



# REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

Laboratorio Bagó de Chile S.A.  
2017

Autora: Maritza Briones Gajardo







 **Bagó**



## Índice General

• Índice General .....	pag.3
• PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN .....	pag.4
• ESTRATEGIA .....	pag.13
• ÉTICA E INTEGRIDAD .....	pag.16
• GOBERNANZA .....	pag.18
• ESTÁNDARES TEMÁTICOS	
• DESEMPEÑO ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO .....	pag.25
• PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN .....	pag.29
• ANTICORRUPCIÓN .....	pag.30
• COMPETENCIA DESLEAL .....	pag.32
• MATERIALES .....	pag.32
• ENERGÍA .....	pag.33
• AGUA .....	pag.34
• EMISIONES .....	pag.35
• EFLUENTES Y RESIDUOS .....	pag.40
• CUMPLIMIENTO AMBIENTAL .....	pag.42
• EMPLEO .....	pag.42
• RELACIONES TRABAJADOR(A)-EMPRESA .....	pag.48
• SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO .....	pag.48
• FORMACIÓN Y ENSEÑANZA .....	pag.54
• DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	pag.56
• NO DISCRIMINACIÓN .....	pag.56
• LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	pag.57
• TRABAJO INFANTIL .....	pag.58
• TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO .....	pag.58
• PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD .....	pag.59
• EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS .....	pag.60
• COMUNIDADES LOCALES .....	pag.60
• EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES .....	pag.63
• SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES .....	pag.64
• MARKETING Y ETIQUETADO .....	pag.64
• PRIVACIDAD DEL CLIENTE .....	pag.66
• CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO .....	pag.66
• Contenidos GRI .....	pag.67-69
• Contenidos GRI - Estándares Temáticos .....	pag.68
• PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL .....	pag.70

## 102 GRI: 1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

### Contenido 102-1

Nombre de la Organización:

Laboratorio Bagó de Chile S.A.

#### Aportando Valor al Futuro:

Laboratorio Bagó de Chile, pertenece al Grupo Bagó, reconocidos internacionalmente en la elaboración de sus medicamentos por su máxima calidad y efectividad terapéutica. Esta calidad y efectividad están garantizadas por las más estrictas evaluaciones farmacotécnicas y clínicas, así como por el cumplimiento de las normativas internacionales más exigentes. Por ello, cada uno de los productos de la innovadora línea de fármacos de última generación se encuentra a la vanguardia de la terapéutica mundial.

Bagó remonta sus orígenes al 11 de abril de 1934, cuando el ciudadano español Sebastián Bagó funda la empresa pionera del grupo: Laboratorio Bagó en Buenos Aires, Argentina, empresa que actualmente continúa siendo familiar. Entre sus principales hitos científicos se destaca el haber sido el primer laboratorio en fabricar en 1945, productos en base a penicilina en Argentina.

En 1947 se crea el IBI, Instituto Bagó de Investigaciones, que sentó las bases científico- medicas orientadas a la actualización terapéutica de sus productos. Otro hito importante para la compañía es haber extendido la exportación de sus medicamentos en el año 1948, a países del resto de América y Europa. En 1968, lanza la "Trifacilina", primera ampicilina del mercado farmacéutico argentino de la que, hasta la fecha, ya se prescribieron más de 35.000.000 de tratamientos.

Hacia fines de la década del '60, y ya con dos plantas productivas y un centro de Investigación y Desarrollo en el país, Bagó había conquistado el primer puesto en ventas del mercado argentino, hecho destacable a nivel mundial por tratarse de una empresa cien por ciento Argentina.

En el ámbito científico, Bagó descubre la molécula original del Talniflumato, un potente antiinflamatorio no esteroide de excelente tolerancia gástrica que, actualmente también se exporta al Sudeste Asiático.

### Contenido 102-2

Actividades, marca, productos y servicios.

Desde 1980 y hasta nuestros días, Laboratorios Bagó complementa su extensa línea terapéutica con productos de última generación a través de acuerdos de co-marketing, joint ventures y acuerdos de complementación con empresas farmacéuticas internacionales líderes.

**Actualmente Bagó cuenta con 161 presentaciones farmacéuticas y 77 Marcas:** Sus productos más destacados, están dentro de los 100 productos más vendidos del mercado farmacéutico nacional, y que son líderes de sus clases terapéuticas, son Migranol, Nastizol y Degraler. Adicionalmente, cuenta con líneas muy destacadas en el mercado como lo son los productos de uso dermatológico, pediátrico, neuropsiquiátrico, traumatológicos entre otros.

#### Ejemplos de PRESENTACIONES:

- Acnotin 10 MG.X 30 CP
- Acnotin 20 MG.X 30 CP
- Actigeron 30 CP.
- Albunorm Sol Iny 20% 50 ML VTA (A)
- Bagomicina 100 MG X 15 CP VTA
- Bagomicina 50 MG. X 30 CP VTA
- Biretix Micropeel Exfol Purific 50 ML VTA
- Blocar 12, 5MG.X 30 CP.
- Brevex 20 CP.
- Cefin Shampoo X 240 ML VTA
- Clofexan X 120 ML. JBE.
- Clofexan X 30 CP.
- Colnatur sabor neutro X 300 GR VTA



### Ejemplo de algunas Marcas:

- Actigeron
- Bagomicina
- Nastizol
- Bagovit-A
- Biretix
- Blocar
- Brevex
- Cefin
- Clofexan
- Colnatur
- Coritex
- Degraler



### Contenido 102-3

#### Ubicación de la sede.

La historia de Laboratorio Bagó de Chile se remonta a más de 71 años, ya que sus orígenes comienzan en 1947. La empresa se fundó en un principio con el nombre de Laboratorio Profarma, dedicada a la elaboración y comercialización de los productos medicinales Andreu, cuya casa matriz estaba en Barcelona, España.

En sus inicios el personal lo conformaban 35 personas, mayoritariamente hombres, quienes representaban un 75% de la fuerza laboral. Con una planta Farmacéutica que sigue ubicada en la dirección actual de Vicuña Mackenna con Ñuble en Santiago de Chile. En el año 1978 fue adquirida por la Organización Bagó. La compañía en ese entonces estaba en la posición 40 del ranking farmacéutico chileno (medido en valores y unidades por IMS Health) y fabricaba 400.000 unidades al año. Durante el 2017 se fabricaron 22.292.828.

Laboratorio Bagó de Chile S.A., cuenta con una Planta Farmacéutica ubicada en la Avenida Vicuña Mackenna N°1835 – Santiago - donde funcionan las siguientes áreas: Gestión de Personas, Administración y Finanzas e Informática, Desarrollo y Calidad (Productos Terminados, Materias Primas, Biofarmacia, Investigación y Desarrollo) Producción y Dirección. Las Oficinas Comerciales y de la Presidencia se ubican en la calle Santa Clara N°301, Piso 6, de la Ciudad Empresarial, en la Comuna de Huechuraba – Santiago. Además, tiene presencia en provincia, en las siguientes direcciones comerciales:

- **Oficina Viña del Mar**, 12 Norte N°785, oficina 603, edificio Pamplona, Teléfono +56322179063
- **Oficina Concepción**, Barros Arana N°1100, oficina N°1807 Torre Centro Concepción. Teléfono +56413834646
- **Temuco**, calle Trizano N°165, Teléfono +5645 248 4313

#### Contenido 102-4

##### Ubicación de las operaciones.

El Grupo Bagó como corporación está presente en 50 países, de Latinoamérica, Europa, Asia, Oceanía y África a través de sus productos, regidos por la innovación terapéutica como meta. En 22 de ellos cuenta con presencia directa (\*) y en el resto de los mercados a través de exportaciones (\*\*) que aseguran a pacientes y al cuerpo médico una amplia y variada gama de fármacos de última generación. Cuenta con 480 productos de máxima calidad y efectividad terapéutica en más de 50 países, además de 46 líneas terapéuticas, 11 plantas productivas, 85 patentes obtenidas por investigaciones propias en 15 países.

##### Empresas farmacéuticas del Grupo Bagó con presencia directa (\*)

- Laboratorio Bagó de Chile
- Laboratorio Bagó Argentina
- Química Montpellier (Argentina)
- Laboratorio Bioprofarma -Sinergium
- Biotech (Argentina)
- Laboratorio Bagó Bolivia
- Laboratorio Bagó Brasil
- Laboratorio Bagó Colombia
- Laboratorio Bagó Costa Rica
- Laboratorio Bagó Ecuador
- Laboratorio Bagó El Salvador
- Laboratorio Bagó Guatemala
- Laboratorio Bagó Honduras
- Laboratorio Armstrong de México
- Laboratorio Bagó Nicaragua
- Laboratorio BF Biosciences Pakistán
- Laboratorio Bagó en Panamá
- Laboratorio Bagó Paraguay
- Laboratorio Bagó Perú
- Laboratorio Bagó República Dominicana
- Laboratorio Bagó Rusia



##### Presencia a través de exportaciones: (\*\*)

- Australia
- Camerún
- China
- Corea del Sur
- Costa de Marfil
- Filipinas
- Kazajistán
- Japón
- Nueva Zelanda
- Singapur
- Tailandia y
- Vietnam, entre otros.

#### Contenido 102-5

##### Propiedad y forma jurídica.

Laboratorio Bagó de Chile S.A. es una sociedad anónima cerrada, con domicilio legal en la ciudad de Santiago:

- R.U.T: 93.135.000-5
- Dirección: Av. Vicuña Mackenna N°1835  
Santiago, Chile
- Cód. Postal: 6510006
- Casilla: 3381, Correo Central
- Teléfono: (56 2) 2368 - 2700
- Fax: (56 2) 2364 - 0961
- E-mail: laboratorio@bago.cl

El capital suscrito y pagado al 31 de diciembre de 2017 es de \$3.388.475.112 dividido en 1.600.000 acciones sin valor nominal, las cuales se distribuyen de acuerdo al siguiente detalle:

- Grupo Empresarial Bagó 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%

Laboratorio Bagó de Chile S.A, tiene su origen en la sociedad anónima constituida por Escritura Pública el 30 de noviembre de 1968 ante el notario Sr. Jaime García Palazuelos bajo el nombre de Laboratorios de Productos Farmacéuticos S.A. Ha sido modificada esta sociedad en varias oportunidades, siendo la última la Escritura Pública el 16 de mayo de 1997 bajo la firma de don Andrés Rubio Flores, mediante la cual se modificó el Artículo Quinto de los Estatutos Sociales, aprobándose la razón social: "Laboratorio Bagó de Chile S.A." y el uso como nombre de

fantasía de **LABORATORIOS BAGÓ S.A.** siendo una de las 11 Plantas farmacéuticas que cuenta el Grupo Bagó en 50 países donde están sus productos.

La planta en Chile es de 3.121 m2, y se encuentra conformada por una Sección de Fabricación y Envase de 1.012 m2, 1879 m2 de Bodegas y 430 m2 de Calidad y Desarrollo. Durante el periodo reportado las Unidades producidas anuales alcanzó a 22.292.828 unidades, contando para la elaboración de formas farmacéuticas sólidas (orales), semisólidas y líquidas (tópicas y orales), y para su acondicionamiento final. En la Sección Fabricación se desarrollan los procesos de Pesaje, Granulación, Compresión y Recubrimiento. En la Sección Envasado primario y secundario de comprimidos, líquidos y cremas, Líneas manuales. Las Normas Internacionales de obligado cumplimiento para la industria farmacéutica son Buenas Prácticas de Fabricación - **GMP** y las Buenas Prácticas de Laboratorio - **GLP**.

#### Contenido 102-6

#### Mercados Servidos.

El Grupo Bagó cuenta con 11 plantas estratégicamente ubicadas en Argentina, Bolivia, Chile, México, Brasil, Pakistán y Uruguay, encontrándose equipadas con tecnología de última generación y están regidas por los más exigentes parámetros farmacotécnicos. Este moderno complejo industrial, y los más de 25 acuerdos comerciales con compañías líderes internacionales, nos permiten competir en calidad y en escala con las compañías farmacéuticas más importantes del mundo.

Cada una de sus plantas, se encuentran equipadas con tecnología de última generación y regidas por los más exigentes parámetros farmacotécnicos, alcanzado una magnitud y un grado de eficiencia que colocan al Grupo Bagó en una ventajosa posición para afrontar con éxito los grandes desafíos de una industria caracterizada por una actividad intensiva de investigación y desarrollo y los más altos niveles de competitividad.

Laboratorio Bagó de Chile, tiene presencia en todo el país a través de sus Representantes Médicos, Hospitalarios y de Farmacias, así como con sus Vendedores Institucionales, todos profesionales capacitados en el área médica y de ventas, quienes tienen la labor de promocionar los productos de la compañía en la audiencia correspondiente entre varias otras tareas.

Chile, Argentina, Bolivia, Brasil, México, Pakistán y Uruguay cuentan con tecnología de última generación.





#### Contenido 102-7

#### Tamaño de la organización.

Laboratorios Bagó nació en Argentina. Desde su fundación, en 1934, asumió un compromiso que nos acompaña hasta hoy: construir una compañía farmacéutica de vanguardia y excelencia al servicio de la salud.

**11** PLANTAS  
PRODUCTIVAS

**85** PATENTES EN  
15 PAÍSES

**480** PRODUCTOS EN MÁS  
DE 50 PAÍSES

Productos en más de 50 países, 11 plantas productivas en el mundo, 85 patentes obtenidas en 15 países por investigaciones y desarrollo propios y más de 480 productos que cubren 46 líneas terapéuticas son algunos de los logros que distinguen la trayectoria de Bagó.

#### Contenido 102-8

#### Información sobre empleados(as) y otros trabajadores(as).

La dotación de la organización de empleados(as) con contrato indefinido aumento en un 1.4% con respecto al año 2016, como se observa en el siguiente cuadro:

Áreas	2016	2017	% Desviación
Comercial	208	208	0.0
Producción	139	143	2.9
Calidad y Desarrollo	58	60	3.4
Dirección	22	22	0.0
Gestión de Personas	19	17	-10.5
Administración	18	19	5.6
<b>Total</b>	<b>464</b>	<b>469</b>	<b>1.4</b>

La dotación de empleados(as) en el Área de Producción fue de un 2.9%, dada la necesidad de incorporar un profesional Químico Farmacéutico adicional al estamento de Jefatura de Turno Nocturno, consecuente con la rotación, el descanso y el incremento de personal operador de Fabricación y Envase. Durante el 2017, se incorporó el Departamento de Servicios Generales, que despendía del Área de Recursos Humanos.

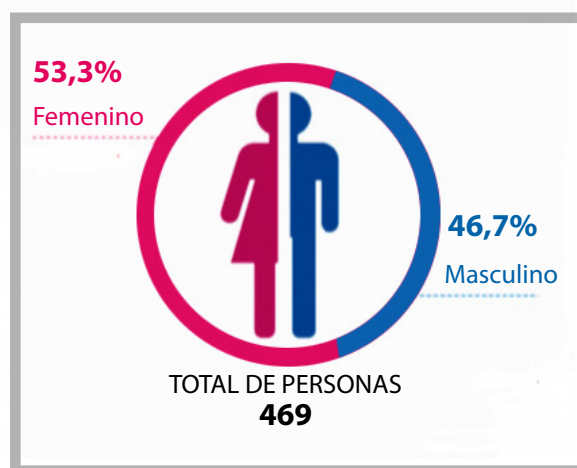
En tanto que el incremento de un 3.4% en la dotación del Área de Control de Calidad, se debió a la contratación de personal Analista Químico e Inspectores(as) en la Unidad de Productos Terminados, para dar respuesta adecuada a la demanda de análisis del periodo.

El Área de Administración y Finanzas durante el 2017 incrementó su dotación en un 5.6%, dada la necesidad de incorporar una persona en el cargo de Asistente de Costos.

A diferencia de las Áreas anteriores, el Área de Recursos Humanos, presentó un decrecimiento en 10.5%, producto del traspaso del departamento de Servicios Generales al Área de producción y por un cargo vacante de Auxiliar de Cocina del casino de la organización.

#### Dotación desagregada por Género 2016 versus 2017

Año	Hombre	%	Mujer	%	Total
2016	221	47.6	243	52.4	464
2017	219	46.7	250	53.3	469



La organización consecuente con la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), mantiene la paridad de género en su fuerza laboral, como se evidencia en el cuadro anterior. El mercado laboral local, de cada 100 personas ocupadas 41.5% son mujeres y 58.5% son hombres (Ref.: INE 2017), cumpliendo toda la fuerza laboral jornada completa con contrato de trabajo, a excepción de dos asesores legales (abogados) y el asesor tributario; quienes cuentan con contrato a honorarios.

#### Contenido 102-9

##### Cadena de suministro.

La cadena de suministro involucrada en la preparación y distribución de los medicamentos para su venta las podemos distinguir en:

- Los tipos de empresas proveedoras implicadas en la Cadena de Producción:
  - Empresas Proveedoras de materias primas farmacéuticas (Principios activos y excipientes)
  - Proveedores de Productos Semielaborados (capsulas a granel)
  - Proveedores de Productos Terminados
  - Proveedores de Material de Envasado (estuches, prospectos, etiquetas, pomos de aluminio, potes plásticos, frascos de vidrio, frascos PET, tapas, frascos gotarios, láminas para la confección de blíster, cajas).
- Bagó cuenta con un número aproximado de 300 Empresas Proveedoras Productivas en la Cadena de Suministro.
- La ubicación geográfica de las empresas proveedoras son Asia, Europa y Estados Unidos, estimándose que las compras productivas fueron de aproximadamente USD 17 millones (importaciones y compras nacionales).
- Las empresas proveedoras a las que se les compra insumos de producción (materias primas y semielaborados) deben cumplir con la norma GMP (Good Manufacturing Practices), como parte de la garantía de calidad que asegura que los medicamentos son elaborados y controlados de acuerdo con las normas apropiadas para el uso al que están destinados, controlando todas las variables que pueden afectar en la calidad final del medicamento. En cuanto a los servicios

contratados por el área de Abastecimiento, Bagó contrata los servicios de maquila de Laboratorios Beta y Laboratorios Labomed, ambos certificados en la norma GMP (Good Manufacturing Practices).



#### Contenido 102-10

##### Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro.

Los cambios más significativos en la Cadena de Suministros durante el 2017 se detallan a continuación:

- Bagó ha incrementado en 20% las compras provenientes de las empresas relacionadas.
- Del total de empresas proveedoras, solo el proveedor de Terbinafina SJ EAST ASIA de China, tuvo un cambio de su Planta Productiva. El cambio es de tipo geográfico y debió cerrar a consecuencia de la polución en la provincia de Zhejiang.
- Durante el 2017 hubo fusiones y adquisiciones sobre los siguientes proveedores aprobados por Bagó:
  - FMC, fue adquirida por Dupont
  - Blanver fue adquirida por Roquette
  - Mallinkrodt fue adquirido por SpecGx
- Se incorporaron 11 nuevos proveedores de Materias primas y Material de Envase a la lista de Proveedores autorizados.

- Los parámetros con los que se emite el Ranking de Proveedores anual son a través de una evaluación desde el punto de vista de Calidad (cumplimiento de las especificaciones) y de Servicio (cumplimiento de la cantidad entregada y oportunidad en la entrega). No hay criterios sociales incluidos en la evaluación.



#### Contenido 102-11

##### Principio o enfoque de precaución.

La industria farmacéutica es un sector empresarial dedicado a la fabricación, envasamiento, distribución y comercialización de productos farmacéuticos para el tratamiento y prevención de enfermedades. El enfoque de precaución se da autorizando, custodiando y manteniendo actualizada toda la documentación técnica, ordenando y supervisando las validaciones periódicas estipuladas por las normas Good Manufacturing Practices (GMP), supervisando el proceso de fabricación de productos para evitar el riesgo en toda la cadena productiva, desde el desarrollo hasta la comercialización.

Entre las responsabilidades que se cumplieron en el área de Control de Calidad, está aprobar o rechazar las materias primas, aprobar o rechazar materiales de envase y aprobar o rechazar los productos intermedios, a granel, y terminado. Revisar los registros de manufactura, para asegurar que no existan desviaciones a los procesos. Además, se deben aprobar o rechazar los productos, sean estos fabricados por terceros, o fabricados en plantas de Chile o del extranjero. Actualmente importamos productos desde España, Tailandia, Argentina, Inglaterra, Alemania y Austria y trabajamos con fabricantes locales como Laboratorios Beta y Laboratorios Labomed, ambos certificados en la Norma GMP (Good Manufacturing Practices). Junto a lo anterior, el Departamento de Aseguramiento de Calidad, verifica el cumplimiento de las Buenas Prácticas de Manufactura en la totalidad de las operaciones productivas, es decir en la adquisición y almacenamiento de materias primas, elaboración del granel o de los líquidos en el proceso de envasado, control

de calidad, almacenamiento, liberación al mercado y distribución de los productos terminados. Cabe destacar que, además, Bagó es parte de un grupo de empresas que busca disminuir los residuos de sus procesos, inspirados en la filosofía Zero Waste to Landfill (Nada de Basura al Vertedero). Este grupo de 14 compañías, decidieron poner en marcha el Acuerdo de Producción Limpia "Cero Residuo" (APL). Se trata de una iniciativa mixta, liderada por la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático dependiente de la CORFO, el Ministerio del medio ambiente y la ONG Acción Empresas. Aplicar el Principio de Precaución ayuda a Bagó a reducir o evitar los impactos negativos para el medio ambiente y la comunidad.



#### Contenido 102-12

##### Iniciativas Externas.

Laboratorio Bagó desde el 2013, viene aplicando las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS), al quedar obsoletas los Principios Contables Generalmente Aceptados (PCGA) como guía contable para formular los criterios referidos a la medición del patrimonio Bagó. Las Normas IFRS se utilizan para preparar, presentar y clasificar de manera confiable y oportuna la información sobre los hechos económicos que genera la empresa. En el ámbito de las actividades productivas Bagó cumple las normas Good Manufacturing Practices (GMP). Regulación internacional para los procesos de elaboración y envasado de medicamentos, esta norma fue adoptada por Chile en 1999 de la Organización Mundial de la Salud.

El Instituto de Salud Pública (ISP), es el organismo de revisar y certificar si se cumplen con la norma GMP, la certificación dura dos años y para renovarla debe ser auditada por este organismo, quienes examinan las instalaciones y los equipos rigurosamente como asimismo los registros diarios de los procesos y la capacitación del personal en los procesos asociados a la producción.

A contar del 28 de enero de 2012 y de acuerdo al Decreto 28 Exento, el Ministerio de Salud, a través de la Subsecretaría de Salud Pública aprueba la Norma Técnica N°127 de Buenas Prácticas de Manufacturas, relacionadas con el Decreto N°3, de 2010, mediante el cual se aprobó el Reglamento del Sistema Nacional de Productos Farmacéuticos de uso humano. Bagó cuenta con certificación GMP desde 2002 y periódicamente ha venido recertificándose. Cumple además con la normativa Buenas Prácticas de Laboratorio (GLP) que rigen actividades de Control de Calidad y Bio Farmacia. El Laboratorio de Calidad y Desarrollo está reconocido y autorizado por el Instituto de salud Pública de Chile, como Laboratorio de Control Externo de Calidad, desde 1994. Las Buenas Prácticas de Laboratorio son normas de aseguramiento de calidad que ayudan a que el trabajo del laboratorio de análisis de medicamentos se haga ordenadamente. Estas normas además ayudan a evitar confusiones y contaminación entre los productos y fueron implementadas antes de que lo dispusiera el Ministerio de Salud.

Tanto las GMP como las GLP, son sugeridas por la OMS, para el correcto funcionamiento de la industria farmacéutica. Son de carácter obligatorias y dinámicas, (periódicamente la OMS genera informes que modifican aspectos normativos según avance la ciencia y la técnica).

La Superintendencia de Seguridad Social, instruyó los organismos administradores del Seguro de la Ley 16.744 (ACHS, IST, Mutua, CCGC e ISL) a disponer de nuevas medidas sobre la metodología de evaluación e intervención en riesgos psicosocial (RPSL). El protocolo,

publicado en junio 2013, es obligatorio para cualquier tipo de empresa o institución pública la medición de los riesgos psicosociales, estableciendo niveles de riesgos, plazos e intervención de los organismos administradores en aquellas empresas o instituciones que resultan con un nivel de riesgo alto. La nueva Circular N°3243 entró en vigencia en enero 2017 (SUSESO ISTAS/21).

En el ámbito social, Bagó se encuentra adherido a Pacto Global de las Naciones Unidas de manera voluntaria, debiendo informar anualmente a través del Reporte de Comunicación en Progreso (COP) sus avances en el cumplimiento de los 10 Principios Rectores de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Anti- Corrupción, los que se derivan de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y derechos Fundamentales en el trabajo
- La Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo
- La Convención de las Naciones unidas contra la Corrupción.

Además, a través del Área Recursos Humanos, Bagó se encuentra adherido al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) de la Agenda 2030, en la que Chile de manera voluntaria comenzó a implementar impulsada por la Organización de Naciones Unidas (ONU). En este contexto Bagó ha venido participando en diferentes Comisiones y Grupos de Trabajo, integrados por organismos públicos, sector privado, sociedad civil y academia, lideradas por Pacto Global de las naciones Unidas, quien se ha alineado con los ODS y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. Esta agenda implica un compromiso común y real de cada empresa adherente y cada una de ellas ha fijado sus metas respecto a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible.





Bagó, además se encuentra adscrito al cumplimiento de los Principios para Empoderamiento de las Mujeres (WEPS), a través de la declaración realizada por su CEO, en que se concreta el compromiso con ONU Mujeres. Los WEPS, son un conjunto de buenas prácticas laborales que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión de las empresas, creación de oportunidades de desarrollo para las mujeres en las organizaciones, participación en el liderazgo y la toma de decisiones, igual remuneración por igual trabajo y generación de ofertas de formación, capacitación y desarrollo profesional continuos.

La organización firmó el 2015, un compromiso que se realizó en el marco del encuentro “Desafíos de productividad en Chile: +Mujeres en Alta Gerencia y Directorios, organizado por la Subsecretaría de Economía y el Banco Interamericano de Desarrollo. Dicho acuerdo reconoce que, para avanzar en una mejor inclusión de las mujeres en todos los estamentos del mercado laboral, es necesario contar con políticas que faciliten la incorporación y la compatibilización entre sus deberes laborales y sus compromisos familiares y personales.

Como una iniciativa que busca promover la implementación de mejores prácticas –con enfoque de género- en la gestión de la empresa, garantizar la incorporación de los talentos, aptitudes, experiencias y energías de las mujeres, Bagó ha continuado trabajando en la mejora continua de su Sistema de Gestión – Gestión de Igualdad de Género y Conciliación - certificado en marzo 2014, bajo la Norma Chilena NCh: 3262-2012. Sistema que fortalece las políticas corporativas de igualdad entre hombres y mujeres, traduciéndolas en acciones concretas y medibles en el corto y mediano plazo y que se implementa voluntariamente en la organización.

#### Contenido 102-13

#### Afiliación a asociaciones - Organizaciones en las que participamos en Chile.

- Asociación Chilena de Seguridad - ACHS
- Cámara de Comercio Chileno-Argentina
- Cámara de Comercio de Santiago de Chile - CCS
- Cámara Chilena de la Construcción - CCHC
- Comunidad Mujer (IPG) – Iniciativa paridad Género Chile
- ICARE – Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas
- Mesa de Eficiencia Energética y Sustentabilidad – Acuerdo de Producción Limpia “Cero Residuo” (APL)
- Pacto Global – Cumplimiento de los Principios Rectores
- ProHumana – Programa de Investigación para la Promoción Humana (Mesas Redondas Empresas y Gestión Previsional sustentable, Índice de Género)
- PROLMED – Asociación gremial de Laboratorios productores de medicamentos
- RedEG - Red de empresas por el Género (Comité Asesor)
- UPPI (Alianza de Empresas Unidas por la Infancia).



## 2. ESTRATEGIA

Contenido 102 -14

### Declaración CEO.

Estimado Público Lector:

Siempre es un honor compartir los resultados de las acciones que realizamos día a día. En esta ocasión les presentamos nuestro Reporte de Sostenibilidad 2017, donde encontrarán lo realizado en materia económica, social y ambiental de acuerdo a las directrices de Pacto Global y a los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenibles de las Naciones Unidas (ODS).

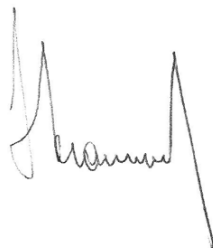
Nuestro país durante estos últimos años ha ido desacelerando el crecimiento económico, debido en parte a la caída del precio del cobre, situación que ha impactado negativamente la inversión privada y las exportaciones. En este mismo contexto, el desempleo se ha mantenido relativamente estable a consecuencia de la generación del autoempleo o empleo informal. La política fiscal pasó de un superávit del 0.6% el PIB en 2012 a un déficit del 2.8% en 2017, siendo el desempeño del país más bajo de los últimos tiempos. El bajo crecimiento de la economía también afectó al mercado farmacéutico total en unidades, el cual cae 0.6% anual y las ventas en valores crecieron sólo 0.7%, sin embargo, nuestra organización en el mercado ético (medicamentos cuya venta es la prescripción

médica) se posicionó en venta por unidades en el 4° lugar y en valores, en el 9° lugar (Fuente: IMS Health).

En este mismo contexto, el mercado nacional de medicamentos está atravesando importantes cambios a partir de una nueva regulación. En 2014, se aprueba la llamada Ley de Fármacos I y es relevante comprender sus alcances para enfrentar adecuadamente los nuevos riesgos y oportunidades. Es fundamental aumentar el acceso a los medicamentos, pero sin transar la calidad, la eficacia y la seguridad.

En el ámbito social continuamos desarrollando diversas gestiones que nos han permitido recibir el reconocimiento de distintos actores, como una empresa socialmente responsable y sostenible, donde nuestras metas no solo se limitan a la creación de empleo y generación de rentabilidad, sino a la protección del medio ambiente y el desarrollo del entorno social que impactamos.

Agradezco a todas las personas que contribuyen día a día a hacer de Laboratorio Bagó de Chile, una empresa innovadora y sostenible.



**JUAN ARANEDA ANGULO**

*Gerente General  
Laboratorio Bagó de Chile S.A.*

## Principales impactos, riesgos y oportunidades.

El desarrollo de la industria farmacéutica chilena se produjo varios años después de la industrialización y en el marco del proceso sustitutivo de los medicamentos naturales. Se destacaron dos grandes corrientes:

- Llegada de empresas multinacionales vinculada a las inversiones externas
- Desarrollo evolutivo de importadores y/o farmacéuticas o personas investigadoras que desarrollaron emprendimientos a nivel local.

La oferta del sector medicamentos se encuentra conformada principalmente, por laboratorios nacionales (representando el 1% del PIB durante el 2011), dedicados a la producción libres de patentes. Se evidencia que las grandes inversiones en I&D están bajo el alero de las grandes corporaciones farmacéuticas y se realizaban fuera del país.

El mercado farmacéutico presentaba hace algunos años un reducido número de laboratorios, quienes contaban con la mayoría de los registros farmacéuticos. Actualmente existe una relevante participación en el mercado de tres cadenas de retail farmacéutico (95% de participación en el mercado).

En Chile, este mercado cuenta con un total de 121 laboratorios, con una facturación de 271.546 unidades y 1.733.064 USD a diciembre de 2017 de acuerdo al Ranking Laboratorios. El 64.8% del mercado es dominado por los 10 primeros laboratorios del ranking y tan solo 18 compañías dominan el 80% de las ventas en unidades (Fuente: IMS Health 2017).

### Descripción Laboratorio Bagó de Chile

Bagó ocupa en Chile una posición de privilegio en el mercado Farmacéutico Ético de los Laboratorios en el país, siendo el cuarto Laboratorio en ventas en Unidades y el noveno en valores (fuente: IMS Health).

### Sectores que abastece y los tipos de clientes/beneficiarios:

El mercado farmacéutico de Bagó, cuenta con alta amenaza de productos sustitutos y nuevos competidores.

- Sectores farmacéuticos: Cadenas de Farmacias, Farmacias independientes, Instituciones de salud Pública y Privadas, Distribuidores farmacéuticos (actúan como distribuidoras y comercializadoras de los productos elaborados).

- Principales grupos de clientes del sector industrial:

<b>Droguerías</b>	La comercialización y distribución se realiza como operadores mayoristas. SOCOFAR (77%) y Droguería Nuñoa (23%) son dos de las más importantes.
<b>Cadenas Farmacéuticas</b>	Las principales cadenas son: Farmacias Cruz Verde (51%), SalcoBrand (26%) y Ahumada (22.5%).
<b>Farmacias</b>	2500 farmacias son privadas, 1500 pertenecen a cadenas y 100 son farmacias pequeñas, (las que se caracterizan por estar ubicadas en sectores de baja población), Farmacias de Clínicas Médicas y Centros Médicos Privados.
<b>Sector Público</b>	CENABAST, portal <a href="http://www.chilecompras.cl">www.chilecompras.cl</a> , que licita para hospitales públicos. Compra de los medicamentos y equipos requeridos por los consultorios de las distintas corporaciones municipales y hospitales del sistema, además de la adquisición que realizan las Farmacias Populares.

Fuente: Departamento Ventas Bagó

En cuanto a los recursos valiosos, efectivos y potenciales de la empresa, se puede destacar:

- **Tangibles:** Bagó cuenta con una moderna Planta Farmacéutica de Producción
- **Intangibles:** Fuerte marca de productos, con capacidades organizacionales (con capacidad de autofinanciarse su desarrollo dada su positiva situación financiera). Es una organización que fomenta el desarrollo de las personas, convirtiéndose en una empresa atractiva para el mercado laboral, por consiguiente, con la capacidad para atraer y retener talentos.

- Recursos potenciales: Bagó cuenta con un equipo altamente capacitado para investigar, desarrollar y fabricar nuevos productos con valor agregado.

En cuanto al escenario de negocios Bagó tiene actualmente una clara tendencia al liderazgo en costos, tendiendo a la diferenciación en algunas de sus líneas de productos orientadas a especialidades crónicas, distinguiéndose más bien una estrategia mixta, con un panorama cada vez más amplio con productos que ya participan en un 50% de los distintos segmentos del mercado. Los cambios que se visualizan son la profundización de los procesos de bioequivalencia en que los similar y genéricos, deben ser seguros y eficaces al igual que el medicamento de referencia, lo que permitirá continuar con la intercambiabilidad de los medicamentos desde las marcas a otros de similares características, pero de menor precio.

Otro cambio que se visualiza es la incorporación de los medicamentos OTC (medicamentos de venta libre, es decir que no requieren de prescripción médica como los analgésicos y antigripales, productos dermocosméticos, por ejemplo, cremas, ungüentos y ciertos tipos de maquillaje) en los canales de retail de supermercado. Es importante señalar que aquellos elementos dermocosméticos que no son de venta exclusiva a través del canal de farmacias o similares, no son medidos a través de la información de IMS Health.

Cabe destacar que el progresivo envejecimiento de la población, implicará que este segmento pase a ser un actor relevante en la demanda de medicamentos de tipo crónico, que son de mayor valor.

Una de las estrategias de Bagó es la incorporación de nuevos productos, con un mix de innovación y productos liberados de patentes; focalización de nuevos productos en especialidades crónicas orientados a personas de la tercera edad; exploración de nuevos negocios con productos OTC y dermocosméticos; Investigación y Desarrollo para la innovación y el desarrollo de las personas para enfrentar el cambio cultural y técnico.

## ANÁLISIS FODA.

### FORTALEZAS

- Dirección estratégica clara
- Percepción de productos de alta calidad en nuestros grupos de interés
- Alta reputación corporativa entre los laboratorios que operan en Chile
- Alto posicionamiento de las marcas líderes en nuestros clientes y consumidores
- Responsabilidad Social reconocida por nuestros Stakeholders
- Socio atractivo para compañías farmacéuticas y cosméticas internacionales
- Continuo desarrollo de su capital humano
- Sólida situación financiera de la compañía
- Visión de negocio con sustentabilidad
- Instalaciones e infraestructura modernas
- Personal con sólidas competencias para continuar efectuados estudios de Bioequivalencia.
- Certificación de un sistema de igualdad de género y conciliación bajo los estándares de la NCh:3262

### DEBILIDADES

- Capacidad productiva al límite e insuficiente superficie de la Plata,
- Obsolescencia paulatina de lay-out (disposición de las máquinas, las áreas de almacenamiento, los pasillos y los espacios comunes)
- Ausencia de productos en clases terapéuticas de mayor crecimiento

### OPORTUNIDADES

- Ampliar el negocio de cosméticos y suplementos nutricionales
- Incorporación de nuevos productos a la canasta GES
- Continuar el desarrollo e implementación de aplicaciones informáticas y el marketing digital
- Continuar construyendo y socializando una marca empleadora atractiva
- El contar con una política de Igualdad de Género y Conciliación y un Sistema de Gestión de Igualdad de Género, otorga no sólo la posibilidad de igualdad en el acceso a la organización, sino que, además, tanto hombres como mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional, especialmente en cargos más masculinizados.



## AMENAZAS

- Incertidumbre en el mercado como consecuencia de los cambios en la legislación (ley de Fármacos II)
- Existencia de marcas propias en el mercado
- Concentración en el mercado de tres cadenas farmacéuticas
- Potencial cambio en la exigencia regulatoria sobre Bodega y Productos Terminados
- Ingreso de CENABAST al mercado privado

## 3. ÉTICA E INTEGRIDAD

Contenido 102-16

### Misión, Visión y Valores Bagó.

- **Misión:**

“Comercializar y promocionar producto farmacéutico 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.”

- **Visión:**

“Lograremos que Bagó sea percibido como la primera opción en el momento de elegir un producto farmacéutico y nos convertiremos cada vez en un mejor lugar para trabajar.”

- **Valores de Laboratorio Bagó:**

Establecen el comportamiento bajo los cuales trabajadores y trabajadoras deben comportarse en toda actividad empresarial, incluyendo la forma en que se relacionan con los Grupos de Interés de la Compañía. Se pone especial énfasis en que todo el personal entienda y aplique los valores corporativos y que tengan las herramientas para denunciar posibles casos de corrupción, contribuyendo voluntariamente a las investigaciones que eventualmente se pudieran presentar. Los valores que orientan la conducta de las personas que trabajan en Bagó se han discutido y socializado a nivel de los países de la región andina (RAS), y se ofrece formación periódica a todo el personal respecto de ellos, siendo responsabilidad de la Gerencia de Gestión de Personas organizar actividades para fortalecer dichos valores.

## Valores de Laboratorio Bagó.



### Innovación

Buscamos soluciones innovadoras que mejoren nuestros procesos y la calidad de servicio a los clientes.



### Adaptabilidad al cambio

Somos capaces de modificar ágilmente nuestro comportamiento y actitud ante los cambios del entorno.



### Trabajo en Equipo

Trabajamos juntos con sinergia y compromiso por un propósito común compartiendo las experiencias, habilidades y conocimientos de todos sus integrantes.



### Compromiso con el Cliente

Sentimos el fuerte deseo de ayudar y servir a nuestros clientes internos y externos, anticipándonos, conociendo y entendiendo las necesidades de los mismos y buscando la solución mas adecuada para exceder sus expectativas.



### Enfoque en resultados

Somos una empresa con objetivos claros y desafiantes. Nuestros actos y esfuerzos siempre apuntan a cumplirlos.



### Humildad

Reconocemos nuestras fortalezas y debilidades y trabajamos a diario para transformarlas. El éxito no nos envanece.



### Calidad

Estamos comprometidos en la búsqueda de la excelencia en todo lo que hacemos.



### Ética

Somos un equipo que al tomar decisiones busca no solo que sean económicamente eficaces, sino también socialmente constructivas, respetando las normas y políticas de la empresa que establecen lo que es correcto e incorrecto.



### Perseverancia

Somos firmes y reiterativos en lograr nuestros objetivos, creando caminos alternativos y superando los obstáculos.



### Pasión

Enfrentamos con vehemencia nuestras tareas para el logros de nuestros objetivos.

## Contenido 102-17

### Mecanismos de asesoramientos y preocupaciones éticas.

Somos un equipo que al tomar decisiones busca no solo que sean económicamente eficaces, sino también socialmente constructivas, respetando las normas y políticas de la empresa que establecen lo que es correcto e incorrecto. Es decir, actuamos bajo principios éticos para resolver los diversos problemas del contexto empresarial. Uno de los mecanismos utilizados, para que la organización, los socios de negocios y otros grupos de interés se informen de nuestra preocupación ética, es a través del uso de la página web, el Reporte de Sostenibilidad,

Talleres y medios de comunicación interna. Además de la participación en mesas de trabajo como parte de empresa adherente a Pacto Global.

Existe además un mecanismo, bajo el contexto del sistema de gestión de igualdad de género y conciliación (RH-INS-15) Protocolo denuncias de acoso laboral sexual y o género y el RH-INS-16-02 Detección y eliminación de prácticas de discriminatoria, donde se tratan casos confidenciales de reclamos por discriminación y malos tratos (acoso laboral y/o sexual).

## 4. GOBERNANZA

### Contenido 102-18

#### Estructura de gobernanza.

En Chile, Bagó presenta la siguiente composición de la estructura de gobernanza para la organización.

#### DIRECTORIO

Sr. José Antonio Plubins Romeo

*Presidente*

Sr. Carlos Ernesto de Pedro

*Vicepresidente*

Sr. Julio Rodríguez Arjona

*Director*

#### DIRECCION

Sr. José Antonio Plubins Romeo

*Presidente*

Sr. Renato Vargas Iribarren

*Gerente de Marketing Región Andina Sur*

#### GERENCIA GENERAL

Sr. Juan Araneda Angulo

*Gerente General*

Sr. Reynaldo Becerra Becerra

*Director Médico*

Sr. Alfredo Guevara Zamudio

*Director Técnico*

Sra. Andrea Puente Guerrero

*Sub Gerente Abastecimiento y Comercio Exterior*

Sra. Andrea Arias Ortíz

*Sub Gerente de Aseguramiento de Calidad*

#### FINANZAS

Sr. Guillermo Guajardo Rivas

*Gerente de Administración y Finanzas*

Sr. César Vidal González

*Sub Gerente de Contabilidad*

Sr. Ramón Liberona Arriagada

*Sub Gerente de Informática*

#### GERENCIA COMERCIAL

Sr. Jorge Miranda Moreno

*Gerente Comercial*

Sra. Carolina Cifuentes

*Sub Gerente de Administración de Marketing*

#### GERENCIA DE PRODUCCION

Sra. Cristina Monfil Krause

*Gerente de Producción*

#### GERENCIA DE CONTROL DE CALIDAD

Sr. Daltón Alarcón Salvo

*Gerente de Control de Calidad*

#### GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

Sr. Francisco Méndez Ferreira

*Gerente de Recursos Humanos*

Las tomas de decisiones son a nivel de la alta gerencia e implementados y desarrollados por diferentes comités conformados de manera transversal, por ejemplo, Comité de Aplicación (CdeA) para Evaluación de Riesgos Psicosociales, Comité de Equidad de Género Organizacional (CEGO), Comité Paritario entre otros.

### Contenido 102 – 19

#### Delegación de autoridad.

El proceso de delegación de autoridad para temas ambientales recae en la Subgerencia de Aseguramiento de Calidad y en la Jefatura de Mantenimiento, Sra. Andrea Arias y Sr. Patricio Díaz. En temas sociales, en el contexto de la Norma Chilena 3262-2012 y el sistema de gestión de igualdad de género y conciliación, la representación de la Dirección la tiene la profesional del departamento de Servicio Social Sra. Maritza Briones.

### Contenido 102 – 20

#### Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales.

La organización ha designado cargos de nivel ejecutivo con responsabilidad en temas económicos, ambientales y sociales e informan directamente a la máxima autoridad de la organización de manera directa. El Presidente de la Compañía asigna responsabilidades específicas a los Comités o Equipos de Trabajos, para desarrollar estrategias y planes de acción que permitan un adecuado control de los riesgos, minimizando los eventuales impactos frente a los riesgos externos, como por ejemplo crisis económica nacional o mundial, cambios regulatorios, alzas de precio, entre otros.

Los riesgos que pudieran afectar el desempeño de la empresa, son analizados en reuniones de Alta Gerencia y se generan las estrategias para enfrentar los eventuales riesgos de acuerdo a la probabilidad de ocurrencia, atendiendo los aspectos validados por la empresa y su respectivo grupo de interés. Se continúa con las auditorías internas, para revisar el estado de los planes y procedimientos de control interno con el objeto de controlar los riesgos y las desviaciones identificadas. Además de las auditorías externas que entregan una opinión independiente de los estados financieros al cierre contable del año.

#### Contenido 102 – 21

#### Consulta a grupos de interés sobre temas económicos, ambientales y sociales.

El diálogo e involucramiento con las partes interesadas es el eje fundamental de nuestro proceso de sostenibilidad. Contamos como es costumbre, con la opinión y expectativas de nuestro grupo de interés en todos los ámbitos de acción de nuestro negocio. Los principales procesos en la elaboración de la materialidad del presente Reporte de Sostenibilidad, han sido levantados de las mejores prácticas, la priorización de los temas de materialidad y en última instancia su validación, con la participación de los grupos de interés.

Para efecto del presente Reporte, entenderemos grupo de interés a aquellos colectivos que se ven influenciados

directa o indirectamente por el desarrollo de nuestra actividad, y por lo tanto tienen la capacidad de influir directa o indirectamente en el logro de nuestros objetivos, siendo elegidos dada la influencia directa en la operación y en la toma de decisiones de la empresa, ayudando al máximo órgano en la identificación y gestión de temas económicos, ambientales y sus impactos, riesgos y oportunidades.

En el siguiente cuadro se evidencia la validación realizada por la Alta Gerencia sobre los temas materiales y la estrategia de Sostenibilidad de la Compañía, que forman parte de nuestra visión de largo plazo.

PLANES ESTRATEGICOS PARA LA SOSTENIBILIDAD	DESARROLLO DE PRODUCTO Nuestro desarrollo de productos tienen como objetivo satisfacer las necesidades de salud de nuestra población. Para ello establecemos alianzas estratégicas con nuestras empresas proveedoras, gestionamos los impactos en el medioambiente y contamos con las mejores prácticas operacionales de la industria		GESTION DE PERSONAS Conocer y gestionar las expectativas de nuestros grupos de interés es parte fundamental del valor de nuestra empresa, por eso continuaremos construyendo relaciones de largo plazo basadas en la confianza.		ETICA PARA LA SALUD Como base de nuestra generación de Valor están nuestras personas y nuestra forma de tomar decisiones. Esto nos permite gestionar en todo momento nuestro desempeño económico, social y medioambiental		
TEMAS	PRACTICAS OPERACIONALES	MEDIOAMBIENTE	PRACTICAS LABORALES	DD.HH	CONSUMIDORES CLIENTES	COMUNIDAD	GOBIERNO
ASUNTOS	Promover la RS en la cadena de valor	Prevención contaminación	Condiciones de trabajo salud ocupacional	Calidad de vida y Equidad de Género	Protección Salud y resolución reclamos	Salud	Código Ética y Transparencia

#### Contenido 102 – 23

#### Presidente del máximo órgano de gobierno.

El Presidente de la compañía en Chile Sr. José Antonio Plubins Romeo, es ejecutivo de la organización, además es el Director de la Región Andina Sur de la Corporación Bagó.

#### Contenido 102 – 24

#### Nominación y selección del órgano de gobierno.

En el órgano de gobierno participan personas con conocimientos y experiencia en temas económicos, ambientales y sociales, y se da la diversidad de género en su conformación: participan cuatro mujeres y once hombres.

#### Contenido 102 – 25

#### Conflictos de intereses.

No existe un procedimiento documental, sin embargo, los conflictos de intereses quedan fuera de nuestro negocio dado que existen tres participantes (tres directores). El principal es una empresa de origen argentina que es la empresa contralora, con mayor poder de acciones y decisiones comerciales, quien es revisada y controlada por órganos del Gobierno de su país y la interacción con Chile es controlada por nuestros entes fiscalizadores como el Banco Central y el Servicio de Impuestos Internos.

Además, se realizan auditorías internas y externas, las que aseguran un sano comportamiento comercial.



#### Contenido 102 – 31

#### Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales

Estas evaluaciones se realizan de manera trimestral, en las reuniones de gerencia donde se exponen los temas de mayor impacto a la fecha los que mediante auditorías internas y externas son monitoreados de acuerdo a la criticidad de ellos, a lo menos una vez al año. Los principales instrumentos para medir los temas son la Encuesta de Clima, la Evaluación de Riesgos Psicosociales, la Encuesta del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, Índice de Género de Prohumana, IPG de Comunidad Mujer, Encuesta de Sostenibilidad Previsional, Reporte medio ambiental de Artequim.com Consultores Industriales.

#### Contenido 102 – 32

#### Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informe de sostenibilidad.

Son las gerencias de cada Área las encargadas de sancionar y aprobar formalmente los contenidos del informe de sostenibilidad de la organización y garantizar que se traten todos los temas materiales.

#### Contenido 102 – 35

#### Políticas de remuneración.

Para la clasificación de los puestos de trabajo se utiliza la metodología de PWC, que establece el valor relativo de los cargos desde la metodología que ellos tienen para comparar con mercado y velar por la equidad interna (importancia relativa). El género no es un criterio que otorgue ni quite puntaje. Existe un procedimiento documental en el que se definen la forma en que se establecen las compensaciones salariales, como se resguarda que no existan discriminaciones de género en cada uno de los procesos asociados, el pesaje de cargos, acciones y responsables (RH-INS-07-06).

Según el INE en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2016 entregada en julio de 2017, el ingreso promedio de las personas ocupadas (asalariadas, cuenta propia, tiempo completo o parcial en el país) es el siguiente:

#### Ingreso Medio en Chile 2016

En el caso de los Hombres, percibieron un ingreso medio de \$601.311, mientras que en las Mujeres el ingreso medio llegó a \$410.486.

#### Brecha de género en personas ocupadas

La brecha de género en el ingreso medio de las personas ocupadas se ubicó en -31,7% en desmedro de las Mujeres.

#### Brecha de género en personas asalariadas

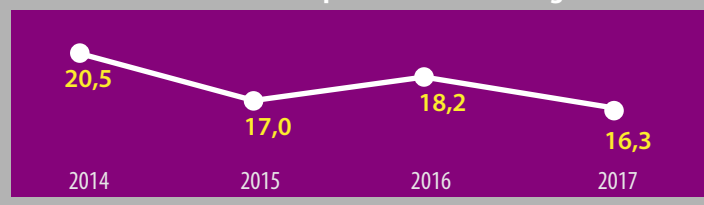
Durante 2016, la brecha de género en el ingreso medio mensual de las personas asalariadas fue de -19,3% en desmedro de las Mujeres, similar a la estimada en 2015.

#### Empresas con más de 200 trabajadores(as)

En el caso de la variable de tamaño de empresas con más de 200 trabajadores concentra la mayor proporción de personas asalariadas (47,8%), y la situación es la siguiente: perciben un ingreso medio de \$699.955 y un ingreso mediano de \$499.737.

La brecha salarial por género en Chile para personas asalariadas es en promedio de -19,3% como vimos (INE), sin embargo, en Bagó la brecha a la fecha del estudio es de un 16,3%, es decir un 15,5% más baja que el promedio chileno y un 62% más baja que los datos entregados por el Foro Económico Mundial (WEF, 2017).

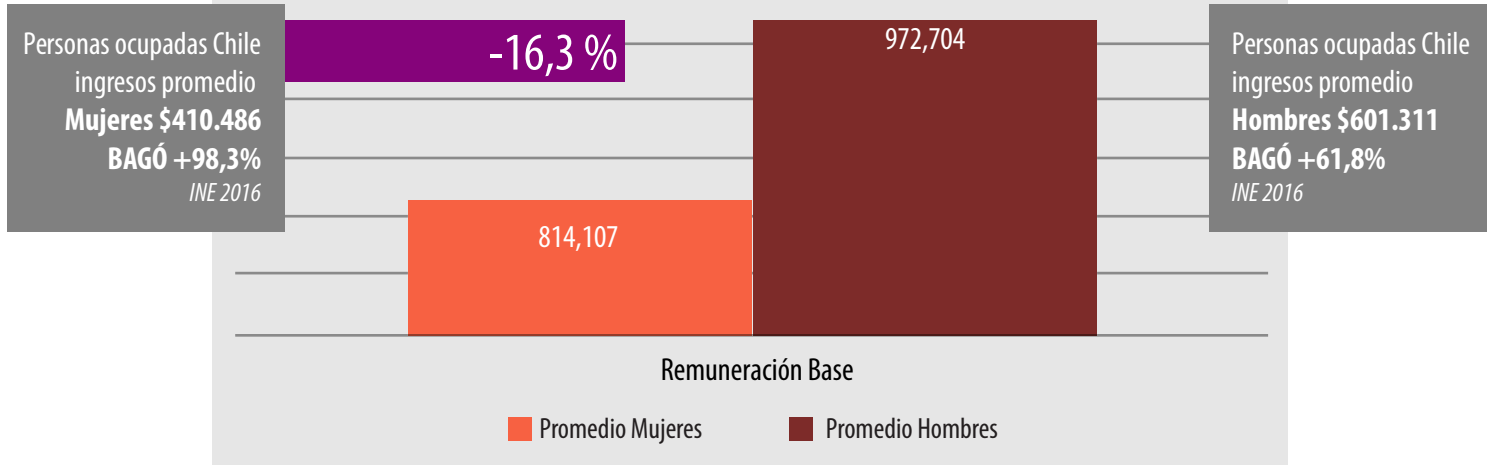
Brecha salarial por Género total Bagó



Año	2014	2015	2016	2017
Brecha salarial por Género total Bagó	20,5	17,0	18,2	16,3

Con respecto al año 2016 la brecha salarial total en Bagó decreció en 1,9 puntos porcentuales quedando en un 16,3%, comparando el total de mujeres con respecto al total de hombres de la empresa. Con relación a la primera medición del año 2014, la brecha actual ha caído en 4,2 puntos porcentuales.

## Brecha salarial por género total Bagó sueldo base cargos no ejecutivos 2017



Con respecto a las indemnizaciones para todo el personal se usan los mismos criterios, sin hacer distinción de posición o cargo.

### Contenido 102 – 36

#### Proceso para determinar la remuneración.

Citando al artículo 41 del Código del Trabajo, “se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador(a) por causa del contrato de trabajo”. Ésta se pacta en el contrato de trabajo y no es inferior al sueldo mínimo legal vigente.

Para llevar un adecuado proceso es importante tener claridad respecto a los tipos de remuneraciones:

Tipos de remuneraciones:

En el artículo 42 del Código del Trabajo hay ciertos conceptos que expresan tácitamente los tipos de remuneración a los que tienen derecho las personas que trabajan remuneradamente:

- **Sueldo:** es la retribución fija y en dinero que reciben las personas por la prestación de los servicios pactados en el contrato de trabajo, documento donde también se tiene que establecer el monto y la periodicidad. No debe ser inferior al salario mínimo, y las fechas de pago no pueden exceder un mes entre sí.

- **Sobresueldo:** corresponde a la remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. Estas se pagan con un recargo del 50% (como mínimo) sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria, independientemente del día o jornada laboral en que se desarrollen.
- **Comisión:** es un porcentaje que recibe el trabajador(a) sobre las ventas u otras operaciones en las que participe directamente. Su monto porcentual se pacta en el contrato de trabajo.
- **Gratificación:** La ley obliga al empleador a pagarla siempre que haya obtenido utilidades líquidas. Esto puede hacerse de dos maneras: de acuerdo al artículo 47 del Código de Trabajo, la gratificación debe cancelarse en un porcentaje no inferior al 30% de las utilidades en mención; o como estipula el artículo 50, liquidándole al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales.
- **Bonos:** también se pactan entre las partes y obedecen al cumplimiento de diversas condiciones (producción, metas, puntualidad, responsabilidad, antigüedad, etc.). Aunque el empleador puede emitirlos sin necesidad de que sean convenidos con antelación.

- Semana corrida: corresponde a los días domingos, festivos o de descanso compensatorio en que el empleado no presta servicios.

Para los trabajadores que tienen un sueldo fijo, se entiende que su pago está incluido dentro del mismo. Pero para aquellos que perciben remuneración variable, se calcula dividiendo la suma de las remuneraciones diarias por el número de días que legalmente debió trabajar en la semana.

Cabe señalar que Bagó cuenta con un procedimiento escrito donde esta explícitamente determinado el Cargo, Requisitos de los Cargos, estructura de Reporte, Principales Tareas y Funciones del Cargo, como asimismo las respectivas bandas Salariales para Cargos Ejecutivos y No ejecutivos.

#### Contenido 102 – 40

#### Lista de Grupo de Interés.

Son todas aquellas personas o entidades que pueden afectar o son afectados por las actividades de nuestra empresa, es decir, donde los intereses y beneficios entre la empresa y los grupos de interés son mutuos.

#### Priorización de acuerdo Grupos de Interés:

GRUPOS DE INTERES	SUBGRUPO	OPORTUNIDADES Y ACCIONES ESPECÍFICAS (EXPECTATIVA – TEMAS DE INTERES)	IMPACTOS REALES O POTENCIALES (RIESGOS)
Colaboradores/as	Fuerza de Venta, mandos medios, operarios/as	Comunicación transparente	Alteración clima laboral, fuga de talentos, menores utilidades
Clientes	Médicos, Cadenas de Farmacia, Hospitales público y privados	Innovación, comunicación eficaz, de manera de continuar gestionando mejoras, principalmente en los focos de consumo responsable, protección y privacidad	Alza de precio (cadenas), farmacia populares, Bioequivalencia, estancamiento
Empresas Proveedoras	Relacionadas con Tecnología y materiales de envase y materias primas	Negocio como alianza estratégica, marketing para aumentar el desarrollo Crear una instancia sistematizada y formal para alinear a las empresas proveedoras con las prácticas de RS	Deterioro de imagen, pérdida de oportunidades, mayores costos

#### Contenido 102 – 41

#### Acuerdos de Negociación Colectiva.

Anualmente Bagó tiene planificada reuniones con el Sindicato de la organización, a fin de determinar las condiciones laborales y los términos del empleo. Los acuerdos y beneficios acordados son para las personas que pertenecen al sindicato y como una buena práctica laboral (BPL), éstos se hacen extensivos al resto del personal de la organización.

A fin de mantener entre la empresa y sus trabajadores la relación más cordial posible tendiente a obtener la mejor ejecución del contrato colectivo, así como también la obtención de soluciones respecto de problemas que afecten al personal, la empresa recibirá a la directiva sindical cada vez que ésta lo solicite, coordinando en dichas reuniones las acciones tendientes a mejorar y mantener las buenas relaciones. Entre los acuerdos existe

el Seguro de Vida a quienes se desempeñen en los cargos de mantención y junior, en diciembre de cada año se entregará al personal una canasta familiar con alimentos determinados por la empresa. Con adecuados estándares de calidad. En casos calificados y previa entrega del certificado médico, la empresa pagará un bono a aquellas trabajadoras que, por enfermedad grave del hijo(a) u otra causa grave y de acuerdo con la legislación vigente respectiva, no puedan llevarlo a dicho establecimiento. El beneficio de Sala Cuna se hace extensivo asimismo a los trabajadores bajo cuya tuición, legalmente decretada, se encuentren menores de dos años. Tal circunstancia deberá ser expuesta y acreditada a la empresa por el trabajador y el sindicato. Este beneficio será entregado en forma automática por la empresa, mientras se tramita la tuición legal respecto del menor.

#### Contenido 102 – 42

### Identificación y selección de grupos de interés.

Nuestros grupos de interés lo entenderemos para efecto del presente Reporte, como todos aquellos colectivos que se ven influenciados directa o indirectamente por el desarrollo de nuestra actividad y, por lo tanto, tienen la capacidad de influir directa o indirectamente el logro de nuestros objetivos.

#### Contenido 102 – 43

### Enfoque para la participación de los grupos de interés.

Hemos continuado trabajando con las opiniones e inquietudes en diferentes temas recabados con los grupos de interés con los que se dialogó en la versión anterior del Reporte de Sostenibilidad, asociados a la estrategia de sustentabilidad. Estos grupos fueron seleccionados dada la influencia directa en la operación y toma de decisiones de la empresa. Se han continuado considerando las inquietudes específicas que eventualmente comunidades cercanas a la organización han planteado. La metodología que se utilizó para hacer el levantamiento consistió en sesiones de grupo, aplicación de cuestionarios vía correo electrónico y entrevistas personales.

#### Contenido 102 – 44

### Temas y preocupaciones clave mencionados.

Se realizó un proceso de análisis formal de la materialidad para hacer un levantamiento de la información del presente Reporte.

Los aspectos que se consideraron incluyeron los siguientes ejes: económico, medio ambiental, laboral y social. El estudio de la materialidad consideró las etapas en base a la importancia que cada grupo de interés otorgó a cada aspecto y a la validación de los aspectos materiales. Etapa en

la cual se evaluó la información obtenida con el Directorio de conformidad con el Principio de Exhaustividad.

### Priorización de acuerdo Grupos de Interés:

El Presidente de la Compañía asigna responsabilidades específicas a los comités o equipos de trabajo para desarrollar estrategias y planes de acción que permitan un adecuado control de los riesgos, minimizando los eventuales impactos, frente a los riesgos externos, como por ejemplo crisis económica nacional o mundial, cambios regulatorios, alzas de precio, se diseñan estrategias específicas para mitigar sus potenciales impactos. Los riesgos que pudieran tener un impacto significativo en el desempeño de la empresa son analizados en las sesiones de la Alta Gerencia y la primera línea.

En este proceso se prioriza y se genera la estrategia para enfrentar los riesgos de acuerdo a la probabilidad de ocurrencia, atendiendo los aspectos validados por la empresa y sus respectivos grupos de interés. En auditoría interna se revisa el estado de los planes y procedimientos de control interno con el objeto de controlar los riesgos identificados. Para Laboratorio Bagó de Chile S.A. es importante que todos los niveles de la organización y su estructura de Gobierno Corporativo entiendan los riesgos que enfrentamos y sus potenciales efectos, lo que nos permite detectar oportunidades y generar valor para la empresa y nuestra sociedad, respondiendo de manera más eficaz y eficiente a las metas y desafíos planteados por nuestros grupos de interés.

El siguiente cuadro muestra la validación realizada por el Directorio sobre los temas materiales y la estrategia de Sostenibilidad de la Compañía y que forman parte de nuestra Visión de Largo Plazo.

PLANES ESTRATEGICOS PARA LA SOSTENIBILIDAD	DESARROLLO DE PRODUCTO		GESTION DE PERSONAS		ETICA PARA LA SALUD		
	Nuestro desarrollo de productos tienen como objetivo satisfacer las necesidades de salud de nuestra población. Para ello establecemos alianzas estratégicas con nuestras empresas proveedoras, gestionamos los impactos en el medioambiente y contamos con las mejores prácticas operacionales de la industria		Conocer y gestionar las expectativas de nuestros grupos de interés es parte fundamental del valor de nuestra empresa, por eso continuaremos construyendo relaciones de largo plazo basadas en la confianza.		Como base de nuestra generación de Valor están nuestras personas y nuestra forma de tomar decisiones. Esto nos permite gestionar en todo momento nuestro desempeño económico, social y medioambiental		
TEMAS	PRACTICAS OPERACIONALES	MEDIOAMBIENTE	PRACTICAS LABORALES	DD.HH	CONSUMIDORES CLIENTES	COMUNIDAD	GOBIERNO
ASUNTOS	Promover la RS en la cadena de valor	Prevención contaminación	Condiciones de trabajo salud ocupacional	Calidad de vida y Equidad de Género	Protección Salud y resolución reclamos	Salud	Código Ética y Transparencia



#### Contenido 102 – 48

##### **Re-expresión de la información.**

No existen para los contenidos de este Reporte ningún tipo de re-expresiones a consecuencia de fusiones, adquisiciones, cambio en los periodos, naturaleza del negocio y los métodos de medición.

#### Contenido 102 – 49

##### **Cambios en la elaboración de informes.**

No aplican cambios en la elaboración del presente Reporte, salvo el uso de los nuevos estándares del GRI.

#### Contenido 102 – 50

##### **Periodo objeto del informe.**

El periodo objeto del informe para la información proporcionada es de enero a diciembre 2017.

#### Contenido 102 – 51

##### **Fecha del último informe.**

Bagó presentó el último Reporte que comprende periodo 2016, en mayo 2017.

#### Contenido 102 – 52

##### **Ciclo elaboración de informes.**

El ciclo de elaboración del presente informe es anual.

#### Contenido 102 – 53

##### **Punto de contacto para preguntas sobre elaboración del informe.**

Punto de contacto para resolver las dudas que puedan surgir en relación con el contenido del presente Reporte:

- *Gerente de Gestión de Personas, Francisco Méndez Ferreira*, Tel. 223682700, Email: fmendez@bago.cl
- *Coordinadora Sostenibilidad, Asistente Social, Maritza Briones Gajardo*, Tel. 223682780, Email: mbriones@bago.cl

#### Contenido 102 – 54

##### **Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI**

“Este informe se ha elaborado de conformidad con los estándares GRI: opción Esencial”.

# ESTÁNDARES TEMÁTICOS

## CRI 201: DESEMPEÑO ECONÓMICO GENERADO Y DISTRIBUIDO

Durante el periodo reportado Chile presenta un bajo crecimiento de nuestra economía y la industria farmacéutica en unidades terminó decreciendo, las ventas de Laboratorio Bagó de Chile crecieron en 2017 un 11,8 % en unidades y un 0,8 % en valores. Bagó alcanzó una participación de mercado en unidades de 3,64 % y en valores de 2,51 %, culminando un buen año para el laboratorio.

Las ventas internas son por Canal de Unidades, Canal de Farmacia (Cadenas, Farmacias Independientes y Distribuidores) y Canal Institucional.

### Financiamiento de la Operación:

La operación fue financiada con generación de caja y los excedentes aumentaron en línea con lo presupuestado, lo que permitió pagar anticipadamente un porcentaje del total del impuesto correspondiente al saldo del FUT al 31 de diciembre de 2016. Al 31 de diciembre de 2017 los fondos disponibles se incrementaron.

Durante el año los excedentes se invirtieron en instrumentos de renta fija, principalmente Depósitos a Plazo en Dólares, Unidades de Fomento o pesos, y en Fondos mutuos de renta fija en el caso de inversiones de pocos días.

### Control de Gastos:

Los Gastos Operacionales del año estuvieron en línea con lo presupuestado, evidenciando el aporte del Sistema de Control de Presupuestos como herramienta esencial en el control y seguimiento de gastos de la empresa.

### Automatización de Procesos:

La habilitación del módulo de vacaciones en Meta 4, el desarrollo de aplicaciones para control de Remuneraciones, información de Giras en línea y el sistema para facturación y despachos al personal desde el Laboratorio, fueron algunos de los procesos automatizados durante 2017 que aportaron a la productividad en diversas áreas de la empresa.

### Crédito y Cobranzas:

Tres días disminuyó el promedio de Días Calle en 2017 respecto de 2016 debido a una mejor cobranza de Cadenas y otros clientes privados que nuevamente compensaron el aumento en el plazo de pago de Hospitales.

### Incobrables:

El riesgo de incobrables de la empresa está resguardado por políticas de Crédito y por un seguro de crédito que cubre aproximadamente el 90% de las cuentas por cobrar vigentes en caso de incobrables. Durante el 2017 no hubo incobrables.

Valor Económico Distribuido (MM\$)				
	2016	2017		
Ingresos Totales	32.399	36.279	12%	Ventas locales, exportaciones y otros ingresos
Costos y gastos Operativos	-18.565	-21.635	17%	Costos y gastos operativos pagados a proveedores
Depreciaciones y Amortizaciones	-396	-405	2%	
Total Costos Operativos	-18.961	-22.040	16%	Incluye costos de ventas y exportaciones más gtos. adm y vtas sin remuneraciones ni aportes a la comunidad
Sueldos a trabajadores(as)	-8.427	-9.245	10%	Incluye remuneraciones, bonos y regalías, leyes sociales e indemnizaciones Distribución de dividendos
Pago a Accionistas	0	-4.000	100%	
Proveedores de Recursos Financieros	0	0	0	Deudas Bancarias
Total, Pago Proveedores de Capital	0	-4.000	100%	
Pago al Estado	-812	-978	20%	
Aporte a la comunidad	-4	-8	100%	Incluye: donaciones a instituciones de beneficencia
Total, Valor Económico Distribuido	-28.204	-27.026	4%	
Valor Económico Retenido	4.195	9.253	121%	

## Contenido 201 – 2

### Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivados del cambio climático.

El cambio climático no afecta directamente nuestro rubro, sin embargo, la cooperación en detener el avance del cambio con acciones concretas puede ser utilizado como información importante para nuestros stakeholders, quienes día a día van dando mayor importancia a las empresas que cumplen con parámetros sustentables de producción, además del compromiso ético de colaborar en toda la cadena productiva para cuidar los recursos. Entre los riesgos y oportunidades podría visualizarse la disponibilidad de nuevas tecnologías, productos o servicios para abordar los retos relacionados con el cambio climático y los cambios en la conducta de los clientes.

## Contenido 201 – 3

### Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación.

Bagó tiene la convicción de que las empresas podemos contribuir en el cambio cultural, incentivando mayor ahorro en el personal, dando mayor significado a las personas senior, dada las actuales expectativas de vida. Características que impactan en nuestras pensiones.

Durante el 2017 la organización participó en el Diagnostico Organizacional junto a SURA y ProHumana, para tener una línea base respecto al estado del arte de la organización y desarrollo una serie de actividades enmarcadas en el Programa de Calidad de Vida. (charlas al personal, al sindicato, al personal del Área de Recursos Humanos, workshop a gerencias de la primera línea entre otras actividades). Entre los indicadores del diagnóstico es que Bagó es una empresa que se caracteriza por mantener al día el pago de las cotizaciones de su personal, desarrollar actividades educativas para incentivar el ahorro voluntario.

#### Características de la muestra:

137 Trabajadores/as  
Encuestados/as

45% Hombres  
encuestados

55% Mujeres  
encuestadas

#### Edad

17% Menores de 30 años  
36% Entre 30 y 45 años  
30% Entre 46 y 55 años  
18% Mas de 55 años

#### Antigüedad

18% Menos de 2 años  
23% Entre 2 y 5 años  
14% Entre 6 y 10 años  
26% Entre 11 y 20 años  
19% Mas de 20 años

#### Nivel Educativo

1% Básica  
9% Media  
34% Técnico Profesional  
34% Superior  
21% Postítulo

#### Perfil previsional de las personas que participaron en la muestra:

66,6% De los trabajadores/as conoce y entiende el sistema de pensiones

81% De los trabajadores/as revisa considera que deberá continuar trabajando después de alcanzar la edad legal de retiro

65,7% De los trabajadores/as conoce las diferencias de los distintos multifondos

54% De los trabajadores/as revisa periódicamente el estado de sus ahorros para su pensión

41,6% De los trabajadores/as conoce los requisitos y procesos para obtener su pensión

67,2% De los trabajadores/as conocen las herramientas que existen para mejorar su pensión

Durante el 2017 Bagó recibe un “Reconocimiento a la educación y toma de conciencia” entre más de veinte empresas que participaron de la segunda versión del reconocimiento a la gestión Previsional Sustentable, iniciativa que fomenta desde hace 2 años AFP Capital, con el objeto de que las personas conozcan mejor cómo se construyen las pensiones y la importancia de ahorrar durante toda la vida laboral para una adecuada jubilación.

La metodología de estudio reconoce avances en tres niveles de desarrollo:

- Desarrollo y Cumplimiento Normativo
- Educación y Toma de Conciencia
- Apoyo y Bienestar del trabajador(a).



Laboratorio Bagó desarrolla charlas a sus trabajadores/as, las que se desarrollan en dos etapas. La primera va dirigida al público general, mientras que la segunda se desarrolla en modalidad de workshop, segmentado por edad de los participantes. Las charlas abordan temas como la capitalización individual, el sistema de AFP, el bono de reconocimiento, la pensión de sobrevivencia, entre otros, no obstante, la organización no cuenta con sistemas o procedimientos de evaluación de los programas y/o acciones desarrolladas para informar a sus colaboradores(as) sobre el sistema de pensiones.

#### Contenido 201 – 4

#### Asistencia financiera recibida del gobierno.

Durante el 2017 se usó el **crédito por compra de activos fijos nuevos**, es decir se hizo uso de beneficio tributario que incentiva la inversión de las empresas que declaran el impuesto de primera categoría sobre renta efectiva determinada según contabilidad completa en bienes físicos del activo inmovilizado, consistente en aplicar un 4% a la inversión en este tipo de bienes, de acuerdo a lo establecido en el artículo 33 bis de la Ley de la Renta, el cual pasa a constituir un crédito contra el impuesto de Primera Categoría de la Ley de la Renta.

De igual modo se utilizó la franquicia SENCE, (Impulsa Personas) cuyo principal objetivo es aumentar la competitividad de las empresas y la empleabilidad de las personas, por medio de la aplicación de políticas públicas e instrumentos para el mercado de la capacitación e intermediación laboral, ligados a un proceso de formación permanente. Durante el 2017 se utilizaron MMs 40, distribuidos en capacitación para el personal y apoyo en Becas Laborales a través de la Fundación ProdeMU, quienes coordinan capacitación en oficios de calidad y con pertinencia a las necesidades del mercado a mujeres entre 18 y 64 años de edad, además de la intermediación laboral, la colocación laboral, la certificación de competencias laborales, entre otros componentes.

Durante el 2017 se ejecutó una iniciativa junto al PRODEMU, fundación dependiente de la Dirección Sociocultural de la Presidencia de la República, que trabaja para promover la igualdad de género en Chile, cuya Misión es **“Entregar herramientas a las mujeres para el desarrollo pleno de su autonomía, su liderazgo y el ejercicio de sus derechos, a través de una oferta formativa a nivel nacional”**. Esta misión es, congruente con Política de Equidad de Género en la cual se enmarca nuestro Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación y en el cumplimiento del ODS5 como empresa adherente de Pacto Global. Esta capacitación promueve el empoderamiento y la autonomía de las mujeres para decidir sobre los diferentes planos de su vida personal, social y laboral. Entrega formación gratuita a mujeres en materia de género, derechos sociales, políticos y económicos, así como en habilidades para incorporarse de mejor manera al mundo laboral. La iniciativa implementada se desarrolló en el marco del Área de Autonomía Económica de las Mujeres, específicamente en el Programa Becas y Mandato y se focalizó en mujeres de la Comuna de San Joaquín.

De igual modo se hizo un aporte a la Corporación Municipal de Colina (Proyecto extensión malla curricular alumnos que realizaron cursos con INACAP).

#### **Ayuda económica otorgadas por entes del Gobierno (SENCE)**

Indicador	2016	2017	2016 v/s 2017
SENCE (MMs)	30	40	33,33%

#### **Contenido 203 – 1**

##### **Inversiones en infraestructura financiera.**

Durante los meses de verano 2017 se ejecutaron trabajos de mantención de las instalaciones y las maquinarias. Se repararon pisos, trabajos de albañilería, en general fue limpieza, reparación de piezas defectuosas derivado de análisis in situ. Se comenzó a utilizar nuevas oficinas ubicadas en calle Ñuble, caracterizándose instalaciones por contar con un moderno sistema automatizado de luces, apertura de puerta, cortina y aire acondicionado, contribuyendo de esta manera a la eficiencia energética. Se modificó además, el subterráneo para habilitar la nueva bodega, instalación de sistema de respaldo fotovoltaico, es decir paneles solares que se instalaron en los techos para ser usados como respaldos en la sala de servidores y luces de emergencia, sistema fotovoltaico de los refrigeradores del Área Control de Calidad, sistema de recuperación de aguas de enfriamiento, pasando hacia el filtro y las que son luego recuperadas, con un ahorro aproximado de 10.0000 litros mensuales de agua. Se instaló además un sistema de purificación de agua, (moderno sistema de destilación por termo comprensión automatizado, de manera de no eliminar residuos hacia la red de alcantarillado), reafirmando nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sustentable y nuestra adhesión a Pacto Global.

#### **Contenido 203 – 2**

##### **Impactos económicos indirectos significativos:**

Entre los impactos económicos indirectos que guardan relación con nuestros grupos de interés y en la economía, se destacan entre otros los siguientes:

- La mantención de nuestro Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) certificado el 2014, ha fortalecido nuestra política de Igualdad de Género y Conciliación. Por consiguiente, la presencia de mujeres en la dotación, se ha mantenido en forma equilibrada este último tiempo. Pasando de un 52.4% a un 53.3% de mujeres, al comparar dotación 2016 v/s 2017. De tal manera que la organización se asegura contar con equipos balanceados. El mercado laboral local da cuenta que, de 100 personas ocupadas, 41.5 son mujeres y 58.5% son hombres. (Fuente INE 2017).
- Bagó firmó convenio con la Asociación de Migrantes Latinoamericanos en Chile (AMIL) para incluir personas migrantes en distintos puestos de trabajo de la organización, considerando que en nuestro país presentaba más de un 3% de personas migrantes en edad productiva.



### Personal extranjero contratado 2016 v/s 2017

Indicador	2016	2017	2016 v/s 2017
Mujeres	3	7	4
Hombres	5	9	4



### GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

#### Contenido 204-1 Proveedores locales.

Las compras locales se realizan con un presupuesto gestionado en la ubicación de nuestra operación. Apoyamos a proveedores locales que permiten garantizar el suministro, fomentar una economía local estable y mantener las relaciones en la comunidad. El proveedor debe notificar a Laboratorio Bagó sobre cualquier propuesta de cambio en el proceso de manufactura y/o almacenamiento de una materia prima, producto semielaborado o material de envase.

Periódicamente, se cargan en SIAP los Pedidos de Compra que son necesarios comprar, de acuerdo al Presupuesto de Venta de la compañía.

Una vez emitidos los Pedidos de Compra, se consulta:

Consulta en el sistema SIAP el Listado de Pedidos de Compra necesarios para abastecer a la Planta (y a la Venta) durante los próximos meses.

- Selecciona a las empresas proveedoras de la "Lista "Proveedores Aprobados de acuerdo a los siguientes criterios:
  - a) Si Existe un Contrato, se emite la Orden de Compra según el precio, producto, cantidad, número y plazos de entrega acordado con el proveedor.
  - b) Si no existe un contrato, se cotiza a los distintos proveedores aprobados de la "Lista "Proveedores Aprobados".

Si el Proveedor es sólo Distribuidor (y por lo tanto, no es el Fabricante producto a comprar), se verifica que el **Fabricante** de la materia prima está definido como un fabricante aprobado.

Cabe mencionar que durante el 2017 se efectuaron Ferias temáticas organizadas con pequeñas empresarias locales como una buena práctica laboral asociada al ODS 5 (**Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas**). La igualdad y el empoderamiento de las mujeres es uno de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, y también es un elemento esencial de todas las dimensiones del desarrollo inclusivo y sostenible.



Además, se efectuó el Taller de Trapillo nivel 1, donde las trabajadoras pudieron adquirir habilidades para desarrollar técnicas de tejido con tela reciclada, quienes desarrollaron diferentes proyectos manuales, además como parte de la concientización que cada vez más está asumiendo la sociedad en cuanto al reciclaje para conservar el medio ambiente.

De este modo, el fortalecimiento de las capacidades de las emprendedoras locales tiene estrecha relación con el incremento de la concientización y un cambio de hábitos respecto al medio ambiente en la comunidad laboral. El proyecto es un ejemplo claro de la transversalidad que los **Objetivos de Desarrollo Sostenible** proponen, contribuyendo, desde un trabajo favorable a la **igualdad de género (ODS5)** a unos **patrones de consumo** más responsables (ODS12), a una **mayor sostenibilidad de la propia comunidad** laboral y local (ODS11) y, con todo ello, a la **mitigación del cambio climático** y a la **adaptación** al mismo (ODS13), así como a **revertir la degradación de tierras** (ODS15).



## GRI 205: ANTICORRUPCIÓN

Para la Compañía es de vital importancia y necesidad que todos sus colaboradores(as) se encuentren alineados respecto a los valores corporativos. La Ética es fundamental en nuestros negocios y el gran desafío 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**. El profesionalismo de nuestros equipos de trabajo asegura al cuerpo médico y a los pacientes, nuevas respuestas terapéuticas que optimizan la calidad de vida, la salud y el bienestar de las personas. Bagó, pone especial énfasis en que todo el personal entienda y aplique los valores corporativos y que tengan las herramientas para denunciar posibles casos de corrupción, contribuyendo voluntariamente a las investigaciones que eventualmente se pudieran presentar. Los valores que orientan la conducta de las personas que

trabajan en Bagó se han discutido y socializado a nivel de los países de la región andina (RAS), y se ofrece formación periódica a todo el personal respecto de ellos, siendo responsabilidad de la Gerencia de Gestión de Personas organizar actividades para fortalecer dichos valores.

La corrupción la entenderemos como prácticas de soborno, los pagos por facilitación, el fraude, la extorsión, la colusión y el blanqueo de capitales. También se incluyen el ofrecimiento o recepción de regalos, préstamos, honorarios, recompensas u otras ventajas para inducir a hacer algo deshonesto, ilegal o que represente un abuso de la confianza. Incluye prácticas como la malversación, el tráfico de

influencias, el abuso de poder, el enriquecimiento ilícito, el encubrimiento y la obstrucción a la justicia.

Por normativa legal no podemos apoyar a ligas de pacientes. De acuerdo al Artículo 198 del Decreto Supremo número 3, **“Reglamento del sistema nacional de control de productos farmacéuticos”**, vigente desde 26 de diciembre de 2011, no está permitida la donación de medicamentos a personas o instituciones que no sean establecimientos asistenciales.

**Artículo 198°.-** La condición de venta de una especialidad farmacéutica, deberá ser observada estrictamente en su expendio a cualquier título a los usuarios y no podrá distribuirse gratuitamente en ningún sitio, por ningún medio, ni bajo pretexto o condición alguna.

Se exceptúan aquellas unidades distribuidas exclusivamente a los profesionales facultados legalmente a prescribir, como muestras médicas, las que deberán ser dispensadas directamente por el profesional al paciente.

No obstante, se autorizará la donación de especialidades farmacéuticas y de aquellos productos a los que se alude en el artículo 21, letra a), a los establecimientos asistenciales públicos o privados, con una antelación mínima de un año a su vencimiento o seis meses en este último caso, previa autorización del Instituto, los que deberán contar en su envase con una leyenda referida a su condición de distribución gratuita, para ser dispensados en la misma condición a los pacientes. El establecimiento receptor de la donación deberá entregarlos gratuitamente.

El mercado, las normas internacionales y los grupos de interés exigen que las organizaciones demuestren su compromiso con la integridad, el gobierno y las prácticas empresariales responsables, siendo el presente Reporte una forma de relevar nuestros procedimientos. Bagó no realiza donaciones benéficas y ningún tipo de patrocinio a entidades públicas ni privadas.

#### Contenido 205-1

#### **Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.**

La evaluación del riesgo centrada en la corrupción o la inclusión de la corrupción como factor de riesgo en las en nuestra operación se evalúa mediante constantes auditorías internas y externas, con respaldo documentado y por la fiscalización de organismos del Estado.

#### Contenido 205-2

#### **Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.**

En el entendido que la comunicación y la formación generan conocimientos internos y externos y fomentan la capacidad necesaria para combatir la corrupción, en Bagó se fortalece los valores corporativos en el día a día y están presentes en el actuar de los siguientes comités:

- Comité Paritario
- Comité bipartito de capacitación
- Equipo CEGO
- Comité de Aplicación ISTAS21
- Colectivo de Monitores(as) en Violencia intrafamiliar
- Comité de Navidad

Tanto nuestras políticas de buenas prácticas y procedimientos anticorrupción se han socializado con todos los integrantes de nuestra organización. Actualmente no se cuenta con un Código de Ética dentro de nuestros procedimientos documentados. Cabe destacar que durante el 2017 se desarrolló el **“Programa de Valor y Compromiso Organizacional”**, que consistió en Técnicas de Comunicación Internacional, dictado por Target DDI, siendo uno de sus objetivos la integración de las personas, alineada a los valores organizacionales y a la cultura.

#### Contenido 205-3

#### **Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.**

Durante el 2017 no se han reportados ni conocido casos de corrupción de parte de alguna persona trabajadora de la organización, como tampoco se ha rescindido o no se ha renovado contratos con socios de negocio por infracciones relacionadas con la corrupción. No existe evidencia de casos jurídicos públicos relacionados con la corrupción interpuestos contra Bagó o sus empleados(as) durante el periodo objeto del informe.

## GRI 206: COMPETENCIA DESLEAL

### Contenido 206-1

#### Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia.

Como competencia desleal, se hace referencia a las acciones de una organización o sus empleados que puedan dar lugar a la colusión con posibles competidores, con el propósito de limitar los efectos de la competencia en el mercado. Cabe destacar como ejemplos de competencia desleal la fijación de precios, la coordinación de ofertas, la creación de restricciones de mercado o de producción, la imposición de cuotas geográficas o la asignación de clientes, proveedores, áreas geográficas o líneas de producto.

Las prácticas monopólicas y contra la libre competencia son las acciones de una organización que pueden dar lugar a la colusión, a fin de erigir obstáculos a la entrada al sector, o a que se impida de cualquier otro modo la competencia. Esto puede incluir las prácticas comerciales desleales, el abuso de la posición en el mercado, los carteles, las fusiones anticompetitivas y la fijación de precios. Frente a este contexto, Laboratorio Bagó de Chile reporta no presentar acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del presente informe, con respecto a **la competencia desleal y las infracciones de la legislación aplicable en materia de prácticas monopólicas y contra la libre competencia en las que se haya identificado que la organización ha participado, en consecuencia, no existen acciones jurídicas finalizadas o pendientes al respecto.**

## GRI 301: MATERIALES

### Contenido 301-1

#### Materiales utilizados por peso o volumen.

Respecto al peso o el volumen total de los materiales empleados para producir y embalar los principales productos y servicios de la organización durante el periodo 2017, la organización continua sin levantar dicha información durante el periodo reportado. En relación al uso de materiales reciclados para fabricar sus productos la empresa no utiliza material reciclado. En consecuencia, en **la industria farmacéutica, el principal requerimiento que han de cumplir los materiales y**

**envases destinados a entrar en contacto con fármacos y/o productos sanitarios y quirúrgicos es garantizar la seguridad de dichos productos.**

Para ello, es necesario realizar una serie de controles que permitan asegurar que cuando un producto envasado se pone en el mercado, es totalmente seguro para los consumidores(as) y ha sido sometido a los controles de calidad pertinentes.





## GRI 302: ENERGÍA

### Contenido 302-1

#### Consumo energético dentro de la organización.

Bagó realiza sus mediciones en alianza con la empresa Artequim.com Ltda., los estándares, las metodologías, las suposiciones ó las herramientas de cálculo utilizados son:

- NCh:ISO 14064
- NCh: ISO 14067
- GHG Protocolo
- PAS 2060

Se consideró la evaluación de CO<sub>2</sub>e. desde la entrada de materiales a las bodegas, hasta la salida de productos desde las bodegas: donde laboratorio Bagó tiene posibilidades de gestión.

Los parámetros energéticos observados son:

- La ratio de intensidad energética es de 89.1 Watt/uf
- Eficiencia energética de la organización: 68.8%
- El denominador específico seleccionado para calcular la ratio como unidad funcional es el estuche
- Los tipos de energía incluidos en la ratio de intensidad son la electricidad y el gas natural.

### Contenido 302-4

#### Reducción energética.

Bagó ha implementado en sus instalaciones un moderno sistema automatizado de luces, apertura de puerta, cortina y aire acondicionado, contribuyendo de esta manera a la eficiencia energética. Existe un sistema de respaldo fotovoltaico, es decir paneles solares instalados en los techos para ser usados como respaldos en la sala de servidores y luces de emergencia, además de un sistema fotovoltaico de los refrigeradores del Área de Control de Calidad.

La empresa cuenta además con un sistema de recuperación de aguas de enfriamiento, la que luego de ser filtrada es recuperadas, con un ahorro aproximado de 10.000 litros mensuales de agua.

Se instaló además un sistema de purificación de agua, (moderno sistema de destilación por termo compresión automatizado), de manera de no eliminar residuos hacia la red de alcantarillado.

#### Reducción de las emisiones de GEI

a) La reducción de las emisiones de GEI como consecuencia de las iniciativas de reducción en ton-CO<sub>2</sub>e: Valorizando desde el año base (2011), el sistema de gestión de energía ha permitido ir previniendo, manteniendo y/o mejorando la eficiencia energética y consumos de energía; mediante:

- Realización de gestión
- Mejoras y/o cambios de equipos
- Cambios de tecnologías
- Reingeniería de procesos

Año	Consumo energía		Generación de CO <sub>2</sub> e		Diferencia	Reducción de emisiones
	Sin GE	ConGE	Sin GE	Con GE		
	kWh	kWh	ton-CO <sub>2</sub> e	ton-CO <sub>2</sub> e	ton-CO <sub>2</sub> e	ton-CO <sub>2</sub> e
2011	2231000	2005000	921	831	90	
2012	2258000	2034000	1140	1018	122	122
2013	2218000	1999000	1100	992	108	108
2014	2309000	2079000	990	890	100	100
2015	2304000	2075000	911	819	92	92
2016	2227000	2006000	884	795	89	89
2017	2381000	2145000	960	865	95	95

El año 2017, se generaron 865 ton- CO<sub>2</sub> e. Como se puede apreciar desde el año 2012, se ha producido una reducción de las emisiones de GEI (Gases de Efecto Invernadero) con un valor total en 6 años de 606 ton- CO<sub>2</sub> e.

b) Los gases incluidos en el cálculo:

- CO<sub>2</sub> e
- CH<sub>4</sub>
- N<sub>2</sub>O

c) Los alcances en los que se produjeron reducciones: directas (alcance 1), indirectas al generar energía (alcance 2) u otras indirectas (alcance 3):



Año	Reducción de emisiones	Alcance 1	Alcance 2	Alcance 3
	ton- CO 2 e	ton- CO 2 e	ton- CO 2 e	ton- CO 2 e
2012	122	18,75	100,94	2,31
2013	108	10,75	95,69	1,56
2014	100	12,01	86,38	1,62
2015	92	7,98	81,91	2,11
2016	89	7,86	79,15	1,99
2017	95	8,35	79,15	1,93

En consecuencia, Laboratorio Bagó, ha ido modificando la Eficiencia Energética estos últimos años de acuerdo a tabla adjunta (matriz de energía):

Año	Eficiencia Energética (matriz energía)	
	Promedio nacional	Laboratorio Bagó
	%	%
2011	50	61.30
2012	51	62.98
2013	52	63,01
2014	53	63,51
2015	54	65.00
2016	55	66.98

### GRI 303: AGUA



Datos de agua corporativa, tanto a nivel nacional como internacional, obtenidos de MinAmbiente AWS, WFF, INE.

- Datos obtenidos de Reporte HCO2
- Empresas del rubro Químico
- Se han utilizado datos con empresas nacionales relacionadas al tamaño

CONSUMO DE AGUA CORPORATIVA / AÑO					
	Laboratorio Bagó *	promedio nacional**		promedio internacional ***	
Año	m3 / año				
2011	14121	10000	25000	7500	30000
2012	14853	10450	26500	8100	24000
2013	13921	10000	26000	7700	32000
2014	14240	9890	27340	7900	33000
2015	15427	11000	24000	8170	27000
2016	14268	12000	26000	8000	23800
2017	18648	11890	26700	7590	28200



## GRI 305: EMISIONES

### Contenido 305-1

#### Emisiones directas de GEI (alcance 1).

Se realizó un estudio de Inventario de Gases de Efecto Invernadero y Reporte de Huella de Carbono de Productos hasta el año 2011, y utilizando dichos antecedentes como año base para evaluar el comportamiento de estas variables. El informe es una muestra representativa en su conjunto, con datos que abarcan los años 2011 (año base) y años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016.

Dentro del análisis de productos, se evaluaron los productos elaborados en base a productos activos y excipientes más importantes en su confección además de insumos, servicios y otros, los que fueron agrupados en 3 categorías: sólidos, semisólidos y líquidos.

El análisis incorporó las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) en las fases del Ciclo de Vida de la fabricación de los productos de Laboratorio Bagó; “desde la entrada a Bodega de Laboratorio Bagó, hasta la entrega de sus productos en centro de distribución”.

Se definió como Unidad funcional el estuche utilizado para los diversos productos.

El estudio determinó que el valor de la Huella de Carbono por unidad funcional de productos fabricados por Laboratorio Bagó oscila entre **40 y 2.572** gramos de CO<sub>2</sub>e (dióxido de carbono equivalente).

El cambio climático para Bagó y la definición de la Huella de Carbono Corporativa y de Productos es de vital importancia, dada su presencia en todos los ámbitos del quehacer nacional e internacional. El conocimiento de las variables que afectan al Cambio Climático ha sido para la Compañía un proceso de estudio y revisión de los procesos, evaluación de alternativas de energéticos, cambio de refrigerantes y valoración de la matriz de energía y preparación del Personal, de tal forma de formar un equipo coordinado para obtener los mejores planes de mitigación para optimizar la Huella de Carbono. Para dicho efecto, Bagó ha utilizado la metodología GHG Protocolo y PAS 2050.

Laboratorio Bagó se abastece en el mercado nacional e internacional de materias primas e insumos y productos importados a granel y terminados. La relación con otras empresas nacionales es solo de cliente – empresa, ó proveedor – empresa.

La propiedad y/o responsabilidad del inventario de gases de efecto invernadero generados según el alcance 1, es dominio de Laboratorio Bagó. Los productos de Laboratorio

Bagó, son del tipo farmacéuticos y la responsabilidad medioambiental corporativa representa uno de los pilares fundamentales de Laboratorio Bagó.

Laboratorio Bagó trabaja en un mercado tipo B2B, toda su producción se vende a empresas de diverso tipo; y por criterio de calidad de este Estudio se ha tomado la decisión de valorizar el inventario de GEI desde la entrada a sus bodegas hasta la entrega de sus productos en la Bodega del centro de Distribución (Novofarma) y la Huella de Carbono de sus productos, hasta su fin del ciclo de vida (estimando su uso y disposición final de los contenedores de los fármacos).

Para efectos de este Reporte, se ha fijado como criterio de frontera la suma de todas las emisiones originadas desde la “cuna” de las materias primas hasta la disposición de residuos por parte de los usuarios finales.

#### Los gases incluidos en el cálculo, año 2017:

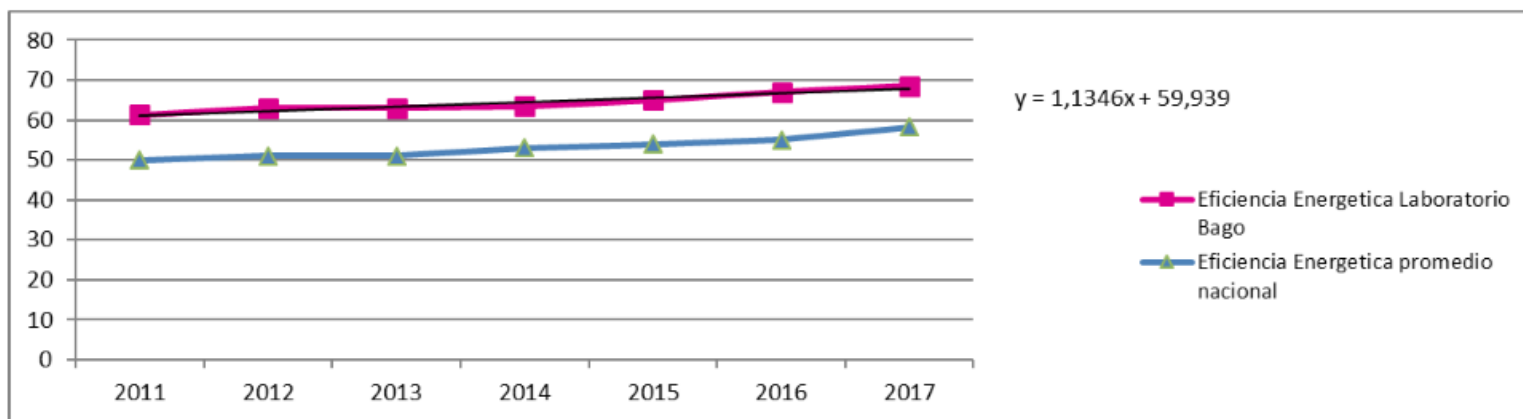
		Equivalentes
CO <sub>2</sub> e	70.36 ton – CO <sub>2</sub> e	
CH <sub>4</sub>	0.70 kg CH <sub>4</sub>	0.015 ton -CO <sub>2</sub> e
N <sub>2</sub> O	: 0,35 kg N <sub>2</sub> O	0,112 ton - CO <sub>2</sub> e
HFC: ( R410 )	: 3 kg	5,57 ton - CO <sub>2</sub> e

*Nota: Las emisiones biogénicas de CO<sub>2</sub>e en ton-CO<sub>2</sub>e. No han sido consideradas en el calculo*

Desde el año 2009 hay registros consistentes de energía y producción; pero el 2011 se incorporó un sistema de valoración de la gestión de energía y se comenzó a realizar un seguimiento periódico. No se han dado cambios significativos en las emisiones que hayan dado lugar a nuevos cálculos de emisiones en el año base. Para los datos de energía, se ha considerado la matriz de energía nacional e internacional. Los datos obtenidos de Minerengia, AIE, IPCC, DOE, INE y Laboratorio Bagó, han permitido elaborar las siguientes tablas:

	EFICIENCIA ENERGETICA	
	Laboratorio Bago *	Promedio nacional
Años	%	%
2011	61,3	50,0
2012	63,0	51,0
2013	63,0	51,0
2014	63,5	53,0
2015	65,0	54,0
2016	66,98	55,0
2017	68,56	58,2

#### Eficiencia Energética:



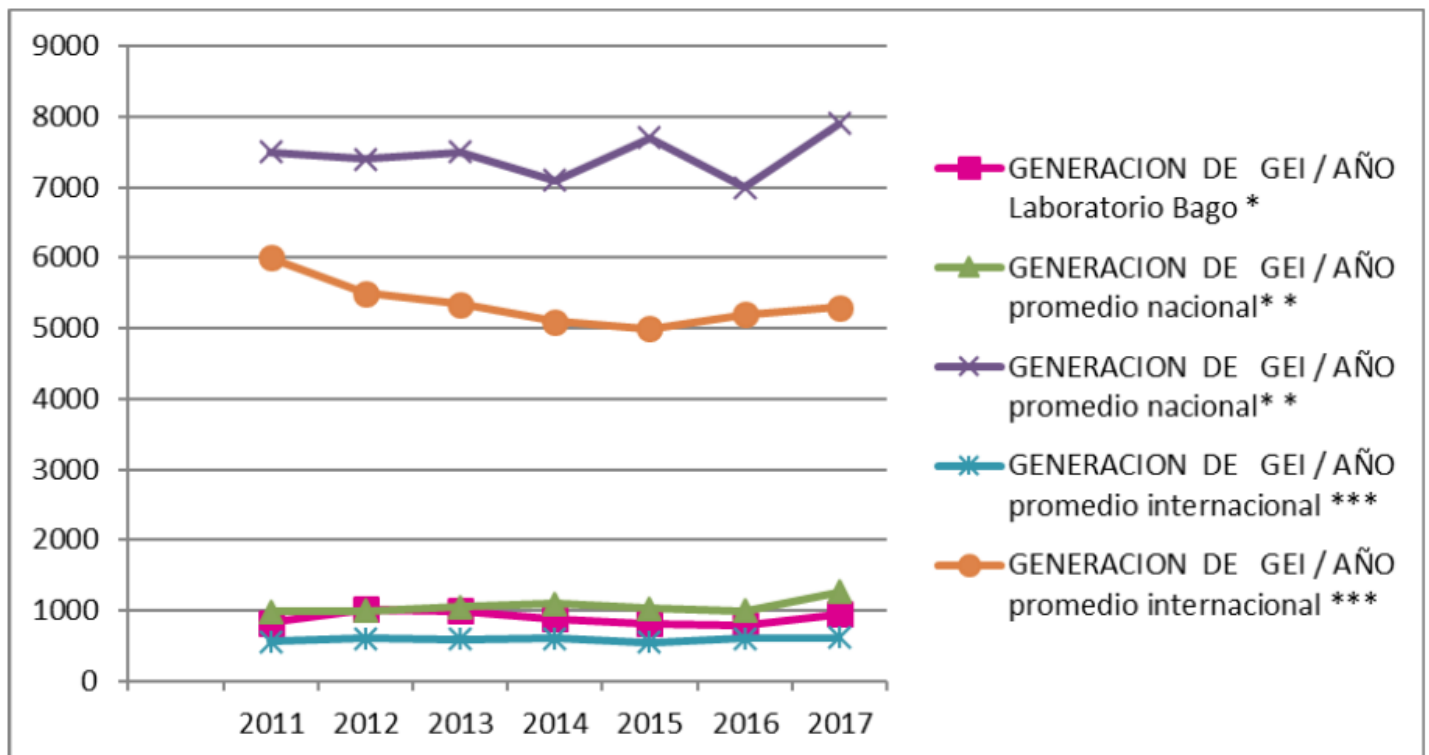


Los datos de GEI, tanto a nivel nacional como internacional, son obtenidos a través de MinAmbiente, IPCC, INE. Las tablas obtenidas son:

- Datos Reporte GEI
- Empresas rubro Químico
- Datos empresas nacionales relacionadas al tamaño

GENERACION DE GEI / AÑO					
	Laboratorio Bagó *	promedio nacional* *		promedio internacional ***	
Años	ton CO2/año				
2011	831	980	7500	560	6000
2012	1018	1000	7400	610	5500
2013	992	1050	7500	590	5340
2014	890	1100	7100	600	5100
2015	819	1030	7700	550	5000
2016	795	1000	7000	610	5200
2017	950	1270	7900	615	5300

#### Generación de GEI:



**Datos de Huella de Carbono, tanto a nivel nacional como internacional, obtenidos de Informes de empresas, WWW, IPCC. Las tablas obtenidas son las que se detallan a continuación:**

- Datos obtenidos de Reporte HCO<sub>2</sub>
- Empresas del rubro Químico
- Se han utilizado datos con empresas nacionales relacionadas al tamaño

HUELLA CARBONO							
	Laboratorio Bagó *			promedio nacional* *		promedio internacional ***	
	gramos CO2 / uf						
Años	SOLIDOS	LIQUIDOS	CREMAS	SOLIDOS	LIQUIDOS	SOLIDOS	LIQUIDOS
2011	40	2572	783	56			
2012	24	2539	760				2450
2013	46	2483	732		3450		
2014	51	2589	739			62	
2015	48	2417	730				
2016	53	2418	728	89			2380
2017	51	2434	741	110	4100	49	

**Datos Huella de Agua, tanto a nivel nacional como internacional, obtenidos de informes de empresas, WWW, AWS.**

- Datos obtenidos de Reporte HCO<sub>2</sub>
- Empresas del rubro Químico
- Se han utilizado datos con empresas nacionales relacionadas al tamaño

HUELLA CARBONO							
	Laboratorio Bagó *			promedio nacional* *		promedio internacional ***	
	gramos CO2 / uf						
Años	SOLIDOS	LIQUIDOS	CREMAS	SOLIDOS	LIQUIDOS	SOLIDOS	LIQUIDOS
2011	679	360	355	900			
2012	497	313	371				
2013	453	289	386		800		
2014	523	280	277			500	
2015	536	251	306				
2016	528	283	278	1010			
2017	820	436	429				770

Las emisiones Corporativas desde el 2011 al 2016 son las siguientes:

- 831 Ton CO<sub>2</sub>e para el año 2011
- 1.018 Ton CO<sub>2</sub>e para el año 2012
- 992 Ton CO<sub>2</sub>e para el año 2013
- 890 Ton CO<sub>2</sub>e para el año 2014
- 819 Ton CO<sub>2</sub>e para el año 2015 y
- 795 Ton CO<sub>2</sub>e para el año 2016.





## Emisiones indirectas de GEI (alcance 2).

El resultado para Alcance 2 de las Emisiones de GEI, por consumo eléctrico, se entenderá como inventario de GEI producto de la generación de energía, la cual es entregada a Laboratorio Bagó por vía de las distribuidoras, por lo tanto, queda fuera de los límites organizacionales de Laboratorio Bagó. El análisis de Ciclo de Vida utiliza factores de emisión presentes en la elaboración de las materias primas como por ejemplo PET, PVC. Además de los elementos antes mencionados, otros insumos son utilizados en combinación con las materias primas para la fabricación de los productos terminados, estos incluyen cajas de cartón, papel, adhesivos, madera.

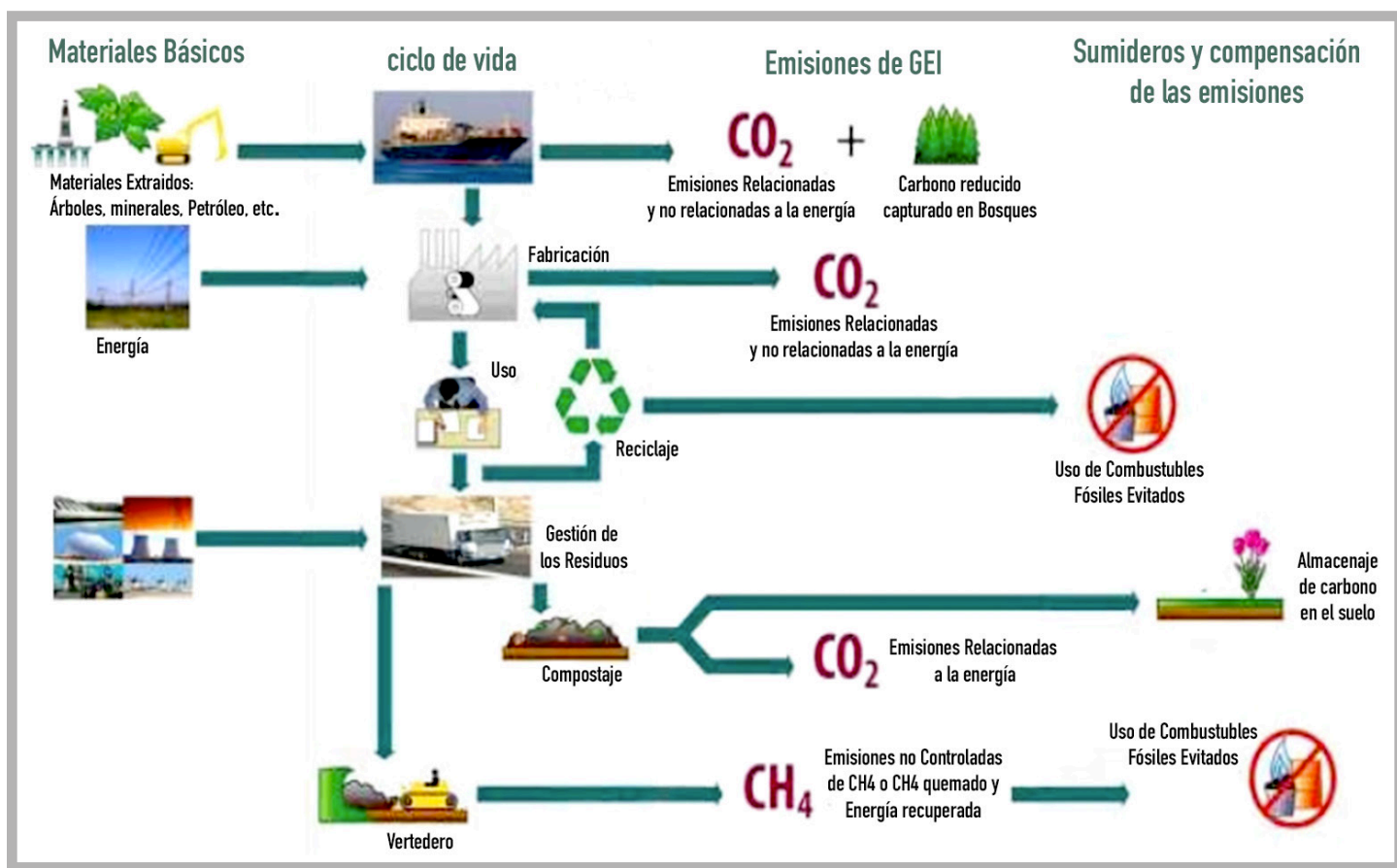
La siguiente tabla resume las conclusiones del Reporte respecto de los factores de emisión utilizados:

Categoría	Factor de emisión (kgCO <sub>2</sub> e/kg)
PP	1,343
PET	2,538
PET Reciclado	0,183
PVC	2,029
PEAD	1,478
PEAD Reciclado	0,183
PEBD	1,477
PEBD Reciclado	0,183
PS	2,763
Resinas Recicladas	0,672
Adhesivos	1,477
Pigmentos	2,900
Papel	1,576
Papel Reciclado	0,780
EVA	3,897
Madera blanda	0,487
Aluminio	23,447
Cerámicos	10,013
Algodón	6,310
Tintas	0,200

En consecuencia, el estudio contabilizó las emisiones generadas durante la producción de la materia prima, la producción de insumos más importantes, el transporte de ellos hasta Laboratorio Bagó, el consumo de energía e insumos utilizados en la etapa de fabricación de los productos de Laboratorio Bagó, y sus residuos. Además, se evaluaron las emisiones correspondientes a los clientes de Laboratorio Bagó y el consumo en hogares y servicios, considerando el reciclado de materiales e insumos y la disposición final en vertedero, entregando una visión más amplia del impacto del Ciclo de Vida de los productos de Laboratorio Bagó.

El estudio determinó que el valor del impacto de las emisiones de GEI por estuche de productos fabricados por Laboratorio Bagó oscila entre 1 y 980 gramos de CO<sub>2</sub>e (dióxido de carbono equivalente). Las emisiones Corporativas son 776 Tn CO<sub>2</sub>e /año.

La mayor fuente de emisión en la elaboración de los productos de Laboratorio Bagó está en las emisiones Directas y en las Emisiones Indirectas, lo cual representa el 98 % de las emisiones. **(REF: Inventario de gases de efecto Invernadero y Reporte de Huella de Carbono Años: 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016, elaborado junio 2017 por ARTEQUIM.com)**



## GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS

### Manejo de residuos farmacéuticos:

En nuestro país está normado para garantizar ambiental y sanitariamente un adecuado tratamiento y disposición final de los residuos, conforme a los procedimientos exigidos por los Ministerios de Salud y del medio Ambiente. Se entiende por residuos de medicamentos, aquellos que se encuentran vencidos, alterados, fuera de los estándares de calidad, deteriorados, mal almacenados, fuera de su empaque original, parcialmente consumidos.

El manejo de los Residuos debe involucrar aspectos como Clasificación, Recolección, Reciclaje/valorización, Transporte, Tratamiento y Disposición final. La clasificación y eliminación poco eficiente y sin seguridad pueden facilitar la reventa de medicamentos con fecha de caducidad vencida. En la industria farmacéutica, por la naturaleza de los desechos generados, se requiere un tratamiento y disposición acorde con las características de cada medicamento.

### Eliminación de Residuos Peligrosos (Productos Controlados)

Bagó es una empresa farmacéutica, comprometida con la entrega de productos de alta calidad, por medio de soluciones innovadoras, con un constante compromiso con la comunidad, contribuyendo y resguardando la salud de las personas, pero como empresa innovadora se ha comprometido con el cuidado del medio ambiente, integrando el grupo de las 14 empresas de nuestro país que busca disminuir los residuos de sus procesos, a través de un acuerdo de producción limpia **“cero residuos a relleno sanitario”**.

Los desechos de medicamentos y materias primas controladas, derivados del proceso productivo farmacéutico, son almacenados en sectores especializados de las bodegas del Laboratorio, los que posteriormente son desechados de acuerdo a un proceso especial normado por el Código Sanitario:

1. Se genera un listado con la cantidad de productos terminado, a granel y materia prima que se requiere eliminar, enumerando la cantidad de blíster, comprimidos y la equivalencia en materia prima controlada.
2. El/la Químico Farmacéutico de Asuntos Regulatorios genera una solicitud de eliminación de productos controlados al ISP (Instituto de Salud Pública), con el respectivo listado de productos a eliminar.
3. El ISP, realiza una revisión acuciosa de las bodegas de la empresa con el objeto de verificar peso y unidades de cada uno de los ítems enviados en la solicitud, generando finalmente un Acta con la cantidad fiscalizada.
4. La eliminación en la organización, la realiza una empresa externa certificada por la SEREMI de Salud para desarrollar este tipo de procesos. La empresa por medio de maquinaria mezcla los productos terminados, granel y materias primas controladas, con un remanente de aserrín y basura, dejando inutilizables los principios activos. Luego todo el material mezclado es trasladado a un horno donde es calcinado y eliminado permanentemente, cabe destacar que todo el proceso es supervisado por una persona fiscalizadora del ISP.
5. El ISP, emite posteriormente una resolución final, asegurando que el proceso de eliminación fue correcto. Previa la resolución Asuntos Regulatorios de Bagó descuenta las cantidades que fueron eliminadas del Libro de Registro de Controlados.

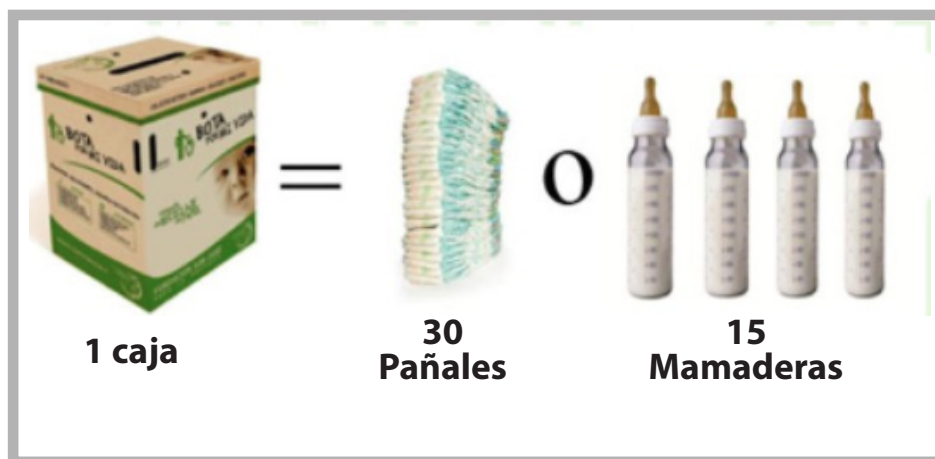
Bagó cuenta con un plan de manejo de residuos peligrosos, los que tienen un tratamiento específico. Los residuos asimilables a domiciliarios no reciben ningún tipo de segregación, se tratan en un relleno sanitario, visualizando a futuro adherirse a un acuerdo de producción limpia "cero residuos a relleno sanitario", de igual modo se implementará con el personal la correcta segregación de los residuos de origen, a través de jornadas de capacitación.

### **Acciones con los trabajadores y trabajadoras**

Incorporar la sustentabilidad medioambiental en nuestra rutina nos permite ofrecer un valor social, ambiental y comercial. Entre las acciones desarrolladas está la separación de residuos para su posterior reciclaje. Desde 2007 hay cajas de clasificación de residuos divididos en pilas y celulares.

A su vez, somos parte de las 20.000 empresas que se han comprometido con la Fundación para la adopción "San José", a reciclar el papel blanco, fotocopias y otros, promoviendo no sólo la sustentabilidad entre el personal, sino que también, la solidaridad. Disponiendo en distintas áreas de la Compañía cajas de cartón para depositar papel que luego coordinamos con SOREPA, empresa del grupo CMPC, el retiro de las cajas con papel y su futuro proceso de reciclaje.

Durante el periodo reportado se donó a la "Fundación San José" 1.765.000 kg. de papel para reciclaje.



## GRI 307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

### Contenido 307-1

#### Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.

La legislación actual es bastante clara respecto de la instalación de una industria nueva o de la modificación de una ya existente. Según lo establecido en la Ley N° 19.300 de Bases del Medio Ambiente, y en su respectivo reglamento N° 30/97, éstas deben someterse al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. Este sistema, en función de las dimensiones del proyecto y de sus impactos esperados, define si la industria debe presentar un estudio de impacto ambiental o una declaración de impacto ambiental.

Bagó se encuentra adherida voluntariamente a Pacto Global de las Naciones Unidas, desde el 2011, reportando a través de la Comunicación de Progreso (COPs) anualmente sus estados de avances respecto a los Diez Principios Rectores –(**Tercer Pilar: MEDIO AMBIENTE** “Las empresas

deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto a problemas ambientales, Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental, alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente”).

Bagó ha adherido a acuerdos voluntarios en materia de medio ambiente no vinculantes como por ejemplo en mesas de trabajo para apoyar como país el cumplimiento de los ODS 12 y 13. La organización no presenta casos de incumplimiento en estas materias medio ambientales.



## GRI 401: EMPLEO

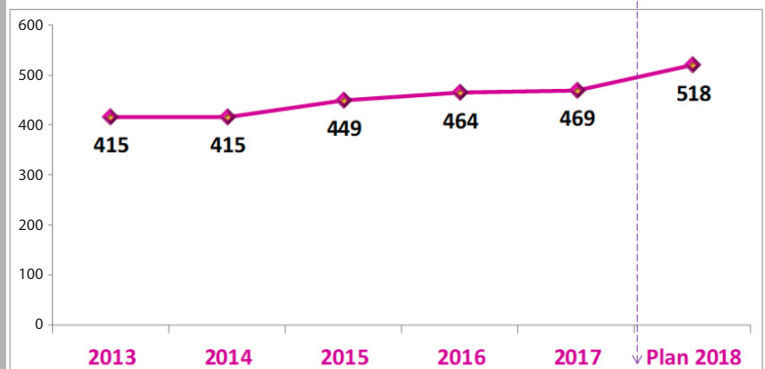
### Contenido 401-1

#### Nuevas contrataciones de empleados(as) y rotación de personal.

El informe del Panorama Laboral de América Latina y El Caribe de 2017, realizado por la OIT, expuso que durante los últimos diez años las mujeres de la región han presentado menores tasas de participación que los hombres, con una brecha de alrededor de 25 puntos porcentuales. No obstante, destacan que en 2017 la participación laboral femenina superó el 50% por primera vez. Por su parte, la del hombre apuntó un 74,4%. La misma diferencia se repite al revisar la tasa de ocupación de las mujeres, que es muy inferior a la de los hombres, alcanzando 45% y 68,9% respectivamente durante el año pasado. En la misma línea, la desocupación femenina supera a la del hombre, con 10,4% y 7,6% en 2017 (Fuente: IV Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género).

Bagó durante el año 2017 se mantiene la continuidad de la paridad de género en la fuerza laboral de la Empresa, producto de las políticas de equidad de género, de tal manera de contar con equipos balanceados.

### Dotación total Bagó evolución 5 últimos años

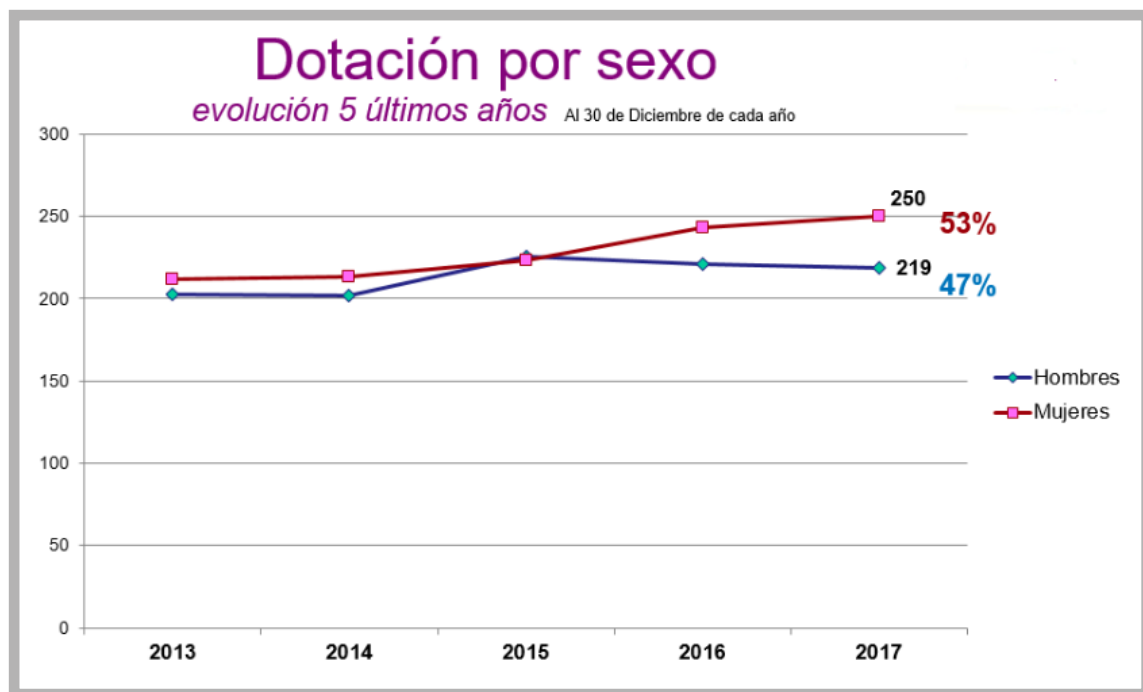


Dotación total a diciembre de cada año

Se observa un incremento de 1% con respecto al 2016, y de un 13% en relación al 2013, lo que significó a la empresa la incorporación de 54 personas más a la compañía. Se proyecta al 2018 un incremento de la fuerza laboral de un 24% que hace 5 años (+103 personas).

Dotación por sexo últimos 5 años

Mercado Laboral Chile - INE	
Trimestre Movil OND por cada 100 personas ocupadas.	
58,5%	Hombres
41,5%	Mujeres



Dotación por sexo 2016 v/2017

Año	Hombre	%	Mujer	%	Total
2016	221	47,6	243	52,4	464
2017	219	46,7	250	53,3	469

Total, Evaluaciones 2017:

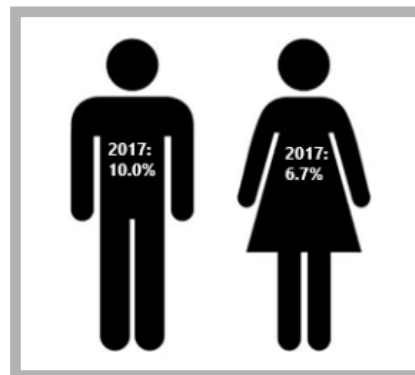
Total Evaluaciones 2017	F	&	M	%	Total
	50	57%	33	38%	87

A	AR	NA	Total
40	17	24	87

Personas de las cuales se contrataron 30 mujeres y 16 hombres en distintos cargos de la organización.

**Distribución del personal por género con residencia fuera de la Región Metropolitana dic. 2016 y 2017.**

El personal masculino que residía fuera de la Región Metropolitana durante el 2016, representaba el 11,2%. En cambio, el 2017 disminuyó al 10.0%. En tanto que las mujeres que residían fuera de la Región Metropolitana representaban el 8.8% y durante el 2017 disminuyó al 6.7% de la fuerza laboral. Es decir, entre 2016 y 2017, las mujeres que residen fuera de la Región Metropolitana representan un porcentaje menor.





### Promedio antigüedad en Bagó 2016 versus 2017

La estructura socio-demográfica constituye una determinante importante en la antigüedad del empleo. Los cambios en la composición etaria o de género y el nivel de instrucción o académico del personal y las características del puesto de trabajo, influyen en los patrones de antigüedad en el empleo. Generalmente las personas con mayor edad (generación "x" presentan mayor permanencia en sus trabajos que las generaciones más jóvenes (milenios), es decir, el envejecimiento poblacional tiende a aumentar la antigüedad promedio del empleo. Los jóvenes tienden a cambiar más de trabajo, ya sea porque buscan mejores oportunidades o porque deciden viajar, o porque están más sujetos a las desvinculaciones. Por otro lado, el incremento en la participación laboral femenina tiende a reducir en principio la antigüedad del empleo (Ref.: Auer y Cazes, 2003).

En Bagó, el promedio de antigüedad se incrementó levemente el 2017, respecto al año 2016, no obstante, continúa siendo mayor a los 6.9 años de antigüedad laboral que presenta la fuerza laboral en nuestro país (REF.: Antigüedad promedio en el empleo de los asalariados y porcentaje según antigüedad en el empleo en países OCDE y América Latina, año 2014).

### Promedio antigüedad 2016 v/2017

Año	Promedio
2016	8,8 años
2017	9,1 años

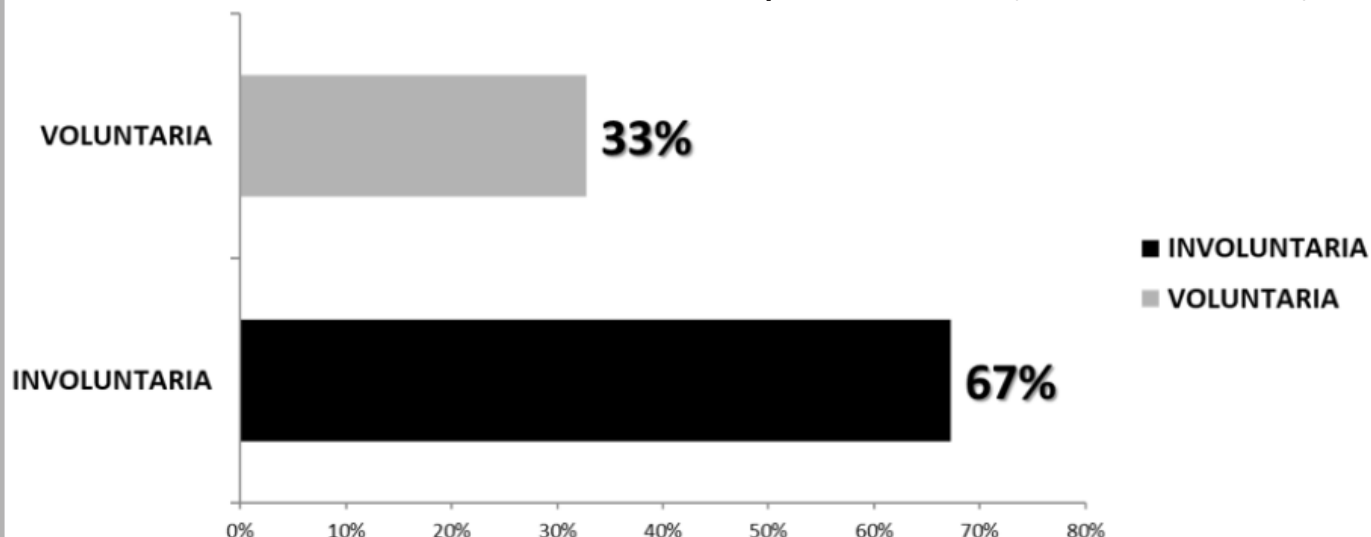
### Rotación Laboral

La rotación laboral en Chile se incrementó en 3.3 puntos porcentuales respecto al trimestre anterior, considerando que el 25.6% de los trabajadores(as) afirmó haber cambiado de empleo durante el último semestre, una de las cifras más altas registradas desde que se realiza el estudio (Randstad©, 2017). La rotación en Bagó durante el periodo informado sigue siendo inferior al promedio del mercado laboral.

BAGO	2016	2017
Empleados (as) inicio periodo	449	464
Desvinculaciones	60	58
Vinculaciones	75	64
Empleados(as) final del periodo	464	469
% Rotación	14,6	13,1

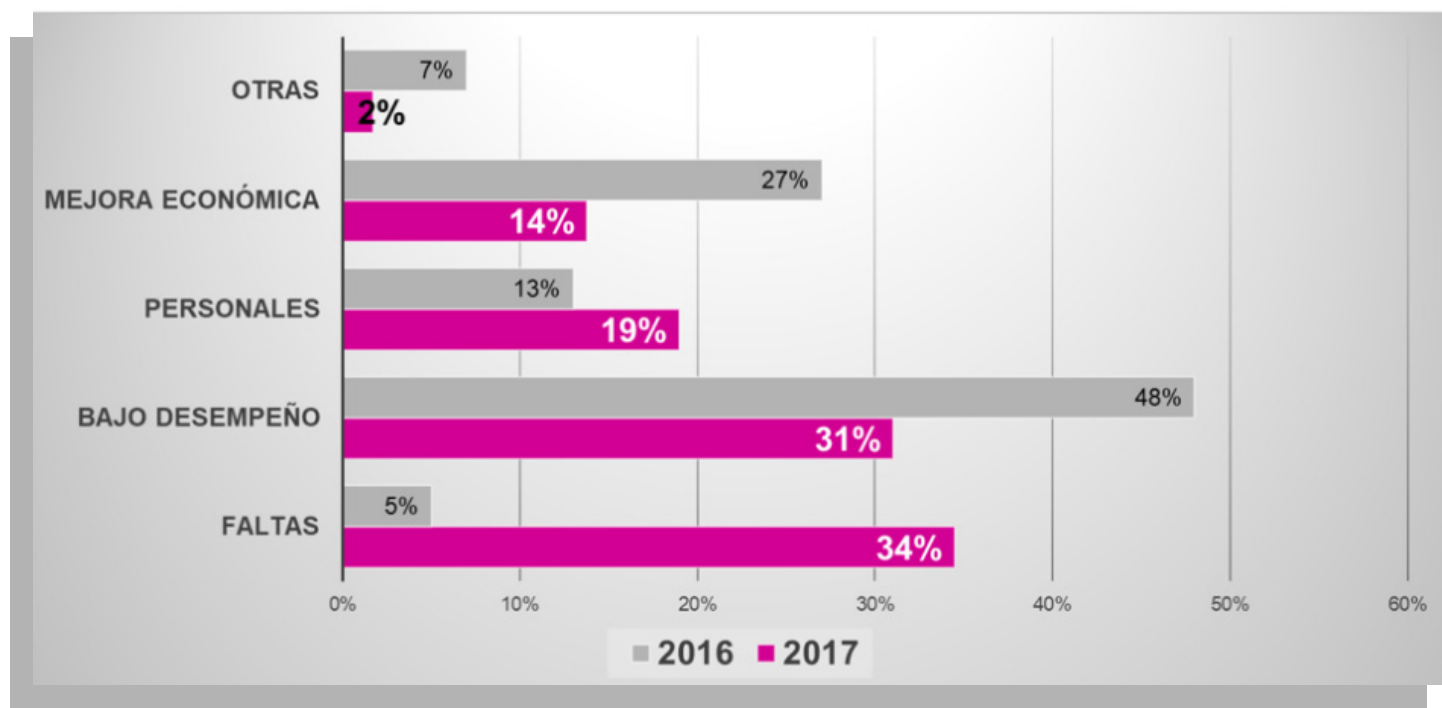
La rotación del periodo continúa siendo inferior al promedio del mercado laboral, el que se encuentra alrededor del 23% (Ref.: Randstad©, 2017). No obstante, las áreas que presentan mayor rotación en la organización son Control de Calidad, Producción y Comercial.

### Tipo de Rotación 2017 (al 30 de Diciembre de 2017)



### Causas de desvinculación 2016 v/s 2017

Se observa que aumento de un 5 a un 34% la causal "faltas" en las que incurre el personal en sus prácticas, pero se observa que disminuyó las causas "baja desempeño" de 48% a un 31%, "mejora económica" de un 27% a un 14%, pero se incrementan las causas personales de un 13% a un 19%, como se grafica a continuación.



Con respecto al personal externo, la prestación de servicios corresponde a trabajadoras y trabajadores subcontratados de acuerdo al siguiente detalle:

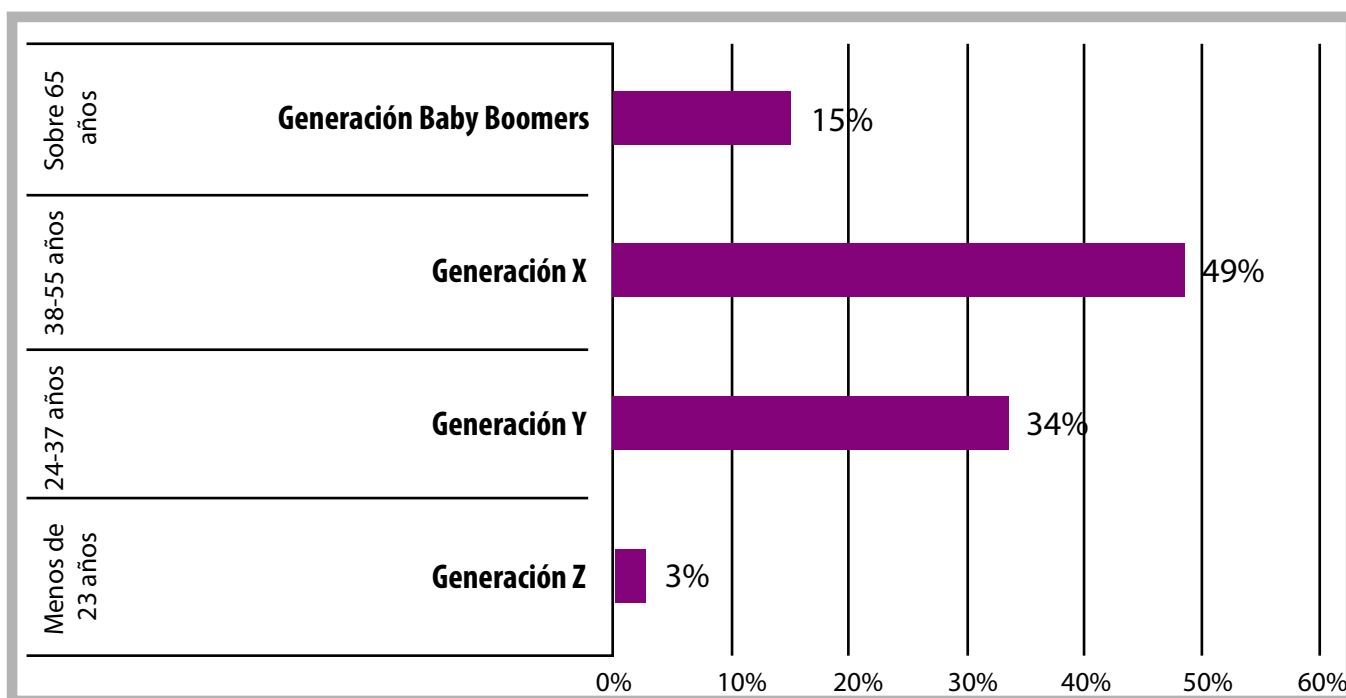
Empresa	Mujeres	Hombres
Aramarx (aseo)	16	2
G4S (seguridad)	0	11

### Dotación de Bagó por grupo etario.

Según el Censo 2017, la población definida por la literatura social como millennials, alcanza en Chile a 5.363.386 personas, lo que la convierte en la generación más numerosa del país, por sobre los **centennials** (4.768.447), la **generación X** (4.591.999) y los **baby boomers** (2.379.415). "Los millennials no solo valoran lo económico, sino que privilegian gratos ambientes laborales. Se caracterizan por ser individualistas y frontales, pero también con gran capacidad a adaptarse a los cambios" (Néstor Milano, Director Ejecutivo Laborum).

En Bagó se da una conjunción de trabajo, donde interactúan de cuatro generaciones: La generación Baby Boomers, "X", Millennials y X. Fenómeno social que tendría que enriquecer los espacios laborales, dado que es una gran oportunidad para potenciar el negocio a través de reactivar la creatividad, convivir y compartir experiencias, dándose una complementación de aprendizajes. Los baby Boomers se encuentran sobre los 56 años y que, durante el 2017, representan el 15% de la fuerza laboral de Bagó, la "X", considera a quienes tienen entre 38 y 55 años, representando el 49% del personal de la organización, los "Y" entre 24 y 37 años, siendo en Bagó el 34% del total del personal. Finalmente, los Millennials son aquellas personas menores de 23 años de edad, que en Bagó representan el 3%.

Esta situación trae la necesidad de tener políticas adecuadas para que las miradas diversas sean un aporte al negocio.

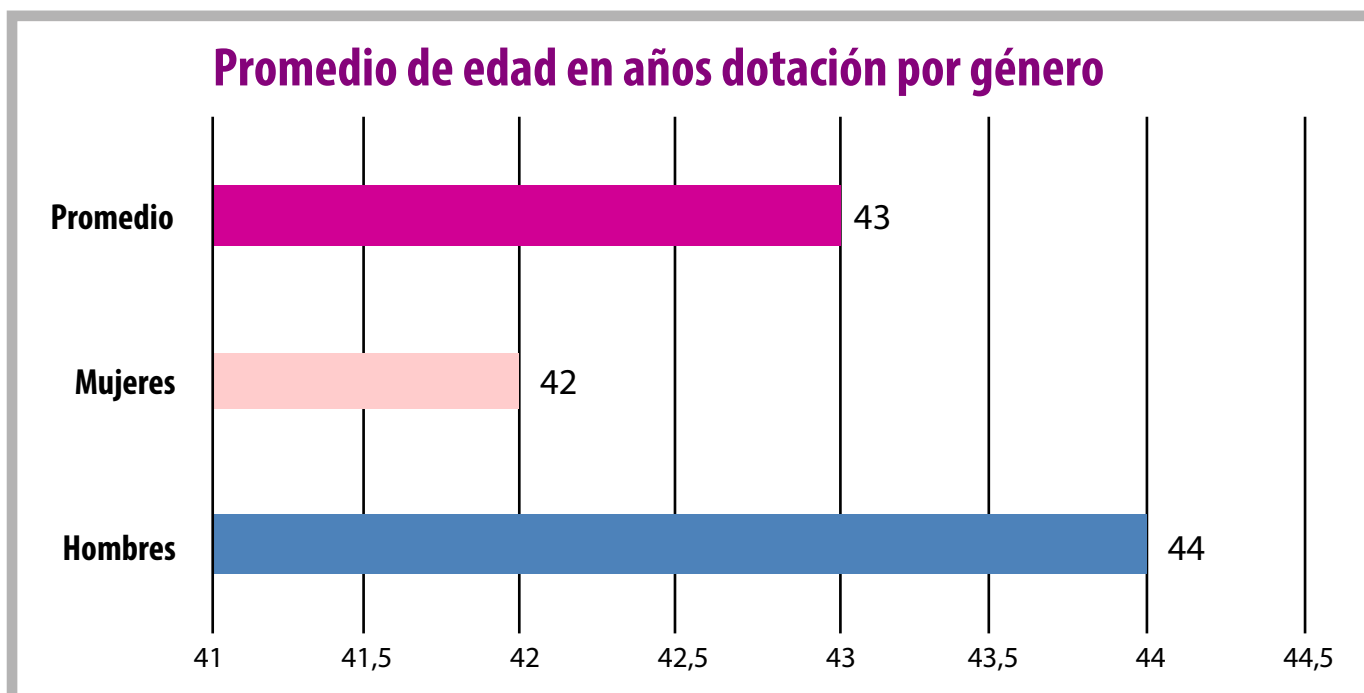


La dotación Multigeneracional 2017 v/s 2016 presentó los siguientes cambios:

- Baby Boomers disminuyó un punto
- Generación "X", se mantuvo
- Generación "Y" aumentó dos puntos
- Generación "Z", aumentó 1 punto

Generación 2017	Nacidos	Edad	Nº	%
Baby-Boomers	1936-1961	80-56	70	15%
X	1962-1979	55-38	228	49%
Y	1980-1993	37-24	158	34%
Z	1994-2010	23-7	13	3%
TOTAL			469	100%

#### Promedio de edad por sexo



#### Contenido 401-2

#### **Beneficios para los empleados(as) a tiempo completo.**

Bagó no hace distinción en la entrega de beneficios en empleados/as tiempo completo, parcial o temporal los mismos beneficios. Como requisitos deben cumplir una antigüedad mínima en la empresa igual o superior a seis meses continuos, contados hacia atrás desde la fecha en que se devenguen los respectivos beneficios, caso contrario se pagará 1/12 por cada mes trabajado inferior a seis meses.

Algunos de los beneficios que ofrece Bagó a su personal son:

- Aguinaldo y Bonos Especiales
- Bono por Matrimonio o Pacto de Unión Civil
- Subsidio Maternal
- Permisos para Madres y Padres para eventos tales como Consulta Médica, 1 día adicional en caso que el parto ocurra un día laboral, Permisos varios que se compensan de común acuerdo con Jefatura (Llevar hijas/os al médico por enfermedad y controles, Actuaciones en el jardín o colegios, Otros similares).
- Bono y ajuar por nacimiento (si el padre y la madre trabajan en Bagó, se paga beneficio a ambos)
- Bono de Ayuda Escolar
- Celebración del Día del Padre y la Madre Bagó
- Vacuna antigripal
- Entrega de medicamentos a precio costo
- Preventivos en salud
- Talleres en enfermedades propias del género
- Convenio con Centros de Salud a precio preferente
- Gimnasia de Pausa por áreas
- Servicio de pedicura y manicure para el personal a precio preferente
- Menú para empleadas y empleados que requieran dieta especial, previa presentación certificado nutricionista
- Celebración Baby Shower (trabajadora/trabajador)
- Escuela de verano hijos(as) de empleadas(os)
- Día del Niño y la Niña Bagó, etc.

En el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), Bagó cuenta con un procedimiento documentado de medidas de Conciliación y Corresponsabilidad, de manera que tanto el padre como la madre trabajadora pueda cumplir con sus obligaciones familiares. Estos procedimientos se agruparon en una matriz en cuatro ámbitos:

- a) Licencias y permisos de ausencias adicionales a las establecidas legalmente
- b) Organización de la jornada laboral
- c) Servicios de apoyo a las familias en el trabajo y transferencias de servicios
- d) Acciones denominadas simbólicas (campañas de información y sensibilización entre otros).



Bagó ofrece además a sus empleados y empleadas:

a) Seguro Complementario de Salud, que en esencia cubre parte de lo que no cubre el Sistema privado de Salud (ISAPRE) o el Fondo Nacional de Salud (FONASA). Durante el 2016, 262 personas se encuentran inscritas, de las cuales 146 son mujeres y 116 hombres y comprende las siguientes coberturas:

- Cobertura de Salud 250 UF
- Cobertura Dental 15 UF (Cubre el 60% de lo que no cubre la Isapre o Fonasa en Cobertura Dental)
- Cobertura Seguro de vida 300 UF
- Cobertura Enfermedades Catastrófica 5.000 UF

Con respecto al Subsidio por Enfermedad, la Compañía paga a todas las personas que hagan uso de Licencia Médica el total de su remuneración líquida (paga los tres primeros tres días que las instituciones de salud no pagan, cuando la licencia es inferior a 10 días).

#### Contenido 401-3

#### **Permiso Parental.**

Durante el periodo reportado ocurrieron 16 nacimientos de los cuales 7 corresponden a trabajadoras y 9 a hombres. Todos continúan perteneciendo a la empresa. De los trabajadores reportados nadie hizo uso del permiso de paternidad (12 semanas de posnatal padre).

## GRI 402: RELACIONES TRABAJADOR(A)-EMPRESA

### Contenido 402-1

#### Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.

Todo cambio de tipo administrativo u operativo, se informa a las partes interesadas con la debida anticipación, con el objeto de no afectar a las personas involucradas.

El contrato colectivo no especifica periodos de consulta o disposiciones, en él se consideran los plazos que contempla el Código del Trabajo.

## GRI 403: SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### Contenido 403-1

#### Representación de los empleados (as) en Comité formales.

Bagó cuenta con un Comité Paritario conformado por 6 personas titulares y 5 personas suplentes, siendo un buen espacio para que las ideas de los empleadores y trabajadores(as) se unifiquen, buscando mejorar la seguridad, la producción y por sobre todo la calidad de vida del personal en su horario laboral. El Comité se reúne en forma oficial una vez al mes y cuenta con la asesoría de un Experto en Prevención de Riesgos.

Cargo	Mujer	Hombre	Representa a
Titular	2	1	Trabajadores(as)
Suplente	0	2	Trabajadores(as)

Cargo	Mujer	Hombre	Representa a
Titular	3	0	Empresa
Suplente	0	3	Empresa

Otras instancias de representación del personal en temas de salud y seguridad en el trabajo son:

- Comité de Aplicación (CdA) derivado de la aplicación del Protocolo Ista 21 para la medición de Riesgos Psicosociales, Planificación y Seguimiento de mejoras
- Comité Organizacional de Género (CEGO),

conformado por personas de distintas áreas, además con la presencia de la Directiva del Sindicato y la secretaria del Comité Paritario, donde se hace seguimiento a la mejora continua del sistema de Gestión de Equidad de Género

- Brigada de Bomberos(as) quienes planifican anualmente diversas actividades en el uso de extintores y simulacro de evacuación, además del Equipo de Monitoras/es de Emergencia.

Estas instancias son una opción para ir obteniendo el feedback de las/los empleados de Bagó con respecto a los aspectos de seguridad y salud laboral de manera directa.

En consecuencia, la organización contribuye activamente para crear un lugar mejor para vivir y trabajar. Sabemos que el cuidado de la salud es mucho más que desarrollar medicamentos innovadores: es un compromiso para mejorar sustancialmente la vida de las personas. Fruto de este compromiso, Bagó trabaja y se esfuerza por promover internamente iniciativas y campañas de concientización que permitan a los trabajadores y trabajadoras contar con información sobre distintas patologías y conocer todas las formas de prevención, el diagnóstico temprano y las opciones de tratamiento.



### Acciones preventivas para fortalecer el autocuidado.



#### Contenido 403-2

**Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional.**

Un estudio realizado por ACHS (2017) determinó que a diferencia de la creencia de que los accidentes laborales ocurren por causas graves o por la exposición a equipos o herramientas de gran envergadura, el mayor porcentaje de éstos se produce debido a golpes y caídas asociadas a actividades rutinarias como caminar, subir o bajar escaleras y movimiento de objetos entre otras. (El 40% de los accidentes laborales en Chile son producto de golpes y caídas, y los meses que más se caen los/las trabajadoras son marzo, agosto y noviembre).

En cuanto a las partes del cuerpo más afectadas son las extremidades inferiores (36%) y los golpes en las extremidades superiores (35%), lo que impacta las actividades laborales y las labores habituales que se realizan fuera del trabajo.

La frecuencia que presenta este tipo de casos es transversal a todos los puestos de trabajo, existen algunas actividades económicas que registran una mayor concentración es este tipo de accidentes. El sector comercial y retail presentó un 26% de caídas y 25% de golpes, seguido por el sector industrial (13.7% de caídas y 17% de golpes).

El Fondo Nacional de Salud (FONASA), indicó tras conocer el análisis de las Licencias Médicas Curativas y Subsidios por Incapacidad Laboral del año 2016, que están aumentando tanto en el sistema público como privado respecto al año 2015.

Dicho informe señala que durante el 2016 se tramitaron en el sistema un total de 5 millones 27 mil 60 licencias médicas curativas, correspondiendo el 71 por ciento a cotizantes de FONASA y 29 por ciento a cotizantes de ISAPRES. En relación al año 2015, las licencias médicas de FONASA aumentaron un 6,6 por ciento, mientras que en las ISAPRES el incremento llegó a un 4,3 por ciento.

Al comparar las tasas de uso de licencia médicas por sexo, las mujeres presentan mayor tasa que los hombres (122.7% v/s 57.2%), siendo mayor en las mujeres cotizante de ISAPRES que las de FONASA (132,6% v/s 119,6%).

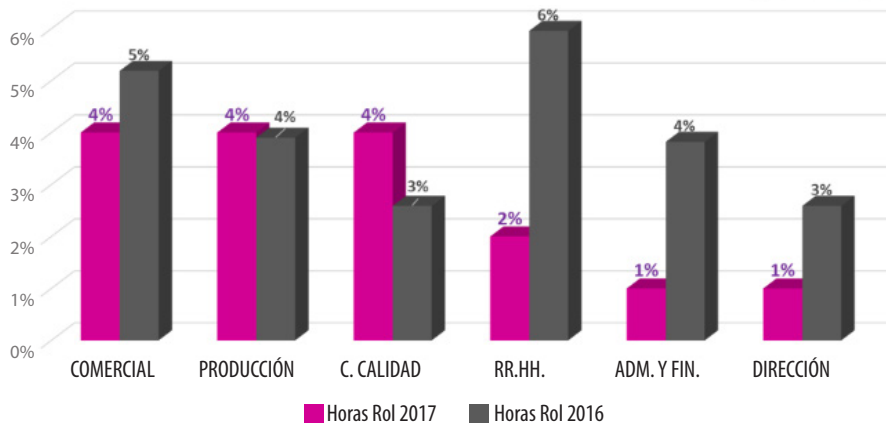
#### Bagó:

Durante el 2017, Bagó no tuvo víctimas mortales con ocasión de accidentes laborales o enfermedades profesionales y las licencias médicas por área en la mayoría de las áreas disminuyó respecto a las horas rol del 2016.

## LICENCIAS MÉDICAS 2017

Horas de Licencias Médicas

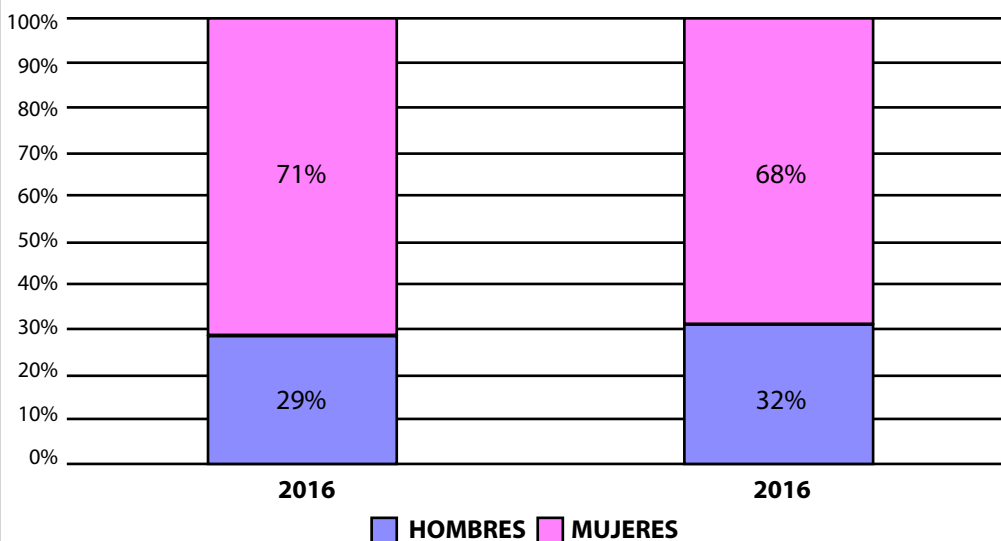
Promedio Horas  
Rol 2017  
**4%**



### Hora Rol Licencias Médicas 2017

Área	2016	2017	Horas Rol 2017	Horas Rol 2016	GAP
Comercial	15.768	5.199	4%	5%	-23%
Producción	10.889	1.281	4%	4%	3%
C.Calidad	3.906	655	4%	3%	55%
RR.HH.	693	14.312	2%	6%	-66%
ADM. Y FIN.	360	13.735	2%	4%	-74%
Dirección	459	984	1%	3%	61%
Total	32.075	36.166			
% Horas Rol	4%	5%			

### % de Licencias Médicas por Sexo

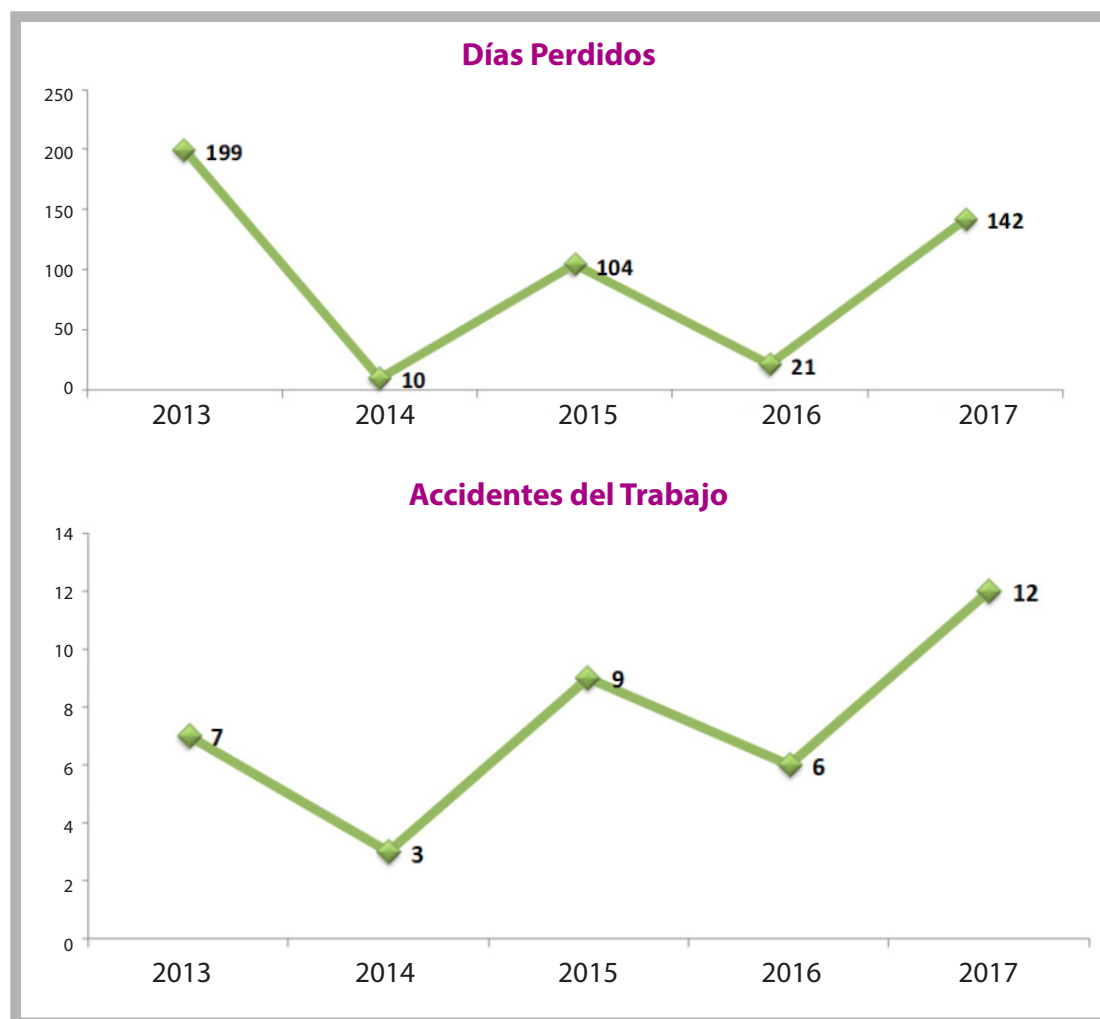


Al comparar las tasas de uso de licencia médicas por sexo, las mujeres presentan mayor tasa que los hombres (71% v/s 29.2%), observándose un incremento en las mujeres respecto al 2016, y una disminución en un 3% en los hombres, no obstante, es más baja que a nivel nacional.

N° de Licencias Médicas Curativas tramitadas por enfermedad común por sexo 2017					
Sexo	Mercado Laboral	Dotación Bagó	% Licencias médicas curativas mercado laboral	% Licencias médicas curativas Bagó	Proporción según dotación mercado laboral
Hombres	58,5%	47%	47%	30%	37%
Mujeres	41,5%	53%	53%	70%	68%

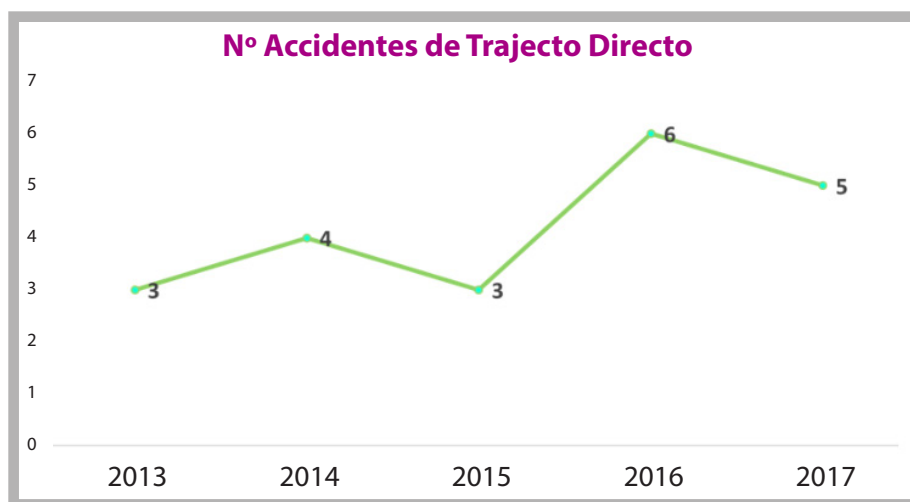
\*Sin licencia maternal y enf. de hijos menores de un año.  
Fuente: Superintendencia de Salud 2016 - INE 2017

Con respecto a la tasa de accidente esta es de un 2.56% y la tasa de siniestralidad de 30.34% de acuerdo a los gráficos.

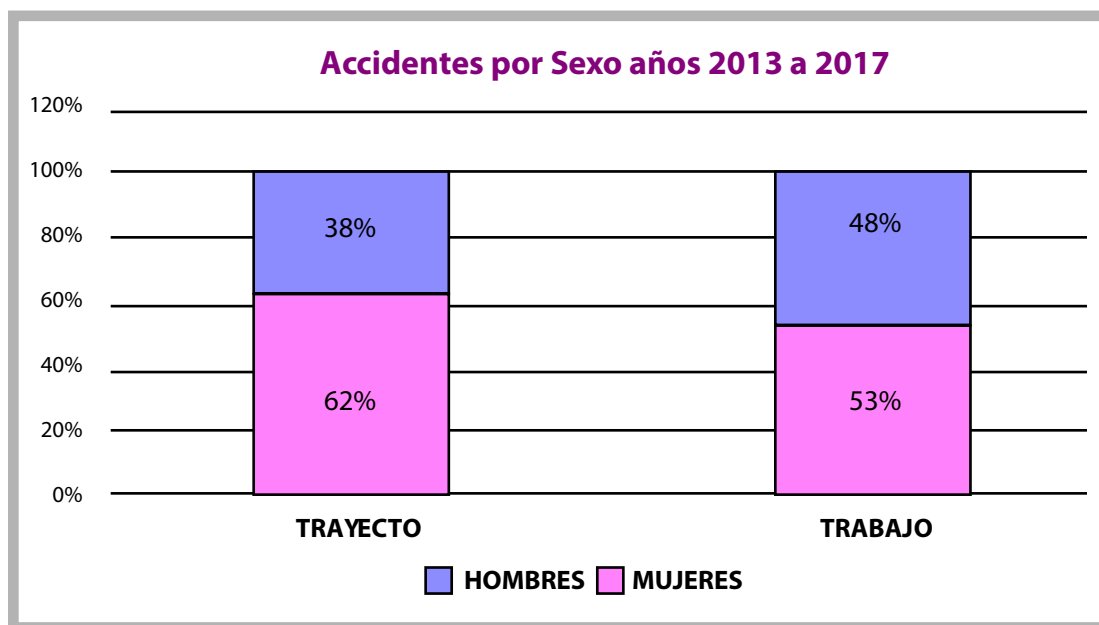


Tasa Accidentalidad: 2,56%

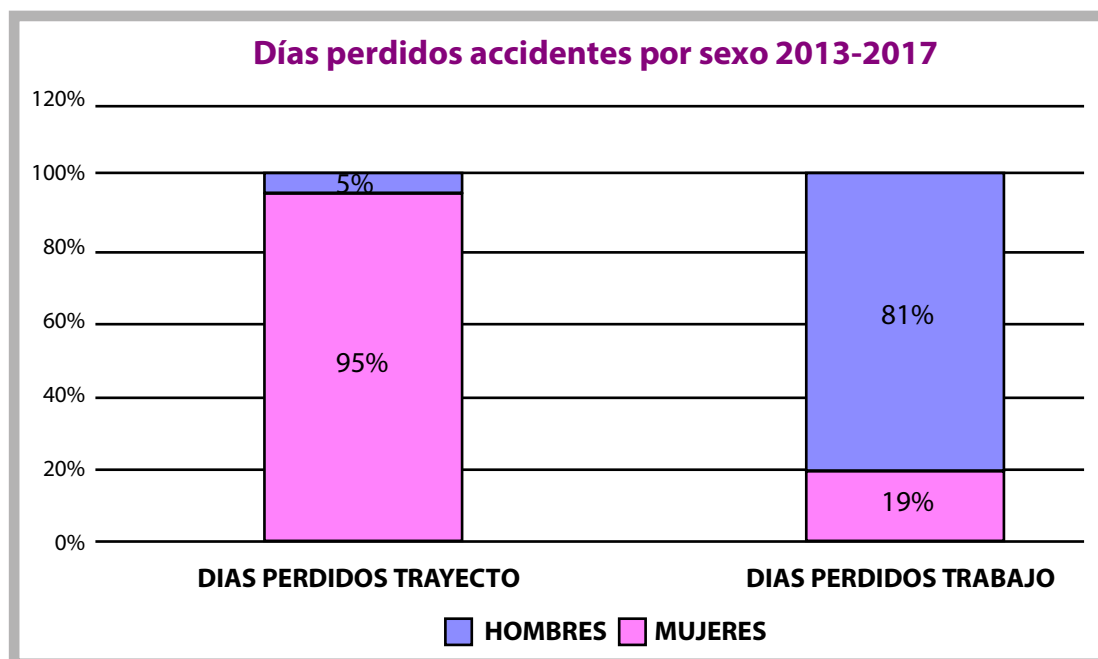
Tasa Siniestralidad: 30,34%



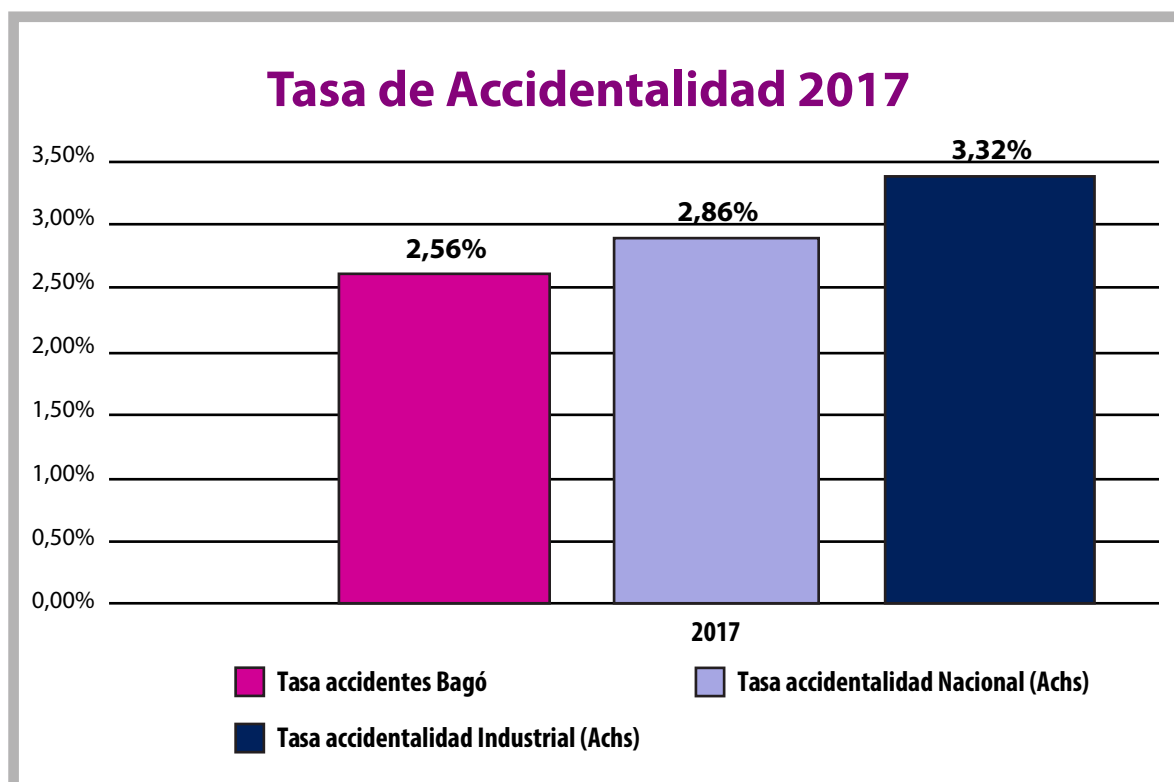
Se observa una disminución de accidentes de trayectos entre 2016 y 2017, de los cuales 3 corresponden a mujeres y dos a hombres de la organización.



Respecto a los días perdidos por accidentes desagregado por sexo, podemos observar que las mujeres presentan un mayor porcentaje de días perdidos por accidentes de trayecto (95% v/s 5%) sin embargo los días perdidos trabajo de los hombres ascendió a un 81% v/s 19% de las mujeres.



La tasa de accidentabilidad de Bagó a nivel global es más baja durante el periodo reportado, que la tasa de accidentabilidad nacional y la de la industria (ACHS).





## GRI 404: FORMACIÓN Y ENSEÑANZA

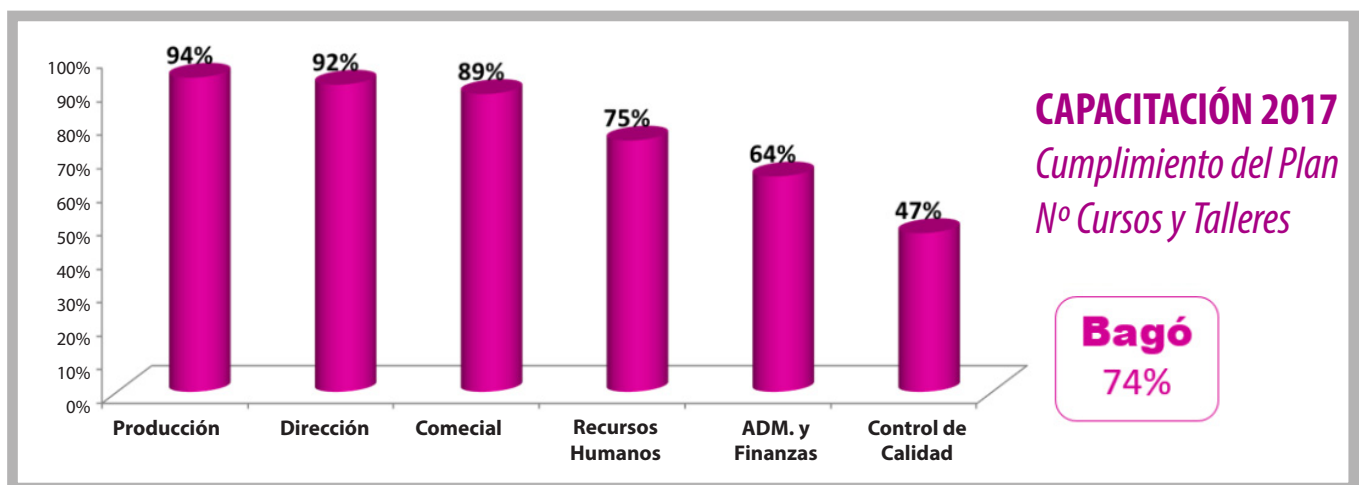
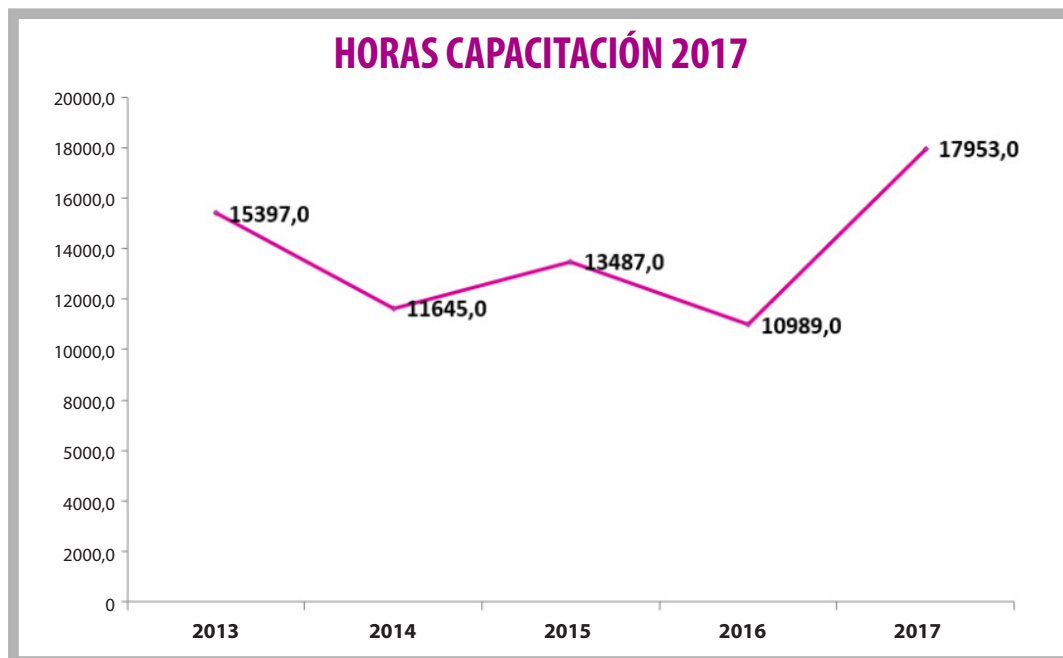
### Contenido 404-1

#### Media de horas de formación al año por empleado(a).

Las actividades de capacitación constituyen un beneficio para los/las empleadas de una organización. Si la actividad o acción de capacitación se realiza dentro de la jornada de trabajo el/la empleada debe cumplir dicha actividad como parte de su jornada con la remuneración convenida para la misma.

Bagó durante el periodo reportado incrementó sus horas de capacitación en relación al 2016. El Área que presenta mayor porcentaje en capacitación de Cursos y talleres es Producción con 94%.

La inversión en competencias para el personal se distribuye como costo empresa 57% del presupuesto y 69% uso Sence (uso Sence 68% benchmark KPI), Respecto a la cantidad de personas capacitadas en programas de desarrollo de más de 100 horas, durante el 2016 se capacitaron dos, versus 5 personas durante el 2017, lo que representó un 7% costo empresa.



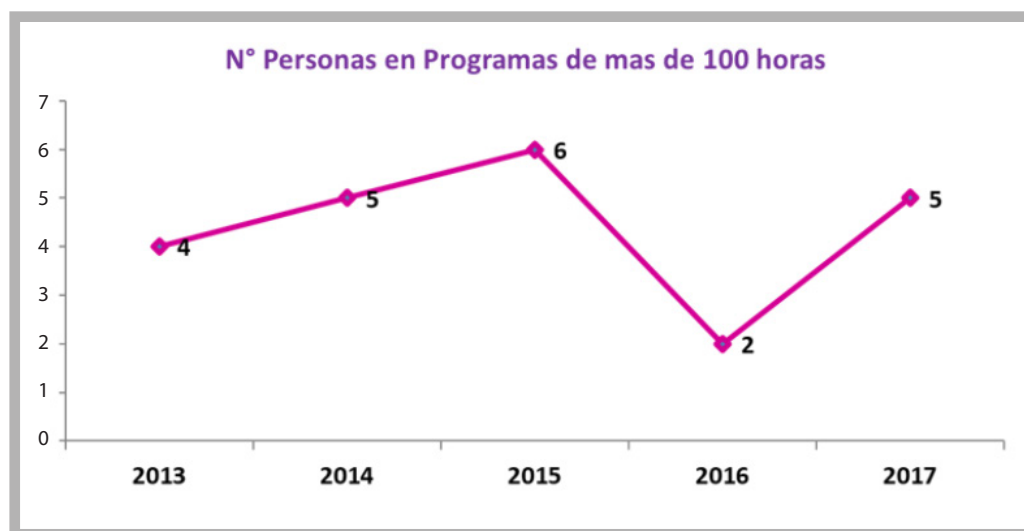
Las dos áreas que más horas de capacitación tuvieron durante 2017 son Comercial y Producción de acuerdo al siguiente cuadro:

### Capacitación por Áreas 2017 v/s 2016

AREA	HORAS CAPACITACION		% DESV
	2017	2016	
Comercial	8.421	7.049	19%
Recursos Humanos	2.416	1.496	61%
Producción	5.530	1.220	353%
Control de Calidad	888	876	1%
Dirección	424	206	106%
Administración	274	142	93
<b>TOTAL</b>	<b>17.953</b>	<b>10.989</b>	<b>63%</b>

### Focalización de la Inversión

Personas capacitadas en programas de desarrollo de mas de 100 horas



## GRI 405: DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

### Contenido 405-1

#### Diversidad en órganos de gobierno y empleados(as).

En las últimas décadas, la sociedad chilena ha ido evolucionando, mostrándose más receptiva hacia la diversidad e inclusión. En las décadas de los '80 y '90, las personas con discapacidad, minorías sexuales o adultos mayores eran abordados en campañas sociales, en algunas iniciativas estatales y en medios de prensa a través de reportajes sobre la importancia de la integración, los que a su vez incluían ejemplos de buenas prácticas de países como Estados Unidos.

Nuestro país ha dado importantes avances, pero aún tenemos mucho camino por recorrer si, por ejemplo, revisamos las cifras de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), las cuales muestran que en Chile las mujeres tienen 23% menos posibilidades de trabajar que los hombres. Sin embargo, la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (Casen) 2015 sobre Trabajo, evidenció un avance en las últimas décadas. En 1990, la tasa de participación laboral por sexo era 73,6% para los hombres y 32,5% para las mujeres; la que evolucionó a 71% y 47,4%, respectivamente, disminuyendo la brecha de género. En tanto, la tasa de ocupación por sexo se movilizó de 67,9% los hombres y 29,4% las mujeres en 1990; a 66,2% y 43,4%, respectivamente.

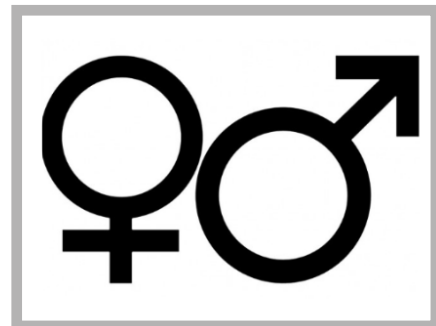
Solo el 48% de las mujeres participa en el mercado laboral chileno durante 2017, menor al 71% de participación de los hombres. Cuatro de cada 10 mujeres que quedan fuera de la fuerza de trabajo se encuentra en esa situación por razones familiares permanentes. En materia de ingresos, las mujeres ocupadas percibieron en 2016 un ingreso medio mensual 31.7% menor que el de los hombres y un ingreso mediano mensual un 25% inferior.

**El Informe de Mujeres en Alta Dirección de Empresas (Imad), elaborado por Mujeres Empresarias y la Dirección de Estudios Sociales de la UC (DesUC) en su versión 2017** – da cuenta de la baja participación femenina en altos cargos, una marcada segregación vertical (a mayor el nivel del cargo, menor presencia) y segregación horizontal, que es la diferencia según sectores económicos y especialidades.

En Bagó, el 33% de los cargos de toma de decisiones (Gerencias y Subgerencias), cuyo rango de edad es la siguiente:

- Menos de 30 años: no
- 31 a 50 años: 4 mujeres, 4 hombres
- Más de 50 años: 3 hombres

El 44% de los cargos de jefatura y personal supervisor son ocupados por mujeres.



## GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN

### Contenido 406

#### No discriminación.

En lo que atañe a este Estándar, la discriminación se define como el acto y resultado de tratar a las personas de forma desigual mediante la imposición de cargas desiguales o la negación de beneficios, en lugar de tratar a cada persona de forma justa y sobre la base del mérito individual. La discriminación también puede incluir el

acoso. Este se define como una serie de comentarios o acciones indeseables o que deberían razonablemente reconocerse como indeseables hacia la persona a la que van dirigidos.

Para evitar actos de discriminación, Bagó cuenta con un Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, bajo la Norma Chilena NCh:3262- 2012, que obliga a las organizaciones contar con procedimientos documentados para enfrentar este tipo de situaciones ( RH-POS-10-04 - Procedimiento Registro de Reclamos Confidencial Conducta Discriminatoria, RH-INS-15-04 – Protocolo denuncias de Acoso Laboral , Sexual y/o de Género, RH-INS-16-02 – Detección y Eliminación de Prácticas Discriminatorias, además se encuentra mencionado en

el RH-DOC-11-03– Reglamento Interno y en el Plan de Capacitación anual). Con las acciones anteriores la organización evita actos discriminatorios a cualquier persona y por cualquier motivo; esto incluye la discriminación hacia el personal externo que se desempeña en la organización. También se espera que se evite discriminar a clientes en lo que atañe al suministro de productos y servicios o a cualquier otro grupo de interés, incluidos los proveedores y los socios de negocio, cuenta con un protocolo documentado.



#### **GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

##### **Contenido 407**

##### **Libertad de asociación y negociación colectiva.**

Bagó se caracteriza por su política de “puertas abiertas”, lo que ha generado una comunicación abierta y fluida, permitiendo el fortalecimiento constantemente de las relaciones laborales con las empleadas y empleados y con sus representantes. Así, reconocemos el derecho a asociación y a la negociación colectiva, y trabajamos para fomentar un ambiente laboral de colaboración y respeto mutuo. Durante el periodo reportado la Directiva está representada por dos mujeres y un hombre, (Presidenta y Tesorera respectivamente). Durante el periodo reportado, 129 personas se encontraban sindicalizadas, de las cuales 72 son mujeres y 57 son hombres. De forma periódica, se

realizan reuniones entre representantes de Bagó e integrantes del sindicato con el objeto de socializar las inquietudes que han levantado los socios.

No hay antecedentes de riesgo en la operación y con los proveedores, a consecuencia de infracción al derecho de los/las trabajadoras a ejercer la libertad de asociación.

## GRI 408: TRABAJO INFANTIL

### Contenido 408 Trabajo Infantil.

En nuestro país, el 30% de los niños y niñas de entre 9 y 17 años realizan tareas domésticas por al menos 2 horas al día. 219.000 niños se encuentran trabajando pese a estar prohibido. (Ref. Publimetro, 12 junio 2017).

Para ingresar como empleado/a de Bagó, se requiere ser mayor de 18 años de edad, salvo el alumnado que en forma circunstancial ingresa para realizar una Practica Laboral (quienes deben presentar una Carta Solicitud

de la institución a la que pertenecen, además del Seguro Escolar). Toda vez que se presente un alumno y/o alumna menor de edad debe presentar además autorización notarial de los padres para trabajar como practicante en nuestra empresa.

Durante el año 2017 Bagó participó en mesas de trabajo y reflexión como empresa adherente a la Alianza de Empresas Unidas por la Infancia (UPPI).

## GRI 409: TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO

### Contenido 409 Operaciones proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio.

Entenderemos por trabajo forzoso, toda actividad que se realiza de manera involuntaria y bajo amenaza de una pena (cualquiera). Es decir, situaciones en las cuales las personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, o por medios más sutiles como una deuda manipulada, retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.

Laboratorio Bagó de Chile garantiza la **“no existencia de trabajo forzado”** disponiendo de directrices claras sobre las horas de trabajo establecidas, la implementación de medidas de seguridad y prevención de riesgos en el desarrollo de las actividades diarias y una remuneración acorde al tipo de trabajo, no existiendo discriminación entre hombres y mujeres en el acceso al desarrollo de carrera.

Nuestro compromiso es prohibir la exigencia de todo trabajo o servicio de un trabajador /a bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual no se ha ofrecido voluntariamente. La política de recursos humanos incluye

el cumplimiento de la normativa legal y el respeto por la persona humana y sus derechos fundamentales, proporcionando a todos los trabajadores y trabajadoras Contrato de Trabajo en los que se establecen cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, se explícita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y cualquier tipo de penalización que conlleve la resolución del contrato por cualquiera de las partes.



## GRI 410: PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD

### Contenido 410

**Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos.**

En Bagó a través del Experto en Prevención de Riesgos de la empresa capacitó al Personal Interno (empleados y empleadas, además del equipo de Monitores(as) en políticas referidas a derechos humanos en los que destacan Riesgos y Peligros en Maquinas en Movimiento, Plan de Emergencia y seguridad, Primeros Auxilios, Responsabilidad Civil y Penal, Manejo de Residuos Peligrosos entre otros. Además, se realizó el tradicional concurso Eduardo Herrera, **“Incidente Informado, Accidente Evitado”**.

Con respecto al Personal Externo, se capacitó a los Guardias de Seguridad en Medidas y Protocolo de Seguridad para el ingreso a las instalaciones de personas externas e internas.

# COMITÉ PARITARIO



## CONCURSO EDUARDO HERRERA INCIDENTE INFORMADO, ACCIDENTE EVITADO

El Comité Paritario convoca a participar en el concurso **Eduardo Herrera “Incidente informado, Accidente Evitado”**. A realizarse a partir de **01-09-17 hasta el 30-09-17**.

### OBJETIVO

El concurso tiene como objetivo hacer partícipe a los/las trabajadores/as aportando ideas relacionadas al ámbito de la salud y seguridad en el lugar de trabajo.

## GRI 412: EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS

### Contenido 412

#### Formación de empleados(as) en políticas o procedimientos sobre derechos humanos.

La implementación de un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación bajo la lógica de la corresponsabilidad en el contexto laboral, permite a las organizaciones ratificar los tratados internacionales que nuestro país ha suscrito en materia de Derechos Humanos, que reconocen la importancia del trabajo para los medios y condiciones de vida de hombres y mujeres. El acceso al trabajo se define como un derecho inalienable y la eliminación de todas las formas de discriminación en el empleo, impactando principalmente a las mujeres.

A través de la implementación del sistema de gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) y su adhesión a Pacto Global el 2011, (ambas en forma voluntaria), Bagó ha pasado a ser un referente ético para las organizaciones del país. En este contexto es que se desarrollaron diversas actividades de capacitación respecto a los aspectos de los derechos humanos relevantes para las operaciones de la organización.

Tema	Porcentaje participación	
	Mujeres	Hombres
Charla Cáncer	80%	30%
Capacitación en Liderazgo e Inclusión	59%	41%
Inclusión en Inclusión y Diversidad	50%	50%
Capacitación en Gestión Equipos Diversos	59%	41%
Capacitación en la NCh 3262-2012	60%	40%
Capacitación en Doble presencia y Corresponsabilidad	50%	50%
Capacitación en Resolución de Conflictos	100%	0%
Formación de Auditores(as) internos en la NCh 32562-2012	50%	50%

## GRI 413: COMUNIDADES LOCALES

### Contenido 413-1

#### Operaciones con participación de la comunidad local e internacional.

Entre las acciones concretas que desarrolla Bagó con la comunidad local e internacional, con participación eficaz de los grupos sociales, podemos señalar que entre otras actividades se desarrollaron las siguientes:

- El Voluntariado Corporativo se hizo presente en la zona de Paredones y Santa Olga, con ayuda solidaria en vestuario, útiles de aseo, bidones con agua, alimentos no perecibles, fardos de pasto para el ganado y alimento para canes de los habitantes del sector. Quienes fueron víctimas de los incendios forestales del lugar (febrero 2017).
- Solidaridad más allá de los hospitales. Los Clows Bagó se hicieron presente junto a la Subgerente de

Administración y Marketing Carolina Cifuentes en la localidad de Pumanque, para apoyar a la infancia afectada por los incendios forestales a través de una jornada lúdica (febrero).

- Programa Becas Sociales BAGO/PRODEMU: Anualmente en el contexto de la Responsabilidad Social (RS), hemos venido financiando cursos, con recursos de becas por mandato cuyas beneficiarias son mujeres en situación de vulnerabilidad que habitan en la Región Metropolitana Esta actividad se realiza en alianza con PRODEMU (Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Mujer). Este proyecto social de empoderamiento a la mujer, entrega habilidades

técnicas a través de capacitación en oficio y de apoyo en la búsqueda de empleo, ratificando el compromiso de la organización con la integración, la igualdad y la defensa de los derechos humanos.

- La gerencia de Recursos Humanos y la Asistente Social lideraron la mesa de trabajo para el año 2017 del Objetivo de Desarrollo Sostenible de N°5 (Equidad de Género) de la agenda 2030 de Naciones Unidas, en la que participan las empresas Everis, Scotiabank, Falabella, Komatsu, L'Oreal y Hays (abril 2017)
- El Gerente de Recursos Humanos Francisco Méndez participa en el lanzamiento del proyecto Promociona Chile, organizado por la Universidad Adolfo Ibáñez, Grupo Empresarial CAP, Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas (ICARE), Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) y el Ministerio de Economía, para replicar en el país un programa efectuado en España, que busca aumentar la participación de mujeres en puestos de alta responsabilidad (mayo 2017).
- Bagó recibe una importante distinción en la segunda versión del Reconocimiento a la Gestión Previsional Sustentable, siendo reconocido en la categoría "Reconocimiento a la educación y toma de conciencia 2017". Como empresa hemos impulsado alianzas para incorporar contenidos previsionales, ya que se trata de un cambio cultural que requiere de estrategias integrales con participación de distintos actores (junio 2017).
- La gerencia de Recursos Humanos y la Asistente Social son invitadas a incorporarse al comité directivo de la Red de Empresas por la Equidad de Género (RED EG). Esta es una red abierta auspiciada por organizaciones certificadas con el "Sello Iguala-Conciliación" y organizaciones privadas e instituciones públicas, de todos los sectores de la industria con interés en la temática de Equidad de Género (junio 2017).
- Es distinguida por Prohumana, entre las 14 empresas nacionales que constituyen la Alianza por el Género (agosto 2017)
- Director Técnico Alfredo Guevara, colabora con el proceso de acreditación de dos importantes universidades (Universidad de Valparaíso y Universidad Arturo Prat) de la Carrera de Química y Farmacia, además de ofrecer una conferencia sobre las Buenas Prácticas de Manufacturas (GMP) al alumnado de dicha carrera en Iquique (agosto 2017).
- Capacitación en dependencias del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAM) a personal de dicho servicio, en la implementación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) bajo la NCh: 3262-2012 y en la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON) por la Representante de la Dirección y Coordinadora de dicho sistema, Maritza Briones (agosto 2017).
- Bagó firma convenio con la asociación de Migrantes Latinoamericanos en Chile (AMIL) para incorporar extranjeros y extranjeras residentes en puestos de trabajo (agosto 2017).
- Bagó, a través de la Representante de la Dirección y Coordinadora del SIGIGC participó como expositora en el Curso para Consejeros del Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores, en el encuentro denominado "Enfoque de Género" (agosto 2017).
- Bagó participa a través de la Representante de la Dirección y Coordinadora del SIGIGC en el Seminario Raising the Profile Women's Economic Participation in APEC, en Washington, invitados por invitados por La Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON) junto al Departamento de Estado de EE. UU (septiembre 2017).
- Bagó participa a través de su Gerente de RR. HH. Francisco Méndez, en importante encuentro Empresarial de Costa Rica a través de invitación que le extendió el Programa de Desarrollo de Naciones Unidas (PNUD), como empresa líder en América Latina (julio 2017).
- Bagó participa junto al Colegio San José de Chicureo, en la "Semana San José", actividad que corresponde al hito formativo para los terceros medios de alumnos(as) de ese plantel educacional. Los y las Jóvenes asisten una semana a diferentes empresas para conocer la realidad laboral y social de nuestro país y experimentar laboralmente en las distintas áreas de trabajo de las empresas. Uno de los objetivos de este programa es fomentar la autonomía y responsabilidad social del alumnado (octubre 2017).
- Bagó recibió un reconocimiento de Fundación Corresponsables por su gestión en comunicación, junto a empresas como, Fundación Miradas Compartidas, Hábitat Para la Humanidad Chile, IBM de Chile SAC, Anasac Chile S.A, VTR, Caja Los Andes, Jumbo entre otras (noviembre). Lo anterior en el contexto del VIII Premios Corresponsables que se celebra en el IESE Madrid entre más de 400 iniciativas presentadas. Se reconoce la labor innovadora de organizaciones en materia de Responsabilidad Social y Comunicación (noviembre).
- Clow Bagó celebra Navidad en Hospital Marítimo junto a la Fundación "Vamos que se puede" con los infantes del Sanatorio Marítimo de Viña del Mar (diciembre 2017).

- El personal de Bagó se hizo presente una vez más en la Escuela Hospitalaria del Hospital Exequiel González Cortés de Colina. Los y las menores que permanecen en esta instalación no han podido continuar sus estudios de manera regular por presentar diversos diagnósticos clínicos (diciembre 2017).
- A través del Área de Comercial, Bagó participa de encuentros de formación a través de la Sociedad Chilena de Traumatología, Generales de Zona, Geriatria y Reumatología.



Voluntariado  
Corporativo  
en Santa Olga



Empresas Líderes de  
los ODS presentaron  
propuestas de  
sostenibilidad en torno a  
la Agenda 2030.



Delegación Seminario  
Raising the Profile  
Women's Economic  
Participation in APEC,  
en Washington



Equipo Clown  
Bagó





Distinción Prohumana  
por formar parte  
Alianza por el Género



Voluntariado  
Corporativo  
en Escuelita  
Hospitalaria,  
Colina

## GRI 414: EVALUACIÓN SOCIAL DE LOS PROVEEDORES

### Contenido 414-1

**Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.**

Nuestros proveedores son evaluados desde el punto de vista de Calidad (cumplimiento de las especificaciones) y de Servicio (cumplimiento de la cantidad entregada y oportunidad en la entrega), posteriormente se emite el Ranking de Proveedores Anual. Bagó no cuenta criterios sociales incluidos en la evaluación.



## GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES

### Contenido 416-1

#### Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.

Bagó no ha identificado incumplimientos de las normativas.

## GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO

### Contenido 417-1

#### Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios.

La organización se rige por la “Guía de Aplicación de Marca Laboratorio Bagó”, la que representa la filosofía y los objetivos de la empresa y, por lo tanto, también es una clara expresión de la visión, los valores y la cultura organizacional que impregnan el exitoso estilo de liderazgo en el mercado.

Las etiquetas para la industria farmacéutica y laboratorios son una parte integral de un producto con el propósito de garantizar a los consumidores una información completa sobre el contenido y composición de dichos productos, a fin de proteger su salud y sus intereses. La etiqueta puede contener también información relativa a una característica determinada, como el origen del producto o el método de producción.

Bagó, cuenta con un Departamento de Diseño, el que se encuentra sub dividido para trabajar la marca Bagó:

Área Impresos y Área Digital: es la encargada de comunicar la marca a través de dos canales y desarrollar diversas campañas para abordar todos los segmentos de usuarios:

- **Todo Personal Bagó:** Fortaleciendo la comunicación interna de la empresa, apoyando las campañas gráficas informativas en medios digitales e impresos, a través de infografías, dípticos, afiches, mailling, videos, etc. El sitio web [www.bagochile.cl](http://www.bagochile.cl), se mantiene con información actualizada de la organización.
- **Fuerza de Venta:** Se desarrolla material impreso

y digital para capacitación del Representante Médico, material impreso y digital para apoyo de la función del personal en visita médica. En este contexto está la creación de dos aplicaciones para dispositivos móviles que se realizan cada dos meses para que las personas que ejercen la promoción de los productos descarguen en sus Tablet el material de apoyo coherente con la estrategia de cada ciclo de promoción. El sitio web [www.bagochile.cl](http://www.bagochile.cl) cuenta con un portal para el personal de la Fuerza de Venta (DOCTUS), en este portal se encuentra el material digital desarrollado internamente. Además del material de estudio para capacitación del personal (Literaturas, documentos científicos, videos, etc). Material de apoyo para trabajar con los profesionales médicos (Literaturas, material científico, aplicaciones para Tablet, etc.)

- **Profesionales Médicos:** Se crea y desarrolla material impreso y digital dentro las campañas estratégicas de comunicación para cada una de nuestras marcas. Nuestro sitio web [www.bagochile.cl](http://www.bagochile.cl) se mantiene con información actualizada de nuestra empresa.
- **Pacientes:** Se utilizan las redes sociales enfocadas en dar a conocer la organización y las marcas. El sitio web [www.bagochile.cl](http://www.bagochile.cl) se mantiene con información actualizada de nuestra empresa.

La información técnica mínima que debe tener el envase de un medicamento para evitar un mal, esta normada por el título III, entre los artículos 72 al 92 del Decreto Supremo N° 3 del año 2010 y se completa con todo lo que el ISP autoriza en el respectivo registro sanitario. Por otra parte, existen distintas resoluciones o circulares complementarias emanadas por nuestra autoridad que pueden exigir inclusiones de advertencias de seguridad para conocimiento del paciente final.

La regulación para el tipo de **envase primario** (blisters o etiquetas) como envases secundarios (estuches), la **rotulación** se hará en idioma castellano, con caracteres claramente visibles y deberá indicar, **a lo menos**, las menciones que se expresan a continuación, quedando prohibidas las leyendas publicitarias o de promoción. El envase primario deberá llevar como mínimo:

- Denominación de la especialidad farmacéutica.
- Forma farmacéutica y dosis unitaria en el caso de monodrogas.
- Vía de administración.
- Fecha de expiración.
- En el caso de productos de preparación extemporánea, se indicará además el solvente, incluido o recomendado y el período de eficacia una vez reconstituido, si corresponde
- Número de registro otorgado por el Instituto, antecedido de la sigla de individualización "Reg. I.S.P.":
- La clave del producto. Si el producto es importado terminado, conservará la clave de origen.

#### Contenido 417-2

#### Casos de incumplimiento relacionados con información y el etiquetado de productos y servicios.

Bagó no presenta incumplimientos. De suceder se manejan a través de la vía de los reclamos de cliente, que normalmente son errores involuntarios y no afectan la calidad del producto.

Se recibe el reclamo, se da respuesta a los pacientes, se investiga y se gatilla un plan CAPA (Acciones correctivas y preventivas).



## **GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE**

### **Contenido 418-1**

#### **Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente.**

Bagó no ha identificado ninguna reclamación fundamentada recibidas por terceras partes y corroboradas por la organización. Con respecto a clientes de Licitaciones, las personas se contactan directamente con personal de las oficinas de Comercial. La distribución de productos se encuentra tercerizada a través de NOVOFARMA (servicio de ventas, distribución y almacenaje de los productos).

## **GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO**

### **Contenido 419-1**

#### **Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico.**

La organización no ha identificado incumplimientos de leyes o normativas durante el periodo reportado.

# Contenidos GRI

	Perfil de la organización		Participación Grupos de Interés
	Ética en Integridad		Practicas elaboración de informes
	Estrategia		Gobernanza

Estándar GRI	Nombre Contenido	Página
GRI 102 Perfil de la organización	102-1 Nombre de la organización	4
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	4
	102-3 Ubicación de la sede	5
	102-4 Ubicación de las Operaciones	6
	102-5 Propiedad y forma jurídica	6
	102-6 Mercados servidos	7
	102-7 Tamaño de la organización	8
	102-8 Información sobre empleadas(os) y otros trabajadores(as)	8
	102-9 Cadena de suministro	9
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	9
	102-11 Principio o enfoque de precaución	10
	102-12 Iniciativas Externas	10
	102-13 Afiliación a asociaciones	12
Ética e Integridad	102-14 Declaración CEO Bagó	13
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	14
Estrategia	102-16 Valores, principios, estándares y norma de conducta	16
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	17
Gobernanza	102-18 Estructura Gobierno Corporativo	18
	102-19 Delegación autoridad	18
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	18
	102-21 Consulta a grupos de interés sobre temas económicos y ambientales	19
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	19
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	19
	102-25 Conflicto de intereses	19
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	20
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	20
	102-35 Política de Remuneraciones	20
	102-36 Proceso para determinar remuneraciones	21

Participación de Grupos de Interés	102-40 Grupo de Interés	22
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	22
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	23
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	23
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	23
Prácticas elaboración de informes	102-48 Re expresión de la información	24
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	24
	102-50 Periodo objetivo del informe	24
	102-51 Fecha último informe	24
	102-52 Ciclo de la elaboración informe	24
	102-53 Punto de contacto sobre el informe con los Estándares GRI	24
	102-54 Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	24
	102-55 Índice de contenidos GRI	67
	102-56 Verificación externa	

## Contenidos GRI - Estándares Temáticos

CONTENIDO	ESTÁNDARES TEMÁTICOS	PÁGINA
	200 - ECONOMICO	
201-1	Valor económico directo generados y distribuido	25
201-2	Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático	26
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos y otros planes de jubilación	26
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	27
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	28
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	28
204-1	Proveedores locales	29
205	Anticorrupción	30
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	31

205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	31
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	31
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	32
	<b>300 – AMBIENTAL</b>	
301-1	Materiales utilizados por peso o volumen	32
302-1	Consumo energético dentro de la organización	33
302-4	Reducción del consumo energético	33
303	Consumo de agua corporativa	34
305-1	Emisiones directas GEI (alcance 1 y 2)	35
306	Efluentes y Residuos	40
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa vigente	42
	<b>400 – EMPLEO</b>	
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	42
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	47
401-3	Permiso parental	47
403-1	Representación de los trabajadores en comités formales trabajador-empresa de salud y seguridad	48
403-2	Tipos de accidentes y tasas de frecuencia de accidentes, enfermedades profesionales, días perdidos, absentismo y número de muertes por accidente laboral o enfermedad profesional	49
404-1	Media de horas de formación al año por empleado	54
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados (as)	56

## Contenidos GRI

CONTENIDO	NOMBRE CONTENIDO	PÁGINA
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	56
407	Libertad de asociación y negociación colectiva	57
408	Trabajo Infantil	58
409	Operaciones y proveedores con riesgo significativo de casos de trabajo forzoso u obligatorio	58
410	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos de derechos humanos	59



412-2	Formación de empleados en políticas o procedimientos sobre derechos humanos	60
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	60
414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales	63
416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios	64
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado de productos y servicios	64
417-2	Casos de incumplimiento relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	65
418-2	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	66
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económico	66

## PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL

PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL	CONTENIDO ESTÁNDAR GRI
1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los Derechos Humanos fundamentales reconocidos internacionalmente dentro de su ámbito de influencia.	102-16, 102-17, 412-2
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.	406-1, 412-2
3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.	102-41, 403-1
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción	401-2
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.	En base al tipo de negocios de Laboratorio Bagó, no se identifican riesgos respecto al trabajo infantil. No obstante, Bagó en su compromiso con los Derechos Humanos, cuenta con un procedimiento documental de Reclutamiento y Selección de Personal, Políticas y Procedimientos de denuncias, entre otros lineamientos que aseguran el compromiso de la organización con el respeto de los Derechos Humanos en todos sus ámbitos.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.	401-1, 401-2, 401-3, 404-1
7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente	301-1, 302-1

8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental	301-1, 302-1
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente	302-1, 302-4
10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno	102-30, 205-2, 406-1



**Pacto Global**  
Red Chile



Visítanos en [www.bago.cl](http://www.bago.cl), nuestras redes sociales o llama al 223682700

Ubicación: *Vicuña Mackenna 1835 - Santiago*  
 Contacto: **Maritza Briones Gajardo**  
 Mail: [mbriones@bago.cl](mailto:mbriones@bago.cl)  
 Diseño: **Sergio Marambio**