



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

Laboratorio Bagó de Chile S.A.
2018

Índice General

• ÍNDICE GENERAL	pág.2
• ELABORACIÓN DE INFORME DE CONFORMIDAD CON LOS ESTÁNDARES	pág.4
• PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	pág.5
• ESTRATEGIA	pág.29
• ÉTICA E INTEGRIDAD	pág.33
• GOBERNANZA	pág.36
• PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	pág.41
• PRÁCTICAS DE REPORTE	pág.46
• ESTANDARES TEMATICOS.....	pág.47
• IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	pág.53
• PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	pág.55
• ANTICORRUPCIÓN	pág.56
• COMPETENCIA DESLEAL	pág.57
• MATERIALES	pág.58
• ENERGÍA	pág.59
• EFLUENTES Y RESIDUOS	pág.63
• CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	pág.65
• EMPLEO.....	pág.66
• RELACIONES EMPLEADO(A)-EMPRESA	pág.76
• SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	pág.76
• FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	pág.79
• DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	pág.80
• NO DISCRIMINACIÓN.....	pág.82
• LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	pág.82
• TRABAJO INFANTIL.....	pág.83
• OPERACIONES PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIOS.....	pág.84
• PERSONAL DE SEGURIDAD.....	pág.84
• DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS.....	pág.85
• EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	pág.85
• COMUNIDADES LOCALES	pág.86
• EVALUACION SOCIAL DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS	pág.90
• POLÍTICA PÚBLICA	pág.90
• SALUD Y SEGURIDAD DE LOS Y LAS CLIENTES.....	pág.91
• MARKETING Y ETIQUETADO	pág.91
• PRIVACIDAD DEL CLIENTE	pág.93
• CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	pág.93
• CONTENIDOS GRI.....	pág.94
• ESTÁNDARES TEMÁTICOS	pág.95
• PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL	pág.97



Ética al servicio de la salud
Informe de Sostenibilidad 2018

(102-1) (102-3)

Laboratorio Bagó de Chile S.A.

RUT: 93.135.000-5

Oficina Central: Vicuña Mackenna 1835 – Santiago

Teléfono : (56-2) 23682700

Código Postal Chile - Santiago: 8320000

Página Web : www.bago.cl

(102-53)

En caso de requerir mayor información o tener sugerencias para mejorar el próximo reporte, contactarse con:

Maritza Briones Gajardo

Coordinadora RSE

Email: mbriones@bago.cl



Laboratorio Bagó de Chile S.A.

GRI: 102- 54**Elaboración del informe de conformidad con los estándares**

Laboratorio Bagó de Chile S.A. presenta su Reporte de Sostenibilidad, correspondiente al período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2018, aprobado por la Alta Gerencia. En la gestión 2018, Bagó elabora, nuevamente, el presente informe siguiendo la metodología establecida por el Global Reporting Initiative (GRI), estrategia mundial que establece las directrices para la rendición de cuentas y la gestión de Responsabilidad Social Empresarial (RSE). Por ello, este Informe se ha elaborado en conformidad con la opción Esencial con la nueva Estructura de Estándares GRI, dando cumplimiento a todos los criterios y requerimientos obligatorios. Asimismo, da cumplimiento a las normativas vigentes, como a los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas, y a las políticas internas de la organización con la finalidad de que los grupos de interés identificados cuenten con información veraz de su desempeño en materia de responsabilidad social empresarial durante la gestión 2018, referidos a la gestión organizacional, económica, social y medioambiental de Bagó. De igual modo, la organización sigue las pautas para la publicación de las Comunicaciones de Progreso del Pacto Global, iniciativa mundial de la cual es signataria a partir de 2011.

La información contenida en el Reporte de Sostenibilidad 2018 ha sido seleccionada a partir de la identificación de los asuntos relevantes para los principales grupos de interés de nuestra organización.

En la tabla resumen de indicadores del GRI, se hace referencia a los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) y a los Principios de Pacto Global.

En consecuencia, el proceso de preparación de Informes de Sostenibilidad GRI está vinculado a:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS de las Naciones Unidas (ODS)
- Principios Rectores de Pacto Global.
- Norma Chilena 3262-2012 (SIGIGC)
- Buenas Prácticas de Manufactura (GMP) y Buenas Prácticas de Laboratorio (GLP)
- Los Principios para el Empoderamiento de las mujeres (WEPs) de ONU Mujeres
- Política de Igualdad de Género y Conciliación.

Y de acuerdo a la aplicación de las siguientes herramientas metodológicas y técnicas:

- SDG Compass.
- Modelo de Gestión del Pacto Global de Naciones Unidas.
- Mapeo de Grupos de Interés
- Global Reporting Initiative - GRI
- Ejes normativos de la NCh:3262 en el contexto de verificación, a la información reportada, no siendo parte de los nuevos Estándares GRI.



102 GRI:
1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

En el presente Reporte daremos a conocer el Perfil de la organización: nombre de la empresa, principales marcas de productos y servicios, estructura operativa, localización, países en los que opera, forma jurídica, mercados servidos, dimensión de la empresa y distinciones obtenidas.

Contenido 102-1

Nombre de la Organización:

Laboratorio Bagó de Chile S.A.: Somos una compañía de origen argentino, con 85 años de presencia en el mercado farmacéutico. La corporación Bagó, tiene presencia en los cinco continentes, en más de 50 países. Cuenta con 11 Plantas, de las cuales una se encuentra ubicada en Chile, lo que nos permite atender satisfactoriamente las necesidades de nuestros clientes y consumidores en el país y en la Región, a través de la calidad de nuestros medicamentos elaborados con los más altos estándares.

Nuestra Planta se encuentra ubicada en Vicuña Mackenna 1835 – Santiago y nuestras oficinas comerciales en la calle Santa Clara N° 301, Huechuraba, Región Metropolitana.

Dialogo con nuestra comunidad

Mantenemos un dialogo franco, abierto y responsable con la comunidad global, a través de nuestras redes sociales: Facebook, Instagram, Twitter y YouTube. En redes sociales se atienden las consultas además de brindar consejos en salud para mejorar la calidad de vida de nuestros clientes. Interactuamos bajo el lema **“Soluciones para tu salud”**.

Tabla N° 1: Total seguidores Redes Sociales 2018

Red social	Total Seguidores
Facebook	+ 6.165
Instagram	+ 4.725

Contenido 102-2

Actividades, marca, productos y servicios.

A partir de 1980, 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. Nuestros negocios forman una cartera sólida, atractiva y equilibrada que es resistente a las fluctuaciones de la demanda y a los riesgos potenciales. Nuestras operaciones se dividen en requerimiento de los médicos, hospitales o sociedades médicas y farmacias, quiénes interactúan con los y las pacientes y las personas consumidoras.



Cabe mencionar que en el contexto del ODS 3, Bagó cuenta con medicamentos, como Nastizol, Degraler, Pironal, Bagovital y productos para evitar cáncer de personas con piel atópica como Heliocare. De igual modo cuenta con productos para tratamiento y promoción de la salud mental y el bienestar como Colnatur.

Bagó, tiene cinco líneas, las cuales son dirigidas por sus respectivas jefaturas de productos:



Lanzamientos:

Durante el año 2018 Bagó, lanzó al mercado los siguientes productos por línea:

- Neurología – Psiquiatría: con promoción además en Medicina, Somnipax (Hipnótico selectivo - Zolpidem)
- Dermatología: Heliocare 360° (Fotoimmunoprotector UVB - UVA - IR – Luz Visible)
- Endodiabetes: Glicenex XR 1.000 mg (Metformina de liberación programada).

SOMNIPAX

Hipnótico y sedante. Drogas relacionadas con el Principio Activo: Zolpidem Tartrato



- B** Bioequivalente
- Código Braille
- Productos libres de Azúcar
- Productos libres de Gluten

HELIOCARE 360° MINERAL – SPF 50+

Fotoimmunoprotector Principio Activo: Fernblock® FC, té verde, vitaminas C y E



GLICENEX



"4 de nuestros productos se encuentran entre los 100 más vendidos en el mercado farmacéutico total, incluidos genéricos y marca propia".

US\$ 2018

Fuente: IMS Health&Quintiles are now



Principales productos de las cinco Líneas

Los principales productos de la Línea Dermatológica:



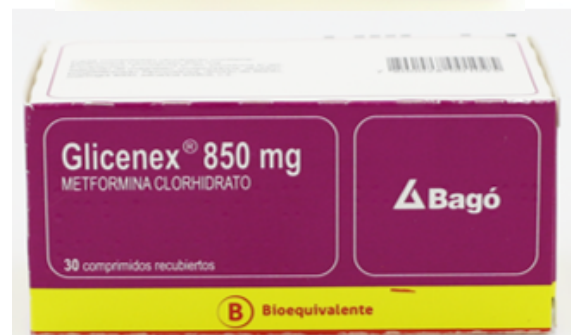
Los principales productos de la Línea Neuropsiquiátrica:



Los principales productos de la Línea Endocrino Diabetes (LED)

- T4-Bagó, es un medicamento para el tratamiento del hipotiroidismo. T4-Bagó cuenta con cuatro presentaciones con un comprimido trirranurado que permite el fraccionamiento para alcanzar los requerimientos de todos los pacientes.
- Glicenex SR, normoglicemiante para el tratamiento de la diabetes tipo II. Glicenex R con tecnología SR (Slow Release) en sus tres presentaciones (500, 750 y 1000 mg) que permite una mejor tolerancia gástrica favoreciendo la adherencia por parte del paciente.

Los dos productos cuentan con Bioequivalencia, son libres de gluten y cuentan con código Braille en sus cajas.



Principales productos de la Línea Osteo Articular



Los principales productos de la Línea Pediatría

La línea pediátrica (Ayre: Alergia y Respiratorio), está separada en dos grandes áreas:

- **Invierno:** donde contamos con antigripales, antitusivos, corticoides, antipiréticos y probióticos para el refuerzo del sistema inmune.
- **Alergias:** donde contamos con antialérgicos de última generación para tratar tanto la alergia aguda como la crónica.

Cabe destacar la preocupación de Laboratorio Bagó de tener productos innovadores y de avanzada, con mayor cumplimiento de terapias para tener el mejor sabor y textura, seguridad al contar con tapas Child Proof, y generalmente no incorporan azúcar y ser libres de gluten. Cabe considerar, que la línea pediátrica cuenta con el equipo Clown Bagó, quienes están a disposición del cuerpo médico, para brindar apoyo y alegría en momentos difíciles para los pequeños pacientes hospitalizados, sus padres y entorno. Durante el periodo que se reporta estaban presentes en clínica Las Condes, Santa María y Hospital San Juan de Dios.

Las marcas a destacar son: **Nastizol** (en todas sus presentaciones infantiles), **Degraler**, **Pironal Flu**, **Coritex**.



Prácticas de Negocio

• Productos libres de Gluten

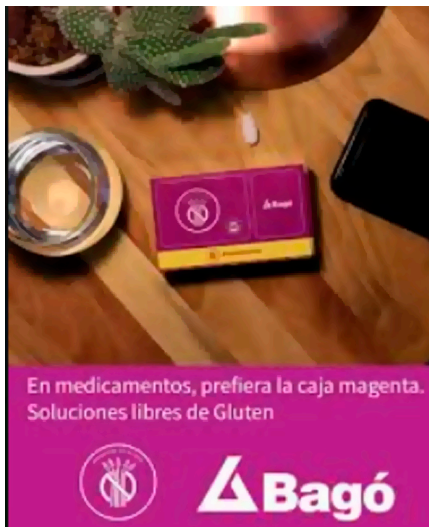
Los excipientes más usados son el almidón, que se incorpora para dar cuerpo y forma a los comprimidos, y el azúcar, para los jarabes o los colorantes. En general, los excipientes se consideran sustancias inertes, que no tienen efecto farmacológico, pero esto no quiere decir que estén exentos de provocar alergias o reacciones de intolerancia. Si los excipientes usados en medicamentos derivan del gluten, algunos podrían tener un efecto no deseado en las personas celíacas.

A diciembre 2018, Laboratorio Bagó de Chile cuenta con 57 productos libres de gluten versus 77 productos de otros laboratorios en el mercado chileno, en las siguientes categorías, es decir 74% de los productos en el mercado son Bagó, en las siguientes categorías:

CATEGORIA: Antimicótico de amplio espectro
 CATEGORIA: Analgésico.
 CATEGORIA: Relajante muscular
 CATEGORIA: Antialérgico. Antihistamínico
 CATEGORIA: Antialérgico. Antihistamínico. Descongestivo
 CATEGORIA: Anti anginoso. Vasodilatador coronario
 CATEGORIA: Antibiótico tetracíclico de amplio espectro
 CATEGORIA: Anticonvulsivante Benzodiazepínico. Tranquilizante. Ansiolítico
 CATEGORIA: Anticonvulsivantes Antiepilepticos CATEGORIA: Antidepresivo
 CATEGORIA: Antidiarreico ecológic
 CATEGORIA: Antigripal. Analgésico. Descongestionante
 CATEGORIA: Antihipertensivo. Diurético. Tratamiento de la insuficiencia cardíaca
 CATEGORIA: Antihistamínico. Descongestivo nasal. Corticoterapia asociada
 CATEGORIA: Antiinflamatorio no esteroidal. Analgésico. Antirreumático
 CATEGORIA: Antiinflamatorio. Antipirético
 CATEGORIA: Anti jaquecoso. Antimigrañosos

CATEGORIA: Antitusivo. Descongestivo
 CATEGORIA: Antivertiginoso, Antiemético
 CATEGORIA: Estimulante de acción central
 CATEGORIA: Farmacoterapia del acné
 CATEGORIA: Glucocorticoide. Antiinflamatorio. Antirreumático. Antialérgico
 CATEGORIA: Hipoglucemiante
 CATEGORIA: Hipoglicemiante. Antihiperlipémico
 CATEGORIA: Hormonoterapia tiroidea
 CATEGORIA: Miorrelajante. Sedante
 CATEGORIA: Neuroprotector. Reactivador de las funciones psíquicas y motoras
 CATEGORIA: Neuroprotector. Procolinérgico
 CATEGORIA: Procinético-antiemético
 CATEGORIA: Terapia de sustitución tiroidea

Fuente: Fundación de Intolerancia al Gluten CONVIVIR (DIC.2018)



Nuestros productos son libres de gluten

Los excipientes son ingredientes inactivos o sustancias auxiliares (colorantes, conservantes, sustancias aromáticas, diluyentes) que ayudan a que la droga activa pueda formularse de manera mas eficaz y tenga un formato (capsulas, comprimidos, soluciones, etc.) agradable al paciente. El empaquetado y envase de nuestros productos lleva el "sello libre de gluten" asegurando que todos nuestros productos son aptos para el consumo de personas con alguna patología de intolerancia al gluten.



• Productos con Código Braille

Integrar en nuestros envases el componente activo en sistema de Braille, es una medida concreta permite que las personas con discapacidad visual, puedan ser autovalentes para consumir sus medicamentos y dar continuidad a sus tratamientos sin la ayuda de terceros.

En Chile, de acuerdo al presidente de la Sociedad Chilena de Oftalmología (Sochiof), Mauricio López, "Más de 850.000 personas tienen deficiencia visual y de ellas aproximadamente 80.000 son ciegas".

Tabla N°2: Código Braille en los envases por países:

PAIS	TOTAL, DE ESTUCHES DE MEDICAMENTOS CON CODIGO BRAILLE
Bolivia	39
Chile	153
Peru	36
Total General	278



Contenido 102-3**Ubicación de la sede.**

Laboratorio Bagó de Chile S.A. cuenta con domicilio legal en la ciudad de Santiago - Chile, en la calle Vicuña Mackenna N°1835, donde funciona una de las 11 plantas de propiedad de la Corporación Bagó con sede en Argentina, además de 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

Laboratorio Bagó de Chile, es una es una sociedad anónima cerrada, RUT: 93.135.000-5, Cód. Postal: 6510006, Casilla de Correo 3381, Correo Central – Santiago. Teléfono: (56 2) 2368 - 2700, e-mail: laboratorio@bago.cl

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, 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 Bagó 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 Gramon Bagó de Uruguay

Presencia a través de exportaciones: ()**

- Camerún
- China
- Corea del Sur
- Costa de Marfil
- Filipinas
- Kazajstán
- Japón
- Nueva Zelanda
- Singapur
- Tailandia
- Vietnam, entre otros

**Contenido 102-5****Propiedad y forma jurídica.****SOCIEDAD**

La sociedad anónima fue 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. Con el devenir del tiempo, ha tenido varias modificaciones, siendo su última la Escritura Pública de fecha 16 de mayo de 1997, instrumento donde se modifica 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.**, en la notaría de don Andrés Rubio Flores.

El capital suscrito y pagado al 31 de diciembre de 2018 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. con 784.000, (49,0%)
- JUMI S.A. con 736.000, (46,0%)
- Sr. Juan Carlos Bagó con 40.000, (2,5%)
- Sr. Sebastián Bagó con 40.000, (2,5%)

Contenido 102-6**Mercados Servidos.**

El Grupo Bagó es una de las organizaciones privadas de origen argentino, más grande e importante de Latinoamérica, con presencia en los 5 continentes y en más de 50 países. Cuenta con 11 Plantas estratégicamente ubicadas en distintos países, encontrándose unas de ellas en Chile. Cuenta además con más de 25 acuerdos comerciales con compañías líderes internacionales, lo que nos permite competir en calidad y en escala con las compañías farmacéuticas más importantes del mundo.

Bagó es reconocido por ser uno de los laboratorios de mayor penetración y crecimiento dentro del mercado chileno durante los últimos años. Tiene presencia en todo el país a través de sus Representantes Hospitalarios y de Farmacias, así como con sus Vendedores Institucionales, todas personas profesionales capacitadas en el área médica y ventas, quienes tienen la labor de promocionar los productos de la compañía en la audiencia correspondiente entre varias otras actividades. Además Bagó, representa los siguientes laboratorios internacionales:

- Cantabria
- Lacer
- Ordesa (Colnatur)
- Leti
- Cert Medica International GmbH.
- Octapharma

Contenido 102-7

Tamaño de la organización.

La organización al 30 de diciembre 2018 cuenta con 510 personas, con un total de Venta Local de US\$ 81.955,990, y US\$ 13.404,10 Exportaciones, alcanzando a un Total de US\$ 95.360,091.

Tabla N°3: Tamaño de la Organización

Total Trabajadores (as)	510	
Ventas locales M\$	US\$ 81.955,990	
Exportaciones M\$	US\$ 13.404,10	
TOTAL M\$	US\$ 95.360,091	

Comités y/o equipos que funcionan al interior de la organización en Chile

- **Comité de Emergencia:** Cuyo rol es actuar ante emergencias que se puedan presentar en nuestra empresa. Está conformado por un Mando 1 y en ausencia de éste, lo reemplaza el Mando 2. Cuenta además con un Capitán de la Brigada de Incendios o quien lo subrogue, personal de la Brigada de Incendios, Asistente de Servicios Generales, Guardias, Monitores (as) de Evacuación, Operadora Central Telefónica o quien la subrogue, Personal Interno o Externo y Jefaturas directas.
- **Brigada de incendio:** Es un equipo conformado por personas de distintas áreas y género, que conforman un grupo tendiente actuar en los primeros 5 minutos en que se inicia un incendio u otra emergencia.
- **Monitores(as) de evacuación:** Conformado por trabajadoras(es) de distintas áreas y posiciones en la organización. Asumen la autoridad y la responsabilidad de la evacuación en el lugar de trabajo previamente designado. Deben colaborar en mantener despejadas las vías de evacuación.
- **Comité Paritario:** Está conformado por 3 personas representantes de los trabajadores(as), de los cuales 2 son mujeres y un hombre y 3 suplentes, de los cuales 2 son hombres y 1 mujer. Por otra parte, 3 mujeres son las representantes de la empresa, y 3 hombres suplentes. Las personas que integran el Comité Paritario tanto a nivel titular como suplentes son de distinto género y posición en la empresa, conformando de esta manera equipos mixtos balanceados. Entre los objetivos de este equipo se encuentra promover la higiene y la seguridad industrial del personal del personal, la inspección de las áreas de trabajo y la investigación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- **Comité de Equidad de Género Organizacional (CEGO),** Conformado por personas claves de las distintas áreas de la Organización, cuyo rol es velar por el cumplimiento de los requisitos del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC): la Gerencia de Área Gestión de Personas, Jefatura de Administración de Personas, Profesional de Servicio Social, presidente(a) del Sindicato, secretaria(o) del Comité Paritario y/o persona asignada para su reemplazo, y Monitor/a en Violencia intrafamiliar (VIF).
- **Comité Bipartito de Capacitación,** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 19.518, es obligatorio para las empresas que tengan una dotación igual o superior a 15 trabajadores(as), constituir un comité bipartito de capacitación, el cual tiene por funciones acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa.
- **Comité de Validaciones,** cuya función es evaluar los informes de inspección para decidir la recalificación de los equipos y/o sistemas.
- **Comité de Garantía de Calidad,** es el responsable de asegurar que todos los productos comercializados por Laboratorio Bagó de Chile S.A. sean de la calidad requerida para su uso previsto. Otras de sus funciones es proveer todas las directivas relacionadas a los procedimientos y procesos que resultarán en un producto de calidad, seguro y eficaz y permitirán cumplir con la política de la calidad de Laboratorio Bagó de Chile S.A. Está conformado por el Gerente General, Gerente de Producción, Gerente de Calidad y Desarrollo, Director Técnico y Subgerente de Aseguramiento de Calidad.
- **Equipo auditor interno del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación:** Conformado por hombres y mujeres de distintas áreas, cuyo rol

es monitorear permanentemente las eventuales desviaciones del sistema de gestión bajo la Norma Chilena NCh:3262-2012 y las oportunidades de Mejora.

- **Comité de Minuta**, cada área cuenta con una persona que la representa ante dicho Comité, quienes se reúnen de acuerdo a Plan de Trabajo con la Jefatura del Casino, para planificar la minuta mensual de acuerdo a la retroalimentación recibida del personal de cada área.
- **Club Deportivo Bagó**, este se encuentra integrado por representantes de cada área y la profesional encargada de Calidad de Vida, cuyo objetivo es planificar actividades que fomenten la vida sana del personal y su respectivo Grupo Familiar. Se realizan campeonatos deportivos, se cuenta con una mesa

de ping-pong y taca-taca, donde las personas en su horario de colación o después de la jornada laboral pueden recrearse. Bagó tiene distintos convenios deportivos a precio preferente donde el personal puede acceder (canchas de fútbol, gimnasio), este último aplicable también al grupo familiar del personal.

- **Equipo de Monitores y Monitoras en Violencia Intrafamiliar**: Integrado por personas de distintas áreas de la organización, cuyo rol es acoger, entregar la primera contención y derivar a la Coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, quien realiza la respectiva evaluación del nivel de riesgo de la víctima y posterior derivación, seguimiento y cierre del caso.

Contenido 102-8

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

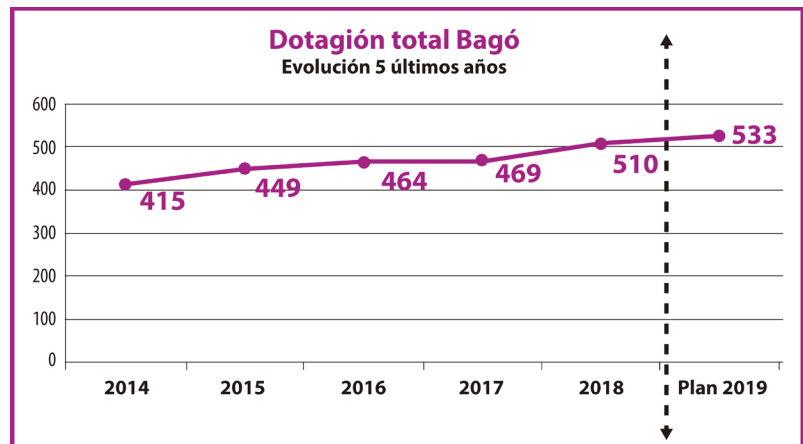
Entendemos el capital humano como **la parte intangible de la organización que, pese a no estar reflejada en los estados contables o financieros, genera un valor actual o futuro**. El capital humano en Bagó, es considerado un "capital" porque existe una estrecha relación entre la inversión, en seleccionar, contratar y desarrollar la gente que integra una empresa y el logro de incrementar la productividad y alcanzar nuestras metas.

Las personas que trabajan en Bagó, se caracterizan por tener un claro sentido de su trabajo y altos niveles de empoderamiento con la posibilidad de plantear innovación desde su propio lugar de trabajo, contando con buenos niveles de seguridad y calidad de vida y un trato justo digno para empleados(as) y trabajadores(as) de las empresas contratistas. En este contexto presentamos los siguientes indicadores logrados con nuestros colaboradores(as), que en contenidos específicos GRI 400 Social son denominados empleados(as) (personal interno) y trabajadores (personal externo de la organización que presta servicios, en el caso de la organización, Personal correspondiente al Aseo y Personal del Servicio de Guardia).

DOTACION

La dotación durante el 2018 tuvo un incremento de 4% respecto al 2017 y de un 23% respecto a los últimos 5 años. Se prevé para el 2019 un incremento de un 28% respecto al año 2014.

Gráfico N° 1: Dotación total bagó (evolución 5 últimos años)



Al analizar la evolución de las distintas áreas, podemos distinguir entre las áreas de Comercial, Producción y Control de Calidad, que el Área Comercial es la que presenta un mayor incremento de las tres, alcanzando un 9% durante el 2018 con respecto al 2017 y que durante el 2018 se incrementó un 29% más la dotación que hace 5 años (+51 personas).

Se prevé que durante el 2019 se incrementará en 1% con respecto al 2018 y un 31% con respecto al año 2014 +54 personas.

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Si analizamos la dotación por sexo, podemos afirmar que Bagó ha venido manteniendo su paridad en la dotación tal como lo demuestra el siguiente cuadro, observándose un porcentaje mayor de mujeres (277 mujeres v/s 242 hombres, es decir 53% de la dotación son mujeres y 47% corresponde al porcentaje de hombres que trabajan en la organización). Si lo comparamos con los datos del mercado laboral chileno 2018 (trimestre móvil OND por cada 100 personas ocupadas, 58.3% son hombres y 41.7% mujeres), evidenciamos que Bagó en su dotación total tiene 11.3 puntos porcentuales más de mujeres que el mercado laboral chileno.

Con respecto a las personas con algún grado de discapacidad, Bagó cuenta con el 1% de la dotación en esa condición y dos personas en proceso de gestión de su grado de discapacidad. El personal extranjero está representado por 37 personas que se encuentran trabajando en la organización provenientes de diferentes países, es decir un 7% de la dotación de la organización, quienes cumplen funciones en distintas áreas (Producción, Calidad y Desarrollo, Comercial, Administración y Finanzas y Dirección) y provienen de Venezuela (27), Colombia (4), Perú (1), Cuba (1) y Haití (1). Las generaciones que interactúan en la organización son: **Baby Boomers, X, Y, Z.** Predominando la generación "X" con un 49% de personas en ese rango, evidenciándose un claro incremento de la generación "Y" y la generación "Z" respecto a años anteriores.

Gráfico N° 2: Dotación Área Comercial (evolución 5 últimos años)

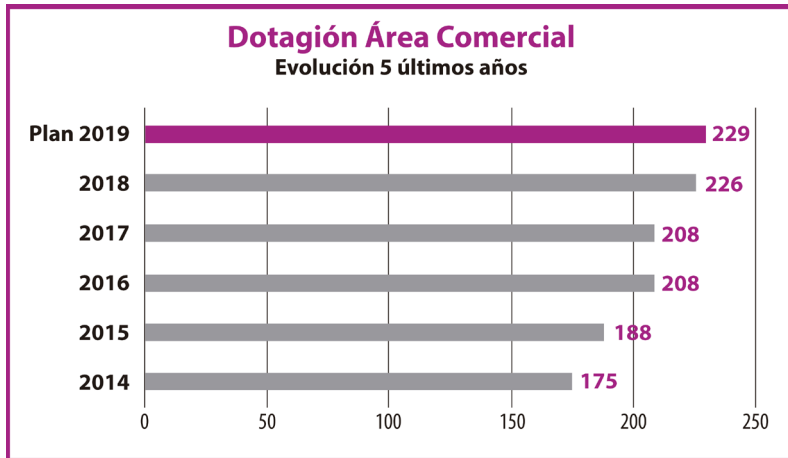
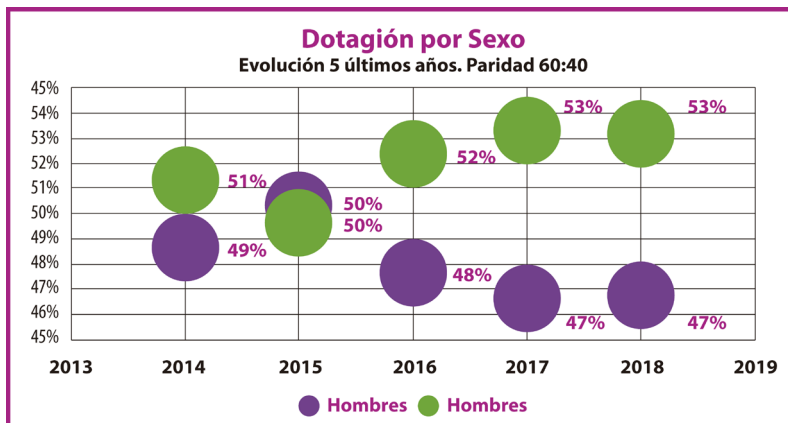



Gráfico N°3: Dotación por sexo



58,3%	Hombres
41,7%	Mujeres




Contenido 102-9

Cadena de Suministro.

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

- 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 y cajas).

Laboratorio Bagó de Chile, cuenta con un número aproximado de 260 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 30 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.

El proceso de logística en el Sistema de Aseguramiento de Calidad de Buenas Prácticas de Manufactura (GMP), se inicia con la entrega de materias primas, materiales o productos suministrados para realizar la evaluación. Las muestras enviadas son consignadas en registro de información de proveedores y enviadas a aseguramiento de la calidad para solicitar una evaluación en calidad.



Contenido 102- 10**Cambios significativos en la organización y cadena de suministro.**

El cambio más importante en la cadena de suministro durante 2018 ha sido el desabastecimiento de materias primas por el cierre de plantas en China, producto de la contaminación que afecta fuertemente algunas zonas del país. Durante 2018 se nos informó algunos cambios de las Plantas Productivas.

Traslados:

- Codeína (Fabricante Macfarlan - Escocia)
- Pregabalina (Fabricante Symbel - India)
- Terbinafina (Fabricante East Assia - China)
- Trazodona (Fabricante Mylan - India)

Cierre:

- Cierre de una planta de Ibuprofeno en Alemania (BASF)

Fusiones de las empresas proveedoras:

- La compañía alemana Siegfried compró la Planta de Pseudoefedrina Sulfato, Pseudoefedrina Clorhidrato, y Cafeína de la BASF de Alemania. Estas Materias Primas son unas de las más importantes en nuestra cadena productiva, pues van en la línea Nastizol y Migranol.
- El fabricante Roquette de Francia compró a Itacel de Brasil, proveedor nuestro de las celulosas microcristalinas. Este insumo va en muchos de nuestros productos.

Incorporación de nuevos proveedores:

- Durante 2018 se incorporaron proveedores nuevos para 24 insumos productivos

Parámetros – Ranking empresas proveedoras:

Los parámetros con los que se emite el Ranking de Proveedores anual se basan en criterios de:

- Calidad: Cantidad de Rechazos de Control de Calidad y Cantidad entregada v/s cantidad solicitada en la Orden de Compra
- Servicio: Entregas a tiempo según fecha de Orden de Compra.

A la fecha del Reporte no se han incorporado criterios sociales en la evaluación, ni existen medidas proactivas en las adquisiciones para ampliar las relaciones con empresas de propiedad de mujeres en la cadena de valor y de

suministro en la contratación de empresas proveedoras. Tampoco se cuenta con una política o compromiso que incluya el suministro desde negocios de propiedad de mujeres de manera proactiva, como tampoco iniciativas de difusión para informar sobre oportunidades de adquisiciones a empresas de propiedad de mujeres. No se utilizan bases de datos para identificar a empresas de propiedad de mujeres en el proceso de adquisiciones.

Bagó, por ahora no cuenta con un código de conducta, sin embargo, lo está planificando para el futuro inmediato para empresas proveedoras y vendedores que explícitamente declaran el apoyo a la igualdad de género, como asimismo no cuenta con procesos de debida diligencia o evaluación para identificar el tráfico humano (explotación moderna de trabajo, trata de personas, trabajo infantil) en su cadena de suministro. De igual modo, no se fomenta y trabaja con las empresas proveedoras la adopción de políticas y prácticas que apoyen la calidad de la salud e higiene para trabajadores y trabajadoras. Como desafío se podrían comenzar a iniciativas durante el periodo 2019-2020, incorporando criterios sociales en la evaluación de las empresas proveedoras. Por ejemplo, se podría incorporar la siguiente pregunta en la Cuestionario de Pre- Selección de Proveedores DI-FOR 03-01: “¿Dispone su empresa de alguna Certificación en Normas de Igualdad de Género?”

Contenido 102- 11**Principio o enfoque de precaución.**

“Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.”

El término de enfoque preventivo establece que: *«cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces para impedir la degradación del medio ambiente»*. Este concepto fue introducido por el principio 15 de la Declaración de Río de 1992.

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 (Normas universales decisivas en la calidad de los medicamentos - GMP), supervisando el proceso de fabricación de productos para evitar el riesgo en toda la cadena productiva, desde el desarrollo hasta la comercialización.

Las industrias farmacéuticas, bioquímica y de productos químicos orgánicos sintéticos comparten numerosos procesos de fabricación; no obstante, la industria farmacéutica destaca por la mayor diversidad, la menor escala y la especificidad de sus aplicaciones. Debido a que su objetivo primario es producir sustancias con actividad farmacológica, muchos agentes utilizados en la I+D y fabricación farmacéutica son peligrosos para los trabajadores y trabajadoras. En consecuencia, deben establecerse medidas de control adecuadas para proteger al personal de los productos químicos industriales y los principios activos durante las operaciones de I+D, fabricación y control de calidad (OIT 1983; Naumann y cols. 1996; Teichman, Fallon y Brandt-Rauf 1988).

Operaciones farmacéuticas, riesgos relacionados y medidas de control del lugar de trabajo:

Bagó, para evitar que el personal sufra alguna Enfermedad Profesional con los agentes contaminantes, realiza evaluaciones cualitativas a los puestos de trabajo que presentan mayores riesgos para la salud. Estas evaluaciones las realiza la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) y la última evaluación cualitativa arrojó que los niveles de riesgo de exposición son bajos. Además, cuenta con un procedimiento de **“Uso de Protección Respiratoria”** y todo el personal que trabaja en el área de producto expuesto debe hacer uso obligatorio de respiradores reutilizables. Este procedimiento establece los criterios de la colocación, ajustes, mantención y cambio de filtros.

Con respecto a la educación de riesgos con ocasión de traumatismos durante las operaciones repetitivas de producción y envasado, Laboratorio Bagó ha implementado un programa de rotación de puestos de trabajo, para aquellos que poseen movimientos repetitivos, con el fin de reducir los tiempos de exposición del personal, en aquellas labores que les pueda generar alguna enfermedad profesional en las extremidades superiores. Como parte del programa se ha considerado pausas de ejercicios compensatorios, para dar descanso a los grupos musculares. Para la aplicación de estas pausas la organización cuenta con una profesional externa, además se ha previsto la formación de un Equipo de Monitores y Monitoras en ejercicios compensatorios con personal interno de distintas áreas, durante 2019.



Operaciones en los laboratorios:

Las operaciones de Producción siguen los procedimientos documentales claramente definidos bajo los estándares de las normas de Buenas Prácticas de Manufacturas (GMP) y exhaustivamente controlados, de manera de asegurar productos de calidad.



En la industria farmacéutica, puede haber riesgos biológicos, químicos y físicos, en función de los agentes, operaciones, equipos y prácticas de trabajo aplicados. Los principales riesgos que se observan en Bagó son de origen físicos y químicos.

Físicos

- Manejo manual de cargas.
- Caídas mismo y distinto nivel.
- Movimientos repetitivos.
- Atrapamiento en maquinaria con partes móviles.
- Exposición a ruido.
- Incendio.
- Riesgo eléctrico.
- Golpeado por manipulación con herramientas cortantes.

Químicos.

- Exposición y/o Manipulación de productos químicos.
- Irritaciones.
- Quemaduras.
- Intoxicaciones.
- Proyección de partículas.

Salud y seguridad de los empleados y empleadas:

Los riesgos para la salud y la seguridad de las personas en la industria farmacéutica durante la fabricación de productos son causados por las piezas móviles de las máquinas, (p.ej engranajes, correas y ejes expuestos) y las fuentes de energía peligrosa (p.ej. eléctricas, neumáticas, térmicas, etc.); la manipulación manual de materiales y equipos; el vapor a alta presión, el agua y las superficies calientes; los líquidos inflamables y corrosivos; y los altos niveles de ruido. Se pueden producir eventualmente exposiciones a polvos transportados por el aire durante la dispensación, el secado, la molturación y la mezcla.

En Laboratorio Bagó, la mayoría de los comprimidos son recubiertos con colorantes a base de agua (los que no provocan daño al personal expuesto). En algunos productos se utilizan solventes (cloruro de etileno y alcohol puro), para evitar la exposición del personal a riesgos durante el proceso productivo, todas las personas deben hacer uso de elementos de protección personal (EPP) como mascarillas con filtro para solventes.

Los riesgos mecánicos están presentes en la industria farmacéutica. Bagó, cuenta en cada equipo con puertas o barrera de protección, sensores de seguridad y paradas de emergencias que protegen al personal de eventuales riesgos. Además, en cada jornada las personas verifican mediante una lista de chequeo si están operativas las protecciones, previo a dar el pase para comenzar la producción.

Con respecto a los agentes contaminantes, en Bagó existen dos tipos de filtros: uno para agentes contaminantes sólidos y otro para agentes solventes. Se utiliza filtros de la marca 3M, modelo 2091, contra polvos, humos metálicos y neblinas con o sin aceite y para los agentes solventes se utiliza cartuchos de la marca 3M, modelo 6003, para ciertos vapores orgánicos, cloro, cloruro de hidrógeno, dióxido de azufre, sulfuro de hidrógeno, o fluoruro de hidrógeno. Los riesgos para la salud y la seguridad se controlan aplicando las medidas de control adecuadas (p. ej., modificaciones del proceso, controles técnicos, prácticas administrativas, equipo de protección personal y respiratoria).

En relación a las áreas que poseen mayor nivel de ruido: "tableteras", "granulado", "blisteras" y "envase de líquidos", cuentan con una clasificación de riesgo medio, debiendo

el personal hacer uso de protectores auditivos, para trabajar con niveles de ruidos y de esta manera evitar enfermedades profesionales.

Medidas de control en Proceso de Envasado:

Para minimizar riesgos de contaminación y confusión, se utilizan medidas de control del lugar de trabajo aplicables durante todo el proceso

- Zona libre de material anterior
- Controles en proceso
- Palpador mecánico
- Sensor EM de presencia
- Tele cámara



En este contexto, los envases de los medicamentos de Bagó, utilizan un código visual, además de contar con el respectivo lector. Bagó cuenta con instalaciones modernas de fabricación de productos farmacéuticos y sus equipos de procesado reducen los riesgos para el medio ambiente, la salud y la seguridad impidiendo la contaminación y mejorando el confinamiento de los

riesgos. Los sólidos peligrosos se manipulan y procesan en equipos y recipientes cerrados, contenedores de granel individuales y tambores y bolsas sellados, promoviendo la salud y seguridad del personal de la organización.

Verificación de los controles del lugar de trabajo:

Las medidas de control del lugar de trabajo se evalúan periódicamente para proteger a las personas de los riesgos para la salud y la seguridad y reducir la contaminación medioambiental. Periódicamente se revisan las instrucciones del proceso y las prácticas seguras de trabajo para verificar su eficacia y si son viables. Las actividades de mantenimiento preventivo identifican cuando pueden fallar los equipos de procesamiento e ingeniería, evitando de esta forma algunos problemas. A través de cursos de capacitación se educa al personal respecto los riesgos para el medio ambiente, la salud y la seguridad, reforzándose las prácticas seguras de trabajo y el uso de respiradores y equipo de protección personal.

El programa de Prevención de Riesgos, fiscaliza si se mantienen condiciones y prácticas seguras en el lugar de trabajo, de igual modo el programa de Auditoría Interna del Sistema de Gestión de Género y Conciliación (SIGIGC.) bajo los estándares de la NCh:32632-2012, audita infraestructura para identificar, evaluar y controlar los riesgos para el medio ambiente, la salud y la seguridad.

Actividades de limpieza y mantenimiento:

Las instalaciones son ordenadas y limpias, lo que evita contaminación y contaminación cruzada. Su infraestructura, diseño y ubicación son apropiadas. Los equipos son limpios, calificados, sujetos a constantemente mantenimiento y calibración. Durante la limpieza, reparación y mantenimiento de los equipos, servicios y áreas de trabajo se realizan tareas no rutinarias. Los riesgos que surgen durante estas actividades son pocos, pero amenazan siempre la salud y la seguridad.

El lugar de trabajo y las superficies del equipo pueden estar contaminados por materiales peligrosos y principios activos, por lo que se requiere su limpieza previa. Esta se realiza lavando o recogiendo los líquidos y barriendo o aspirando los polvos. Para cada actividad de limpieza, reparación y mantenimiento existe un procedimiento de trabajo en donde sale el paso a paso a seguir. Como primera acción a seguir, si una persona va a intervenir un equipo, éste debe estar sin energía. El personal antes de realizar una actividad, debe esperar la verificación de las personas encargadas, mediante una lista de chequeo que se cumplan las medidas de seguridad. Actividad que es verificada por los/las supervisores, quienes dan la autorización para comenzar a ejecutar los trabajos.



Composición:

En las operaciones de composición se mezclan sólidos y líquidos para producir soluciones, suspensiones, jarabes, pomadas y pastas. Se recomienda el empleo de equipos de procesamiento confinados y de sistemas de transferencia cuando se utilizan materiales altamente peligrosos. Para evitar las lesiones de quemaduras a las personas se les entrega guantes para altas temperaturas, en cuanto a las caídas de mismo nivel se le hace entrega de calzado de seguridad con planta antideslizantes y para la carga de materia prima existe un elevador de carga.

Granulados:

La manipulación del material para la carga y descarga de los granuladores: La materia prima que llega al área de granulado, viene fragmentada en bolsas sobre un pallet, estas bolsas poseen un peso que son de acuerdo a lo que establece la Ley "que regula el peso máximo de carga humana". Dichas bolsas se vierten en los mezcladores de forma manual directamente y en algunas partes del proceso se realiza con poruñas, siendo la descarga automática.

Mezclado:

Todas las Salas de Granulados cuentan con extracción de aire focalizada, para que el lugar de trabajo quede lo más libre posible del agente contaminante. Además, las personas deben hacer uso de su respirador con filtros, todo el tiempo en el que estén expuestas, como una forma de prevenir problemas de salud.

Compresión:

La compresión del polvo de medicamento es automatizada, los principales riesgos son exposición a ruido y polvos de medicamentos los cuales son controlados con los elementos de protección personal correspondiente al riesgo, de esta manera **Bagó previenen el impacto negativo en su personal.**

Personal subcontratado:

Es importante una supervisión cuidadosa de estos trabajadores(as), de forma que no infrinjan las normas de seguridad ni realicen trabajos que provoquen incendios, explosiones u otros riesgos graves para la salud y la seguridad. Se han de impartir programas especiales de seguridad sobre las normas de los contratistas, medidas básicas de seguridad y capacitación GMP para evitar eventuales riesgos en Bagó.

Almacenamiento y Distribución:

- Almacenamiento ordenado y segregado (cuarentena, aprobado, rechazado)
- Condiciones bajo condiciones ambientales óptimas
- Sistema de registro de existencias, ingresos y egresos de materias primas y productos
- Se debe cumplir la norma "FEFO" (first expire – first out)
- Registros actualizados de existencias y distribución de lotes
- Sólo se despachan productos aprobados por el Área de Calidad y Desarrollo, liberadas por el Departamento de Aseguramiento de Calidad.

Calidad y Desarrollo:

Controla y certifica que el preparado que el producto que llegará al paciente sea de la más alta calidad. Tiene la responsabilidad de analizar cada materia Prima, cada material de Envase, cada etapa del proceso y cada Producto Final, de acuerdo a un estándar universal.

El personal debe 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

Pacto Global: relacionamiento con la Marca, Visión y Ética de Bagó:

Laboratorio Bagó de Chile, se encuentra adherido a Pacto Global de las Naciones Unidas de manera voluntaria desde 2011, siendo la primera empresa del sector farmacéutico en nuestro país en incorporarse, 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. Nuestro compromiso como Gobernanza de reportar, dentro del Modelo de Gestión del Pacto Global de Naciones Unidas, es alineados a los temas materiales

priorizados de acuerdo a los requerimientos GRI 102-46 con integración además de:

- GRI 101 Principio de Contenido: Contexto de Sostenibilidad
- Contenidos Generales GRI 102
- Contenidos Específicos; GRI 200, GRI 300 y GRI 400, que en los nuevos estándares GRI (Global Reporting Initiative) ya están vinculados a los 10 Principios Rectores de Pacto Global.

Derechos Humanos

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.
2. Evitar verse involucrados en abusos de los derechos humanos.

"Derivan de la declaración de los Derechos Humanos"

Normas Laborales

3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
5. La abolición de trabajo infantil.
6. La eliminación de la discriminación respecto del empleo y la ocupación.

"Derivan de la declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo."

Medio Ambiente

7. Las empresas deben apoyar la aplicación de un criterio de precaución respecto a los problemas ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

"Deriva de la Declaración de Río sobre el Medio"

Anticorrupción

10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

"Deriva de la Convención de las Naciones"

Objetivos de Desarrollo Sostenible y la relación con nuestro negocio y nuestra estrategia de negocio:

Durante 2015, los Estados Miembros de la ONU, aprobaron la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que incluye un conjunto de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

A través del Área de Gestión de Personas, 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 y como actor empresarial, Laboratorio

Bagó de Chile ha adoptado esta Agenda, implicando un compromiso común y universal desde su Alta Dirección y gestión empresarial con contribución a través de su actividad principal de negocios sostenibles, referidos a la producción y distribución de medicamentos que mejoran la calidad de las personas.

La organización 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, específicamente Bagó ha continuado liderando el ODS 5 junto a empresas adherentes a Pacto Global. Para la definición de los ejes estratégicos, medición y gestión de su contribución a los ODS, Bagó utilizó la Guía Sustainable Development Goals SDG Compass y su herramienta incorporando los 5 pasos: (Entendiendo los ODS, Definiendo prioridades, Estableciendo objetivos, Integrando, Reportando y Comunicando)



Los WEPs (Principios de Empoderamiento de las Mujeres):

Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs, por sus siglas en inglés) son un conjunto de buenas prácticas empresariales que promueven la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de gestión. Esta iniciativa, promovida por ONU Mujeres en alianza con el Pacto Mundial, propone la creación de oportunidades de desarrollo para las mujeres dentro de las empresas públicas y privadas, su 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.

Bagó ha continuado trabajando los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres (WEPs), luego de que su CEO concretará por escrito dicho compromiso con ONU Mujeres durante 2015, 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. En el presente periodo participó la Gerente

de Producción en curso para potenciar liderazgo en el Programa Promociona Chile, alineado con los Principios 1, 2 y 4 para el empoderamiento de las mujeres, (ONU Mujeres).

Principios para el Empoderamiento de las Mujeres

EL EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES
PRINCIPIOS PARA LA IGUALDAD ES BUEN NEGOCIO

LA IGUALDAD ES BUEN NEGOCIO

- 1 Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel.
- 2 Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo – respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación.
- 3 Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 4 Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres.
- 5 Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres.
- 6 Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo.
- 7 Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género.

UN WOMEN

United Nations Global Compact

ONU MUJERES
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres

IFRS en Chile:

Chile tiene su asociación gremial denominada “**El colegio de Contadores de Chile A.G**”, constituida en 1932, el cual hasta 2008 trabajaba con los PCGA (Principios de Contabilidad Generalmente aceptados), que obliga a los contadores(as) a elaborar Estados Financieros en base a boletines técnicos), pero Chile no está exento de la era de la globalización, y ante la incorporación de este país a la OCDE, y la entrada de inversionistas extranjeros que exigen información que logre ser entendible para estos, indica que Chile llegó a la fase de convergencia, en donde el año 2009 todas las Sociedades Anónimas abiertas, tienen la obligación de presentar sus Estados Financieros con **IFRS en su versión FULL (para grandes empresas)**, en el caso de las PYMES, la obligación corrió hacia el año 2014 en su versión **EPYM (para pequeñas y medianas empresas)** y la obligación para las entidades de gobierno para el año 2016 **en su versión SP (normas aplicadas al sector público)**.

Laboratorio Bagó de Chile desde el 2013, aplica 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.

Buenas Prácticas de Fabricación o Good Manufacturing Practices (GMP):

Las industrias farmacéuticas producen todo tipo de medicamentos en diferentes formas de dosificación tales como polvo comprimido, cápsulas, soluciones líquidas. Cada producto debe fabricarse en una *línea de producción diferente, respetando las Buenas Prácticas de Fabricación o Good Manufacturing Practices (GMP)*.

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.

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.

SUSES/ISTAS 21:

La Superintendencia de Seguridad Social, instruyó los organismos administradores del Seguro de la Ley 16.744, Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), Instituto de Seguridad del Trabajo (IST), Mutual, Instituto de Seguridad Laboral (ISL), a disponer de nuevas medidas sobre la metodología de evaluación e intervención en riesgos psicolaboral (RPSL).

Es un cuestionario de preguntas, las cuales están referidas a distintas dimensiones que, de acuerdo a la evidencia

científica, están relacionadas con los factores de riesgos psicosociales en el trabajo. Las dimensiones son:

1. Exigencias psicológicas en el trabajo.
2. Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
3. Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo.
4. Compensaciones.
5. Doble presencia.

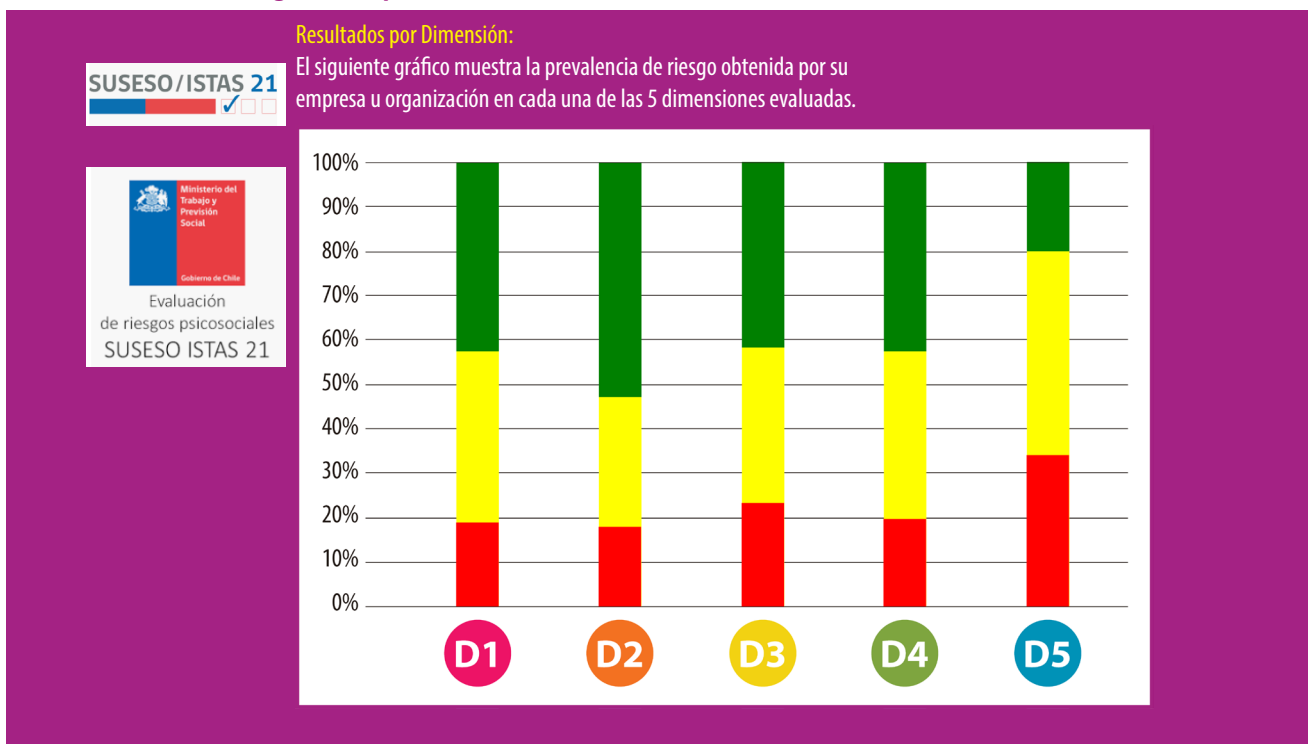
Durante el 2018 se aplicó la Encuesta al Personal de Bagó, en un principio una campaña de intriga, luego de socialización y entre las personas de la organización la entrega de trípticos con el objeto de socializar los

contenidos de la encuesta.

El resultado de la evaluación arroja que Bagó presenta Riesgo Medio en "Doble Presencia", en las siguientes unidades de análisis: Gestión de Personas, Dirección, Administración y Finanzas, Producción, Calidad y Desarrollo, Ciudad empresarial, Concepción y Viña del Mar. Riesgo Medio en "Compensaciones" en las siguientes áreas:

- Producción
- Concepción
- Control y Desarrollo
- GRI 101 Principio de Contenido: Contexto de Sostenibilidad
- Viña del Mar

Gráfico N° 4: Resultados generales por dimensión 2018



“Desafíos de productividad en Chile: +Mujeres en Alta Gerencia y Directorios”:

La organización firmó durante 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. El objetivo es que más mujeres alcancen puestos de alta dirección en las

empresas, se dirige a empresas comprometidas con la diversidad y la promoción de la mujer.

Durante 2018 se continuó con la participación de mujeres en cargos de responsabilidad, como fue el caso de la Gerente de Producción.

“Recertificación del Sistema de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) bajo los estándares de la Norma Chilena NCh:3262-2012:

La Norma Chilena NCh:3262-2012: «**Sistema de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal**», es una herramienta que permite que las

empresas detecten y superen brechas de género en los ámbitos de la gestión de personas y promueva prácticas relacionadas a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, los contenidos que aborda son:

1. Gestión de RR. HH. basados en la No discriminación: Acceso, capacitación, compensaciones, criterios de promoción (desarrollo de carrera y acceso a capacitación).
2. Identificar medidas de Conciliación con Corresponsabilidad.
3. Diseño y Desarrollo de acciones de comunicación y sensibilización en las temáticas asociadas.
4. Difusión y promoción del ejercicio de los derechos de maternidad/paternidad y responsabilidades parentales.
5. Infraestructura: Instalaciones adecuadas para fuerza laboral mixta, facilitar condiciones de seguridad física y personal.
6. Ambiente de trabajo: Prejuicios y estereotipos; respeto mutuo; ambiente con igualdad de oportunidades; condiciones de acceso de mujeres y hombres; salud integral; prevención y sanción del acoso laboral y/o sexual; medidas de prevención, detección, derivación y seguimiento de casos de violencia intrafamiliar (VIF).

De acuerdo a datos del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, solo 12 compañías desde 2012, se han certificado en la normativa que promueve la inclusión de género y la conciliación en las empresas. Laboratorio Bagó de Chile alineado al cumplimiento del ODS 5, recertificó

en mayo 2018 su sistema de gestión de igualdad de género y conciliación (SIGIGC), con el convencimiento que vivir el proceso de la implementación y mantención del sistema, ayudan al cambio cultural necesario para naturalizar la incorporación de la fuerza laboral femenina en la organización y contribuye para que nuestro país aproveche de mejor manera los talentos femeninos. De igual modo Bagó ha venido desarrollando alianzas con diversas instituciones públicas y privadas, para compartir la experiencia en la implementación de dicho sistema de gestión y contribuir con el cumplimiento de la meta país, de contar con 100 empresas certificadas, y como parte de la adherencia al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (OSD 17).



Imagen: De izquierda a derecha, Maritza Briones Coordinadora SIGIGC Laboratorio Bagó, José Antonio Plubins Presidente Laboratorio Bagó, Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género Sra. Carolina Cuevas, Directora Ejecutiva Red Pacto Global Sra. Margarita Ducchi, Juan Araneda Gerente General Laboratorio Bagó, Marcelo Sartori Gerente Comercial + Applus

Contenido 102-13

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

A nivel nacional participamos en los siguientes organismos, tanto del sector farmacéutico como en organismos públicos y privados, a los cuales nos adherimos en el contexto de nuestro compromiso con la sostenibilidad y la Responsabilidad Social.

- Asociación gremial de Laboratorios productores locales de medicamentos PROLMED
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género - SERNAMEG

- Fundación Chile Unido
- Fundación Cristo Vive
- Asociación Chilena de Seguridad - ACHS
- Cámara de Comercio Argentina - CCA
- Cámara de Comercio de Santiago de Chile - CCS
- Cámara Chilena de la Construcción - CCHC

- Comunidad Mujer (IPG) – Iniciativa Paridad de 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 y los ODS
- ProHumana – Programa de Investigación para la Promoción Humana (Mesas Redondas Empresas y Gestión Previsional sustentable, Índice de Género)
- RedEG - Red de empresas por el Género (Comité Asesor)
- Alianza de Empresas Unidas por la Infancia (UPPI).
- Universidad Central de Chile – Escuela de Diferencial programa PROFUDIS
- Colegio Monte Tabor
- Colegio San José de Chicureo
- Win-Win, ONU Mujeres



2. ESTRATEGIA

Contenido 102 -14

Declaración CEO.

Mensaje del Gerente General

“Nuestra Misión es comercializar y promocionar productos farmacéuticos de la más alta calidad – contribuyendo a mejorar la salud y la vida de la población, generando valor para nuestra empresa – accionistas y trabajadores(as) – a través del compromiso de nuestra gente y un sobresaliente servicio al cliente”.



En Bagó, estamos comprometido a aportar un valor positivo a la sociedad a través de nuestro trabajo. Todo lo que hacemos como empresa se basa en nuestro compromiso con el rigor científico, los más estrictos principios éticos y el acceso a las innovaciones médicas para todas aquellas personas que lo necesiten.

Nuestro Reporte de Sostenibilidad alineado a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y a los Principios Rectores de Pacto Global, nos permite tomar mejores decisiones, al enfocarnos en los problemas relevantes para la organización y la sociedad en su conjunto. Al trabajar para cumplir con nuestra Misión, salvamos y mejoramos la vida de muchas personas, contribuyendo al logro del ODS 3. Otra forma de contribuir al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es:

- Nuestros productos de la más alta calidad, han sido Certificados en Buenas Prácticas de Manufactura por la autoridad sanitaria peruana (noviembre 2018), la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas (DIGEMID)
- En mayo 2018, Bagó lanzó al mercado la línea de foto protección más avanzada (Heliocare 360), para pieles que necesitan una gran cobertura frente al daño solar. Su exclusiva fórmula protege frente a los rayos UVA, UVB, IRA y la luz visible.
- La línea Neuropsiquiátrica lanzó en mayo Somnipax, inductor del sueño, libre de azúcar y gluten pensado además en pacientes celíacos y diabéticos, siendo los únicos en el mercado con presentación de desintegración oral.
- Durante 2018, el Equipo Clown Bagó cumplió 5 años entregando contención en los momentos críticos a pacientes en estado de salud vulnerable.
- Nuestro Sistema de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) fue recertificado bajo los estándares de la Norma Chilena NCh:3262-2012. Contando con la presencia de la Subsecretaria del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género Sra. Natalia Cuevas y la Directora de Pacto Global Chile Sra. Margarita Ducci. De igual modo y en el mismo contexto, nuestra organización continuó liderando la mesa de trabajo del ODS5 de Pacto Global Chile.
- Por segundo año consecutivo, Bagó fue reconocida con el primer lugar en Gestión Previsional Sustentable, reconocimiento entregado por ProHumana y SURA, cuyo objetivo es fomentar las buenas prácticas previsionales en las empresas con el fin de conseguir que hombres y mujeres, tomen conciencia de la relevancia de ahorrar para financiar los años de sobre vida, considerando el incremento de la esperanza de vida en Chile (ODS 1, ODS 5, ODS8 y ODS10).

- Cabe considerar, que Bagó es parte de las 14 grandes empresas de nuestro país que buscan disminuir los residuos de sus procesos. Iniciativa mixta impulsada por la Agencia de Sustentabilidad Cambio Climático – dependiente de la CORFO, el Ministerio del Medio Ambiente y la ONG Acción, con esta acción además adherimos al ODS 13).

Durante el 2018 se continuó trabajando con distintas organizaciones, tanto públicas como privadas para impulsar las distintas iniciativas a nivel país (SERNAMEG, Comunidad Mujer, ProHumana, RedReg, entre otras, e impulsar el cumplimiento de los distintos desafíos a nivel país, en el contexto de los Objetivos de Desarrollo sostenible (ODS 17).

El presente reporte comprende el estado del arte respecto a los 10 Principios Rectores de Pacto Global de las Naciones Unidas, cuyo objetivo es fortalecer los derechos humanos, las relaciones laborales, protección del medio ambiente y la constante lucha contra la corrupción, como asimismo nuestra materialidad alineada al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a los que nos hemos comprometido, de modo de gestionar y minimizar los impactos negativos de nuestros procesos, dando especial énfasis al ODS 3, al trabajar en equipo para garantizar vidas saludables y promover el bienestar de las personas de todas las edades, puede parecer el objetivo obvio para abordar, como asimismo el ODS 5, para fortalecer el empoderamiento de la mujer y la igualdad de oportunidades de manera transversal.

Con el presente informe, deseamos entregar una amplia visión sobre el modelo de negocio de nuestra compañía, su estrategia, perspectiva, riesgos y oportunidades.

Juan Araneda Angulo
Gerente General
Laboratorio Bagó de Chile S.A.

Contenido GRI 102- 15

Principales impactos, riesgos y oportunidades.

Características del Mercado:

El mercado farmacéutico chileno, a pesar de ser relativamente pequeño comparado con las industrias de países como México o Brasil, también es un mercado dinámico que se encuentra en fase de expansión. Está compuesto por un total de 184 laboratorios que importan, producen y distribuyen alrededor de 276.495.000 unidades de productos, lo que equivale a unas ventas que sobrepasaron los 1.841.458.000 USD en 2018.

En Chile existe una alta concentración en los canales de distribución, donde las tres grandes cadenas de farmacia concentran el 90% de las ventas. No existen restricciones para la instalación de farmacias en un determinado espacio geográfico, por lo que pueden coexistir varias en la misma calle. Si bien es cierto que la industria de medicamentos en el mundo está muy concentrada en los países más industrializados, se observa una creciente participación de algunos países latinoamericanos en la innovación de carácter biotecnológico. Concretamente, Chile destaca en el escenario global como centro emergente en materia de investigación clínica, con una tasa de 0,34 estudios clínicos por cada **10.000 habitantes que coloca al país a la cabeza de Latinoamérica.**

Al hablar de un mercado de medicamentos, no podemos dejar de referirnos que éste se encuentra compuesto por un conjunto de submercados con una dinámica de comportamiento bien diferenciada en función de los agentes que intervienen en cada uno de ellos y de las características del submercado:

- **Medicamentos de venta libre (over the counter /OTC):** son aquellos que son comprados directamente por el paciente o venta libre, donde el/la usuario adquiere el medicamento directamente en la farmacia. Entre los OTC de Bagó se destacan **Bagovit-A, Perfungol, Nastigrip DN, Heliocare, Pilexil, Endocare, Talflex gel.**
- **Medicamentos éticos (o de venta bajo receta):** En el caso de los medicamentos éticos, por definición, los pacientes no pueden acceder al medicamento sin contar con la prescripción del profesional médico. Esto se da en el marco de una regulación que intenta prevenir sobre un uso inadecuado del medicamento.
- **Medicamentos de internación:** son aquellos que habitualmente son adquiridos en forma directa por hospitales y consultorios, o directamente a los laboratorios a través de licitaciones a cargo de la CENABAST.

En Chile la Comercialización en farmacias distingue:

- **Medicamentos Genéricos:** Fármacos que se venden bajo el nombre de su compuesto principal o principio activo, conforme a su Denominación Común Internacional ("DCI"), también denominados equivalentes farmacéuticos.
- **Medicamentos de Marca:** Producidos por el laboratorio que es dueño de la patente.
- **Medicamentos Similares:** Medicamentos que comercializa un laboratorio distinto al que gozaba de la patente, ya expirada, bajo una marca diversa.
- **Medicamentos de Marca propia:** Los producidos por laboratorios de la misma farmacia. Asimismo, es necesario destacar el papel de los medicamentos bioequivalentes, que son aquellos equivalentes farmacéuticos que cuentan con estudios de Equivalencia Terapéutica en centros autorizados por ANAMED (Agencia Nacional de Medicamentos). Estos medicamentos tendrían, por lo tanto, calidad comprobada, seguridad y eficacia respecto al medicamento original, siempre y cuando el lugar de fabricación del medicamento cuente con GMP (Good Manufacturing Practices, es decir, buenas prácticas de fabricación).

Gracias al mayor dinamismo de la economía, el mercado farmacéutico total creció, según IMS, 0,45% en unidades durante el año y las ventas en valores crecieron un 4,40%. En el mismo mercado, Laboratorio Bagó creció 4,29% en unidades y 6,14% en valores, superando nuevamente el crecimiento de los principales laboratorios del país y alcanzando el quinto lugar de corporaciones medido en unidades. En el mercado Ético, Bagó alcanzó una participación de mercado de 4,28% en unidades y de 2,91% en valores.

Descripción Laboratorio Bagó de Chile:

Durante 2018, Bagó asciende un puesto en el ranking de unidades y se ubica en el tercer lugar con una participación de 4,28% superando a Saval. Mantiene, además, uno de los más altos índices de evolución en el mercado ético. La compañía sigue creciendo en participación en valores, terminando el año con un 2,91%, conservando el noveno lugar en el ranking.

Muchos son los productos que contribuyen al buen resultado de la compañía, destacando entre ellos por el volumen que aportan:

- Nastizol Día-Noche
- Migranol
- Dilasedan

Principales grupos de clientes del sector industrial:

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

Riesgos y Oportunidades:

Riesgos

- No obstante, este crecimiento se podría ver afectado con el proyecto de Ley de Fármacos II. Este proyecto busca principalmente bajar entre un 15% y un 25% el precio de los medicamentos.
- Esta preocupación generalizada por los precios de los medicamentos en el país también se ha visto reflejada con el lanzamiento de **TuFarmacia.go.cl**, un sitio web en el que las personas pueden comparar los precios de los medicamentos, identificar bioequivalentes y genéricos y georreferenciar las farmacias más cercanas con los mejores precios para un medicamento concreto. Por ello se espera un **aumento en la venta de los medicamentos genéricos en detrimento de los de marca**, lo que conllevará una reducción en los márgenes.
- Una tercera tendencia que está siguiendo el mercado es la **venta online de medicamentos**, que hasta enero de 2018 era inexistente en Chile. En 2017 se registró un aumento del 30% en las compras por Internet. El aumento de las ventas por Internet y la rapidez en la entrega de precios que ofrecen los portales de ventas de medicamentos auguran también un gran crecimiento para esta modalidad de venta.

Oportunidades

- En cuanto a la **dermocosmética**, que incluye todos los productos dermatológicos de venta libre sin receta, sigue manteniendo en ventas una tendencia al alza que se espera que continúe los próximos años. Este mercado está liderado por los **emolientes y fotoprotectores**, con un 71% de crecimiento, y se caracteriza por la escasez de las marcas propias y la gran cantidad de nuevos productos que aportan dinamismo y rotación.

- 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.
- Sectorizar la línea **dermocosmética** en productos orientados específicamente a la mujer, considerando el posicionamiento que tiene Bagó en temas de género a nivel nacional e internacional.
- Por último, los cambios demográficos y de estilo de vida, evidencian un claro envejecimiento de la población chilena lo que podría augurar una tendencia al alza de los **fármacos destinados al segmento de la tercera edad y personas con enfermedades crónicas**, en consecuencia, existen nuevas necesidades que deben satisfacer.



3. ÉTICA E INTEGRIDAD

La marca Bagó, está posicionada como “Ética al servicio de la Salud”, lo que obedece a que somos un equipo que al tomar decisiones busca no sólo que sean económicamente eficaces, sino también socialmente constructivas, respetando las normas y políticas de la empresa que establecen que es correcto e incorrecto. Dentro de sus atributos está la comercialización y promoción de productos farmacéuticos de la más alta calidad, contribuyendo a mejorar la salud y vida de la población.

Contenido 102-16 Misión, Visión

Nuestra **Visión** establece la estructura de los valores fundamentales de Bagó y los principios. Estos valores y principios ayudan a guiar las acciones y la conducta del personal de la empresa. Responde a las preguntas *¿Dónde se quiere llegar?, ¿A dónde queremos llegar, en dónde nos vemos en el futuro?*

“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. Obtendremos el 5º lugar de participación del mercado farmacéutico total y lograremos sobre un 10% de rentabilidad sobre la venta en un plazo de 5 años”.

Nuestra **Misión**, es congruente con la Visión, y es concebida como una oportunidad para hacer negocios hacer negocios dentro del contexto de necesidades. Es decir, responde a la pregunta **¿Cuál es la razón de ser de la empresa?** Es decir:

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

Valores Bagó:

Estamos comprometidos a trabajar de manera sostenible y hacer frente a nuestras responsabilidades sociales y éticas como ciudadano corporativo. Nuestros valores corporativos desempeñan un papel central en nuestro trabajo diario y nos guían en el cumplimiento de nuestra misión.



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 más 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 logro de nuestros objetivos.

Contenido GRI 102-17

Mecanismos de asesoramientos y preocupaciones éticas.

Servicios de información y asesorías a las personas consumidoras sobre productos de venta libre. - La Farmacovigilancia es la actividad de salud pública cuyo objetivo es la identificación evaluación y prevención de los riesgos del uso de los tratamientos farmacológicos una vez comercializados. Se encuentra orientada a la toma de decisiones que permitan mantener la relación beneficio/ riesgo de los medicamentos prevención de los en una situación favorable, o incluso suspender su uso cuando esto no sea necesario.

Los medios por los cuales las personas que consumen nuestros productos pueden consultar son:

- Asistencia telefónica
- Fan Page
- Página Web: www.bago.cl

Durante el año 2018 se recibieron 68 reclamos, entre productos importados, tercerizados y de fabricación local, de los cuales todos fueron de Tipo III, es decir, el uso o estar expuesto al uso del producto, no causa consecuencias adversas a la salud. De los cuales, 44 corresponden a productos de fabricación local, 9 a productos Importados y 15 de productos fabricados por terceros. Para cada uno de ellos se realizó la investigación y acción correctiva correspondiente, y se entregó una respuesta al cliente de manera efectiva y oportuna.

Es responsabilidad de todas las personas informar por cualquier vía al al Director Médico (DM) o Director Técnico (DT) acerca de presuntas reacciones adversas a un producto distribuido por Bagó, (telefónicamente, o a través de farmacovigilanciabago.cl, a través de las jefaturas u otro medio). Tanto el Director Médico o el Director Técnico tienen la obligación de informar a nuestras licenciantes cualquier reacción, como asimismo ambos tienen la obligación sanitaria de procesar esa información e informar al Instituto de Salud Pública (ISP).

Otros mecanismos para que los grupos de interés se informen de nuestra preocupación ética, es a través de la Página Web (www.bago.cl), el Reporte anual de Sostenibilidad, Talleres y medios de comunicación internos y externos. Además de la participación en diferentes mesas de trabajo, a nivel local.

Existe además un mecanismo, bajo el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (**SIGIGC**), llamado Protocolo denuncias de Acoso Laboral Sexual y/o Género (**RH-INS15**) y el procedimiento documental de Detección y Eliminación de Prácticas Discriminatoria (**RHINS-16-02**), donde se tratan casos confidenciales de reclamos por discriminación y malos tratos (acoso laboral y/o sexual).

Tabla N° 4: Tipos de Reclamos SIGIGC 2018/2017

Género	Tipo de Reclamo 2018		Tipo de Reclamo 2017	
	Acoso Laboral	Acoso Sexual	Acoso Laboral	Acoso Sexual
Hombre	3	0	1	0
Mujer	0	1	0	0



SERVICIO AL CLIENTE
(02) 2368 27 00
lunes a jueves de 9:00 a 18:00 hrs.
Viernes de 9:00 a 17:00 hrs.

FARMACO VIGILANCIA
Notificar reacciones adversas a medicamentos (RAM)

AQUÍ



4. GOBERNANZA

Contenido 102-18

Estructura de Gobernanza.

Los antecedentes de esta sección aportan una descripción general de la estructura de gobernanza de Laboratorio Bagó de Chile, su composición y el compromiso asumido en materias ambientales, sociales y económicas. La estructura de la gobernanza en el contexto de la sostenibilidad de la organización se inicia con los accionistas y por las personas que conforman el Directorio (Presidente, Vicepresidente y Director) y las distintas Gerencias y Subgerencias).

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 Arias Ortiz Sub
Gerente de Aseguramiento de Calidad

Sra. Andrea Puente Guerrero
Sub Gerente Abastecimiento y Comercio Exterior

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 Montes
Sub Gerente de Administración de Marketing

GERENCIA DE PRODUCCION

Sra. Cristina Monfil Krause
Gerente de Producción

GERENCIA DE CONTROL DE CALIDAD

Sr. Dalton Alarcón Salvo
Gerente de Calidad y Desarrollo

GERENCIA DEL AREA GESTION DE PERSONAS

Sr. Francisco Méndez Ferreira
Gerente del Área de Gestión de Personas

La toma de decisiones es 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 GRI 102 – 19**Delegación de autoridad.**

Para desarrollar diversas iniciativas, programas y acciones e integración de nuestros procesos a la sostenibilidad la Gerencia General ha delegado en la Subgerencia de Aseguramiento de la Calidad y la Jefatura de Mantenimiento, temas ambientales y de calidad de acuerdo a las Buenas Prácticas de Manufactura (GMP) y delega responsabilidades y funciones de acuerdo al tipo de gerencia y jefatura. 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 de la unidad de Servicio Social.

Cada área implicada en el presente Reporte de Sostenibilidad, presenta el resultado de su gestión anual, transparentando las acciones en el contexto de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y la forma en que la organización genera utilidades con valor económico, ambiental y social. Para ello se establece un proceso estratégico de control de cumplimiento a criterios obligatorios y requerimientos de la nueva Estructura GRI, a cargo de la Gerencia General, quien designa a la persona para solicitar, reunir, registrar, analizar y comunicar la información recabada, de modo que posteriormente pueda ser objeto de revisión interna o verificación externa si así se decidiera.

El presente Reporte da cuenta de la gestión desarrollada por la organización Integrando los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los procesos de Reporte de Sostenibilidad **GRI** y los Principios de Pacto Global e incorporará todas las acciones implementadas por los colaboradores(as) de la organización, evidenciando la sostenibilidad como parte del negocio a través de todos los procesos documentados y a la vista en la organización, para la toma de decisiones a nivel de gobernanza.

El compromiso de la Gerencia General a nivel de Gobernanza se encuentra establecido en el contexto de la adhesión a Pacto Global de Naciones Unidas y de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) conforme a los contenidos GRI 102-12 y GRI 102-14.

Contenido GRI 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 GRI 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.

Los principales procesos en la elaboración de la materialidad del presente Reporte, ha sido el levantamiento 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.

Contenido GRI 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 GRI 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 4 mujeres y 11 hombres.

Contenido GRI 102 – 25

Conflictos de intereses.

No existe un procedimiento documental, sin embargo, los conflictos de intereses quedan fuera del negocio dado que existen tres participantes en el Directorio. El principal ente controlador es una empresa de origen argentina, la que tiene mayor poder de acciones y decisiones comerciales, la que es revisada y controlada por órganos del Gobierno de su país, siendo la interacción con Chile controlada por entes fiscalizadores como el Banco Central y el Servicio de Impuestos Internos (SII). Se prevé para el 2019 comenzar a trabajar el compliance como una forma de asegurarse la empresa de contar con todos los procedimientos que aseguren el cumplimiento normativo interno y externo. Además, durante el año realizan auditorías internas y externas, las que aseguran un sano comportamiento comercial.

Contenido GRI 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, auditoría tributaria realizada anualmente por PRICE, Auditoría de Licenciamiento. El control del licenciamiento de software en la organización es un asunto relevante por el riesgo que, si estos activos no se gestionan adecuadamente, por lo tanto, cada cierto tiempo se audita a través de Microsoft y Adobe, para verificar contratos de licencias incluyendo todos los servidores y equipos cliente. La evaluación de temas económicos se realiza a través auditorías de los estados financieros por la empresa independiente **PriceWaterhouseCoopers (PWC)**. Su metodología considera que se auditen los estados financieros de manera anual, del 01 de enero a diciembre del año en curso versus el año anterior. Se revisan los estados de resultados integrales, estados de cambio en el patrimonio y estado de flujos de efectivo. Son parte de este conjunto las notas a los estados financieros.

Objetivo:

En base a la evidencia de auditoría, la empresa externa emite un informe auditado en donde expresa la razonabilidad de los estados financieros del laboratorio de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera para Entidades Pequeñas y Medianas. (NIIF) Dicho informe es enviado a gerencia general, presidencia y posteriormente a la casa matriz.

Contenido GRI 102 – 32

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

Cada gerencia de área tiene la responsabilidad de sancionar y aprobar formalmente los contenidos del Reporte de Sostenibilidad de la organización y garantizar que se traten todos los temas materiales.

Contenido 102 – 35

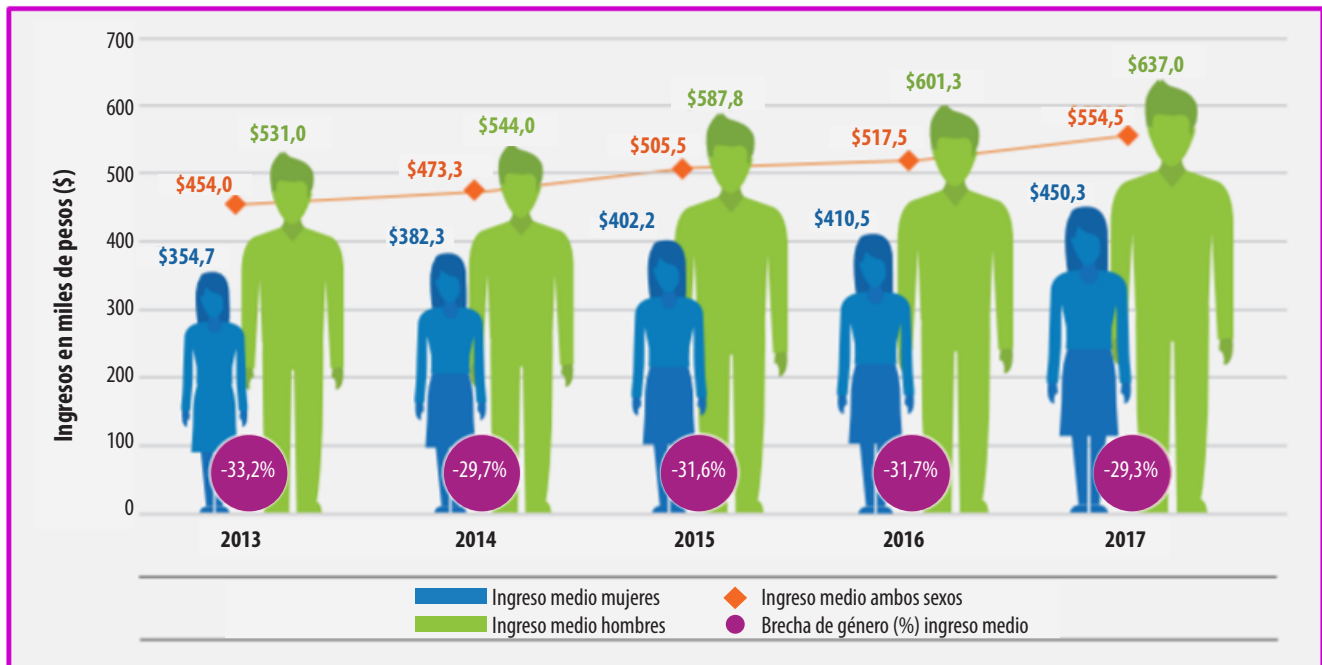
Políticas de remuneraciones

En Chile para caracterizar los ingresos laborales de las personas que son clasificadas como ocupadas en la Encuesta Nacional de Empleo (ENE), se utiliza un módulo complementario que se aplica dentro de la misma Encuesta (ESI), en todas las regiones de Chile, tanto en zonas urbanas como rurales durante el trimestre octubre-diciembre. Durante 2017, el ingreso medio mensual estimado para la población ocupada alcanzó \$554.493, lo que implicó una variación de 7.1%, la más alta registrada en los últimos cinco años. De las 8.039.626 personas

ocupadas estimadas, 55.8% correspondió a hombres, quienes percibieron un ingreso medio de \$636.981. El 44.2% representa a las mujeres del total de personas ocupadas, obteniendo un ingreso de \$450.287. observándose una brecha de en el ingreso medio de -29.3% en desmedro de las mujeres. El 50% de las personas ocupadas percibió Contenido ingresos menores o iguales a \$379.673 en 2017, lo que implicó una variación de 8.5% de 2013 -2017. Las mujeres obtuvieron un ingreso mediano mensual de \$319.735 y los hombres \$402.355, es decir la brecha de género del ingreso mediano se ubicó en -20.5%, en desmedro de las mujeres. (Ref: ESI Encuesta Suplementaria de ingresos 2017/ julio 2018)

Laboratorio Bagó de Chile utiliza para la clasificación de los puestos de trabajo la metodología de E&Y, 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).

Gráfico N°5: Brecha de Género de acuerdo a Encuesta Suplementaria de ingresos 2017/2018



Contenido GRI 102 – 36

Proceso para determinar la remuneración.

El Art. 41 del Código del Trabajo, define “se entiende por **remuneración** las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables 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

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

- **Sueldo:** 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 las personas 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.

que se funden, entre otras razones en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad (art. 1 N°1 D.O. de fecha 19.06.2009 / Ley 20.348).

Laboratorio Bagó de Chile en el ámbito del ODS 1 , cuenta con remuneraciones más alta que el ingreso mínimo del país y todos sus empleados y empleadas cuentan con una adecuada protección social. De igual modo, tiene procedimientos documentales socializados, escritos 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 ejecutivo **(RH-INS-07)**. Procedimiento interno alineado al art.62 bis del Código del Trabajo señala que el empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre mujeres y hombres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones

PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES

Contenido GRI 102 – 41

Acuerdos de Negociación Colectiva.

Existe un plan de reuniones que se desarrolla durante el año, en forma mensual con la Directiva del Sindicato, con el objeto de discutir diferentes temas relacionados con el trabajo, condiciones laborales y todo lo que tenga relación con el acuerdo sindical que está vigente en el contrato colectivo. Los beneficios que están estipulados en el contrato colectivo y de común acuerdo en la última negociación colectiva, se hacen extensivos al personal operativo y administrativo de la Planta y de acuerdo a lo estipulado por ley en el Código del Trabajo.

Contenido GRI 102 – 42

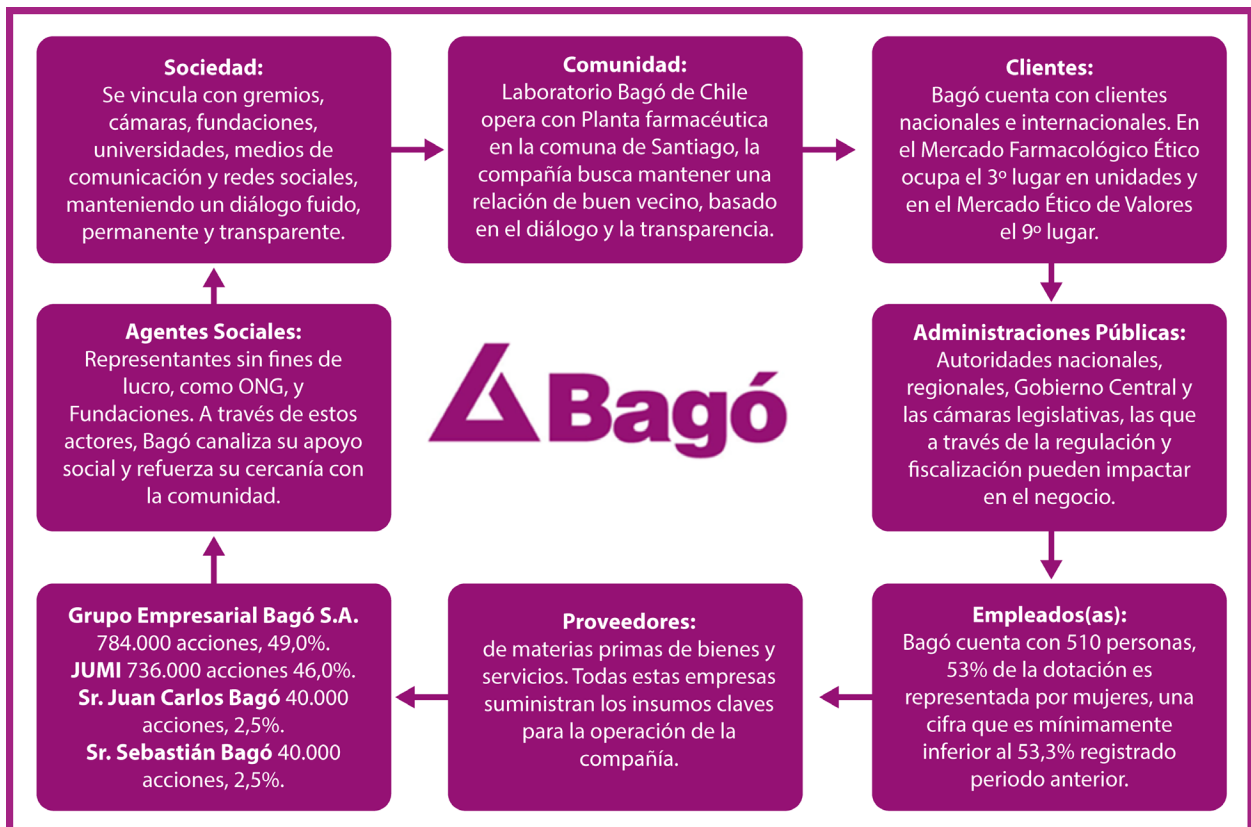
Identificación y selección de grupos de interés.

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. A partir de esta visión, la Estrategia de Sostenibilidad aspira a acercar aún más el desempeño social y ambiental de la empresa a sus stakeholders, en el marco de una activa promoción de la transparencia y del fortalecimiento de las confianzas mutuas.

Para identificar, evaluar, clasificar y definir el enfoque de participación de los grupos de interés se construyó una línea base tomando como elemento una lista elaborada por la Gerencia General y las Gerencias de primera línea y Jefaturas, utilizando la herramienta metodológica y técnica denominada Mapeo de Grupo de Interés, en el entendido que algunos son Claves (sin ellos no es posible la supervivencia de la organización), Estratégicos (son aquellos que representan oportunidades para fortalecer negocios complementarios a nivel de Innovación del negocio) y otros del Entorno (muchas veces son los que representan una amenaza y ameritan atención y/o alianza) identificando temas de interés.

Tabla N°5: Mapeo Grupo de Interés (Claves, Estratégicos, Otros)



Contenido GRI 102 – 43

Enfoque para la participación de los grupos de interés.

Para seleccionar los asuntos materiales de mayor relevancia en torno a los cuales focalizar los contenidos del Reporte de Sostenibilidad, Bagó a continuado trabajando con las opiniones e inquietudes en diferentes temas recabados con los grupos de interés con los que se ha dialogado, asociados a la estrategia de sustentabilidad. Estos grupos fueron seleccionados dada la influencia directa en la operación y toma de decisiones de la empresa. El objetivo de esta actividad fue jerarquizar cada uno de estos temas considerando tanto la importancia que le asignan los grupos de interés como su impacto y alcance desde la mirada de la empresa. A partir de los resultados de este ejercicio, Bagó elaboró la **Matriz de Materialidad**.

Contenido GRI 102 – 44

Temas y preocupaciones clave mencionados.

Los diferentes grupos de interés con los que Bagó interactúa tienen diversas expectativas, la identificación de éstas se efectuó mediante el análisis y priorización, de acuerdo a la relevancia que tiene cada uno, tanto para la organización como para los grupos de interés; de esta manera se han identificado aspectos estratégicos que valoran los diferentes grupos de interés, de donde surgen las acciones desarrolladas en respuesta a las expectativas identificadas a dichos actores.

Priorización de los asuntos materiales:

Con el fin de identificar los asuntos materiales para Bagó se consideraron diversas fuentes, tanto internas como externas. Entre ellas están:

- Los 33 estándares contemplados por el Global Reporting Initiative (GRI) Standards, marco de referencia internacional para la elaboración de reportes de sostenibilidad.
- La opinión de los grupos de interés y de la revisión de la prensa nacional en 2018.
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.
- Los 4 Pilares de Pacto Global de las Naciones Unidas y sus 10 Principios Rectores.
- Los Principios para empoderamiento de las Mujeres (WEPS) de ONU Mujeres.

Este proceso permitió identificar los siguientes asuntos materiales de acuerdo a la validación realizada por la Alta Dirección, sobre los temas materiales y la estrategia de Sostenibilidad de la Compañía y que forman parte de nuestra Visión de Largo Plazo.

Tabla N°6: Matriz de Mapeo Stakeholders (matriz de interés e influencia jerarquiza a los distintos stakeholders que ha definido la compañía)



6 grupos de interés clave para la compañía

Tabla N°7: Identificación de temas alineados a los 10 Principios de Pacto Global y a los ODS

Grupo de Interés	Expectativas y Acciones específicas	Compromiso – Potenciales Riesgos
1. Accionistas	Desempeño económico. Rentabilidad y solvencia, Adecuada gestión de riesgos. Buen Gobierno Corporativo. Comportamiento ético y transparente e Innovación	Velar por la solvencia, rentabilidad y reputación de la organización.
2. Empleados(as): Fuerza de Venta, Mandos Medios, Operarios(as)	Fortalecer iniciativas en el contexto de la RSE, vinculadas al Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, Comunicación transparente, Respeto a los derechos laborales fundamentales. Bienestar y Calidad de Vida Desarrollo profesional y humano. Mayores actividades del Voluntariado Corporativo.	Mayor compromiso y pertenencia a la organización, Fidelización, Baja Rotación, Imagen corporativa. Generar oportunidades para su desarrollo y crecimiento, en un ambiente adecuado de trabajo, así como promover su bienestar y calidad de vida. Pérdida de talentos, Alteración clima laboral, menores utilidades, desconfianza, aumento de licencias médicas, aumento de siniestralidad.
3. Clientes: Médicos, Cadena de Farmacias, Hospitales Públicos y Privados	Innovación, comunicación eficaz, mejora continúa focalizado en el consumo responsable, protección privacidad, Dermocosmetica que incluye venta libre sin receta médica, sectorizar productos orientados a las mujeres considerando el posicionamiento de Bagó en temas de Género a nivel nacional e internacional. Cambios demográficos, envejecimiento de la población y nuevas necesidades que satisfacer.	Innovación en el desarrollo de productos con valor, Desempeño económico rentable y responsable, prevención de la corrupción a lo largo de la cadena de valor, potenciar la información actualizada científica y de asistencia científica y tecnológica a los médicos especialistas y clientes Alza de precios (Cadenas), incremento de farmacias populares, Bioequivalencia, Ley de Fármacos II, Comparador de precios online “Tu farmacia.go.cl”, venta de medicamentos fraccionados, venta online medicamentos
4. Empresas Proveedoras: Relacionada con la tecnología y materiales de envase y materias primas,	Negocio como alianza estratégica. Marketing para aumentar desarrollo, acciones para alinear empresas proveedoras con las practicas de RSE y Sostenibilidad de Bagó, incorporación de practicas en equidad de género en la cadena de valor como una BPL. Cumplimiento contractual. Pago puntual. Relaciones comerciales de largo plazo. Transparencia en las contrataciones.	Fortaler imagen corporativa, nuevas oportunidades de negocio. Cumplimiento contractual. Proceso de compras transparente. Deterioro de imagen corporativa, perdida de oportunidades de negocio, mayores costos.
5. Comunidad en general: Autoridades, Academia, empresas Públicas y Privadas, Juntas de Vecinos u otros actores locales	Las empresas con diversos esfuerzos en RS y trabajando en alianza, se posiciona entre las mejores empresas para trabajar. La inclusión y la diversidad son una ventaja competitiva, creando un excelente lugar para trabajar y hacer negocios. Prevención y abordaje de las consecuencias del cambio climatico, principalmente el control de emisiones de gases de efecto invernadero, uso sostenible de materiales: papel, agua y energía	Generación de valor compartido a través de la participación activa en la Comunidad, Inversión social para la comunidad. Sistematización y medición de desempeño económico, ambiental y social. Optimización de proceso con integración de elementos de RSE en el contexto de Sostenibilidad y definiciones de funciones y responsabilidades en el contexto de sostenibilidad para consolidar KPI fiables y transparentes. Comportamiento ético y transparente. Comportamiento responsable ante el medioambiente. Personas consumidoras desinformadas.
6. SOCIEDAD: Gremios, Cámaras, Fundaciones, Universidades medios de comunicación y redes sociales.	Se busca un dialogo fluido y permanente y transparente.	Fortalecer los canales de comunicación existentes.

El Gerente General 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 las gerencias de 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. 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 eventualmente pudiera enfrentar: a nivel económico, medio ambiental, laboral y social.

Contenido GRI 102 – 46, GRI 102-47

Temas y preocupaciones clave mencionados.

Modelo de materialidad aplicado: Para la definición de la materialidad se recurrió a la misma acción operativa utilizada en la gestión anterior, partiendo de un modelo basado en la experiencia de Bagó, en la guía Estándares del GRI y la normativa vigente, que permitieron que los contenidos identificados para el Reporte de Sostenibilidad 2018 se enmarquen en la misión y política de RSE de la organización y en las expectativas de los grupos de interés, de acuerdo a lo siguiente:

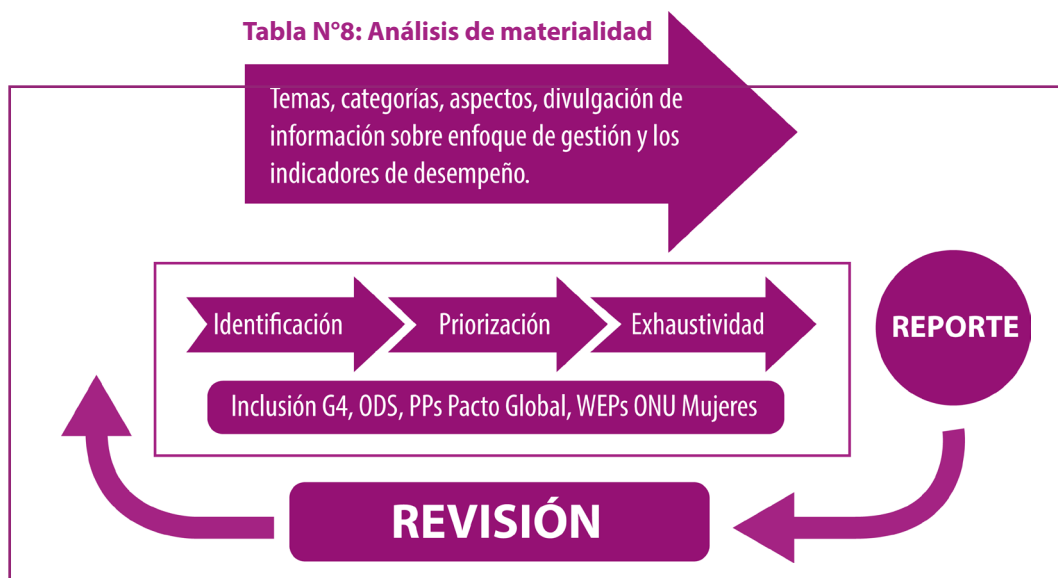
1. Identificación. Se evaluaron los aspectos relevantes identificados en la gestión anterior, se realizó un análisis de los contenidos de las Memorias y Reportes

de Sostenibilidad anteriores, y un análisis de los canales de comunicación con los grupos de interés, y las expectativas recogidas a través de estos canales.

2. Priorización. Se ponderaron y priorizaron los temas materiales para ser incorporados en el Reporte de Sostenibilidad 2018, a través de la selección de los aspectos más importantes reflejados en la matriz. El resultado de esta fase dio como resultado la consolidación de la matriz de materialidad.
3. Validación. Se validaron los asuntos de relevancia identificados e incorporados al presente informe, y se elaboró un primer borrador del Reporte de Sostenibilidad para que sea evaluado y validado internamente por las siguientes Gerencias: Área de Personas, Gerencia General y la Gerencia de Administración y Finanzas.
4. El presente Reporte no cuenta con revisión externa.

El Proceso de preparación del Informe de Sostenibilidad, atingente a la definición de los contenidos del informe y las coberturas de los temas, se realizaron bajo los estándares del GRI, por ser una herramienta para la gestión de desempeño de indicadores y de impactos de RSE, de igual modo se transforma en una herramienta estratégica de comunicación de nuestros resultados y toma de decisiones para nuestros grupos de interés.

Se ha continuado realizando un proceso de análisis formal de la materialidad para hacer un levantamiento de la información de este Reporte, el cual se definió como sigue:



El estudio de la materialidad incluyó las etapas presentadas en el cuadro anterior, con 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: 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.

Los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido del Reporte de Sostenibilidad 2018: (GRI 102-32) (GRI 102-33): Bagó ha realizado el análisis de los determinantes sociales, organizacionales, ambientales y económicos para identificar aquellos más relevantes para los distintos grupos de interés, incorporando aspectos internos y externos. Este proceso ha coadyuvado a definir los contenidos del presente Informe y permitirá definir la planificación estratégica para los siguientes años.

Tabla N°9: Identificación de los aspectos materiales

PLANES ESTRATEGICOS PARA LA SOSTENIBILIDAD	DESARROLLO DE PRODUCTO Nuestro desarrollo de productos tiene 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	D.D.H.H.	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



PRACTICAS DE REPORTE

Contenido GRI 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 GRI 102 – 49

Cambios en la elaboración de informes.

No aplican cambios en la elaboración del presente Reporte.

Contenido GRI 102 – 50

Periodo objeto del informe.

El periodo objeto del informe para la información proporcionada es de enero a diciembre 2018.

Contenido GRI 102 – 51

Fecha del último informe.

Bagó presentó el último Reporte que comprende periodo enero a diciembre 2017.

Contenido GRI 102 – 52

Ciclo elaboración de informes.

El ciclo de elaboración del presente informe es anual, el actual Reporte comprende los meses de enero a diciembre 2018.

Contenido GRI 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 GRI 102 – 54

Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.

El presente Reporte de Sostenibilidad se ha elaborado siguiendo la metodología establecida por el Global Reporting Initiative (GRI), estrategia mundial que establece las directrices para la rendición de cuentas y la gestión de RSE, en conformidad con la opción Esencial de los Estándares GRI, que brindan un marco de reconocimiento internacional para que las compañías midan y comuniquen su desempeño económico, social y ambiental.

El principal cambio de los nuevos estándares con respecto a la **guía G4** es su estructura basada en módulos interrelacionados, lo que permitirá al organismo más flexibilidad a la hora de actualizar cada uno de los temas e incluso añadir nuevos.

En concreto, **GRI** ha lanzado 36 estándares agrupados en cinco bloques: tres universales, el 101, 102 y 103, que se denominan respectivamente Foundation, General Disclosure y Management Approach y que deberán ser usados por cualquier organización que quiera reportar según GRI; y otros tres más específicos, el 200, 300 y 400, que abordan, de forma respectiva, los temas económicos, ambientales y sociales y de los que solo deberán responderse aquellos aspectos materiales para cada organización.



Contenido GRI 103 – 2**Número reclamaciones DD. HH presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.**

Existe un Comité de Género Organizacional, conformado por el gerente de Personas, Jefatura de Administración de Personas, Coordinadora de Responsabilidad Social y del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, enfocado en crear políticas y una gestión de recursos humanos que permita identificar los mayores prejuicios o sesgos hacia las mujeres dentro de la operación empresarial.

Los canales de reporte o denuncia son Buzón de Reclamos y/o Sugerencias, reclamo formal de acuerdo a procedimientos internos en el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación y/o directamente con las respectivas jefaturas de las personas implicadas, Jefatura de Administración de Personas, Coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y/o Sindicato. Se realizaron dos actividades en prevención de acoso laboral y sexual, una de ellas de manera interna y la otra como panelista de la Coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género en ICARE, de manera de compartir las Buenas Prácticas de la organización e implementar mejoras en los procedimientos internos.

ESTANDARES TEMATICOS

El mercado farmacéutico total creció, según IMS, 0,45% en unidades durante el año y las ventas en valores crecieron un 4,40%. En el mismo mercado, Laboratorio Bagó creció 4,29% en unidades y 6,14% en valores, superando nuevamente el crecimiento de los principales laboratorios del país y alcanzando el quinto lugar de corporaciones medido en unidades. En el mercado Ético, Bagó alcanzó una participación de mercado de 4,28% en unidades y de 2,91% en valores, alcanzando una participación mayor en el mercado en relación a 2017, 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 generación de caja permitió financiar la operación y con los excedentes pagar dividendos en diciembre de 2018. Al cierre del año los fondos disponibles ascendieron. 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. Se contrataron Forward para cubrir pagos de facturas por licitaciones a Proveedores internacionales.

Control de Gastos: Bagó cuenta con un Sistema de Control de Presupuestos utilizado por toda la empresa, herramienta implementada hace años que ha sido fundamental en el control y seguimiento detallado de gastos de la empresa. Los Gastos Operacionales del año estuvieron levemente por encima de lo presupuestado, pero bajo control de las Áreas y de la Gerencia.

Disponibilidad servicios informáticos y automatización de Procesos: Durante el año se implementó la nueva sala de servidores con altos estándares de calidad y sistemas de respaldo eléctrico

autosustentables, se incrementó la seguridad de las redes incorporando firewall Fortinet, se desarrollaron o mejoraron más de 30 aplicaciones orientadas a aumentar la productividad en las distintas Áreas de la empresa y se trabajó en aplicaciones y procesos en preparación de la implementación de SAP durante 2019.

Crédito y Cobranzas: En 2018 hubo un aumento de seis días en el promedio de Días Calle respecto de 2017, principalmente debido a cuentas por cobrar asociadas a la licitación de la Central de Abastecimientos. La licitación implicó facturar en 2018 a hospitales y servicios de salud públicos, los que pagan sobre 120 días de plazo. Esto explica el aumento del indicador respecto de 2017, sin embargo, el mayor plazo está considerado en la evaluación económica del negocio que implicó la licitación. En cuanto a la cobranza a clientes privados, tales como cadenas y farmacias independientes, esta se mantuvo dentro de límites normales, con un leve aumento de 1 día en el promedio de pagos durante 2018.

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 de grandes clientes en caso de incobrables. En 2018 no hubo incobrables, al igual 2017, pero se mantiene una Provisión de equivalentes al 0,7 % del total de Cuentas por Cobrar a Clientes.

Contenido GRI 201-2

Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático.

El cuidado del medio ambiente, clave para un sector farmacéutico sostenible: El sector farmacéutico es un sector avanzado en materia ambiental porque se trata de una industria tremendamente innovadora y uno de los sectores que más invierte en I+D en el mundo, algo que le sitúa a la vanguardia en materia de responsabilidad social, pero también y sobre todo en lo referente a la protección del entorno», considera Jaime Silos, director de Desarrollo Corporativo de Forética (Ref: <https://www.compromisoempresarial.com>).

La conservación del entorno y la lucha contra el cambio climático se han convertido para las empresas farmacéuticas en un verdadero activo estratégico. La razón es sencilla: su actividad industrial depende en gran medida de los recursos naturales y los servicios ecosistémicos el acceso a agua dulce, la energía, o la aportación de la biodiversidad como fuente de investigación en biomedicina son claros ejemplos de ello. La protección del entorno natural es un activo estratégico en conjunto con su contribución al bienestar de la sociedad.

Gran parte de la industria química, que ya de por sí «tiene un alto nivel de exigencia y madurez en materia ambiental», además de estar sujeta a unas normas e inspecciones internacionales muy estrictas en relación a la producción de medicamentos. Prevenir la contaminación de un producto farmacéutico requiere de estándares de control de la producción verdaderamente estrictos, lo que tiene como consecuencia un alto nivel de eficiencia a lo largo del proceso productivo y una reducción de la huella de carbono y del uso de agua muy importantes.

La innovación en los envases: El impacto ambiental global del envase farmacéutico requiere del análisis de todas las entradas de materias primas, energía y agua, y salidas de residuos y emisiones en cada una de las etapas de su ciclo de vida, desde la selección de materiales hasta el final de su vida útil. Los restos de medicamentos, por su especial composición, no deben tirarse al desagüe, a la basura, o mezclarse con otros residuos que se generan en el entorno doméstico, ya que pueden ocasionar graves daños al medio ambiente y a nuestra propia salud.

El rubro farmacéutico tiene grandes posibilidades de contribuir al desarrollo sostenible, tal como lo entiende Naciones Unidas desde septiembre de 2015, cuando se aprobaron los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en concreto el Objetivo número 3, relacionado con la salud y el bienestar, y en el que las empresas y el sector privado tienen mucho que hacer. Medidas como la reducción del espesor de un simple frasco de vidrio, el aumento en la capacidad de un envase, o pequeños cambios en el diseño de un blíster de píldoras o un sobre, consiguen reducir muy considerablemente el impacto ecológico de los medicamentos y contribuyen a **disminuir los residuos, reducir el uso de materias primas, generar importantes ahorros energéticos** y, en suma, reducir el impacto en el medio ambiente de la actividad de los laboratorios farmacéuticos. Sin embargo, para la aplicación de medidas de ecodiseño, «los laboratorios tienen que superar numerosas barreras legales, técnicas e, incluso, económicas y administrativas, que vienen determinadas, principalmente, por la estricta normativa sanitaria que limita las posibles actuaciones sobre el envase, tanto en el inmediato, el que está en contacto con el medicamento, como en el externo, que lo contiene».

En materia de clima y energía, Laboratorio Bagó de Chile, trabaja para hacer uso de los recursos de manera eficiente y reducir las emisiones de gases de efecto invernadero que afectan al estado global del clima.

En lo relativo a la conservación del agua y la prevención de los micro contaminantes que pueden llegar al medio ambiente, la política de esta compañía pasa por una gestión eficaz y responsable de este recurso y la minimización de la huella hídrica a lo largo de toda la cadena de suministro de materiales, evitando posibles riesgos relacionados con el impacto de los productos farmacéuticos en el medio natural. Es importante como desafío trabajar en materia de *packaging* sostenible, desarrollando que **fomenten el ecodiseño de los embalajes**, para que, además de minimizar su impacto ambiental, sirvan para cumplir con todos los requisitos reglamentarios relativos a calidad, funcionalidad y seguridad. En cuanto a la eliminación de residuos, en particular los depositados en vertederos, Bagó trabaja para evitar este riesgo a largo plazo, tanto para los suelos, como para la superficie y la contaminación de las aguas subterráneas.

Dependencia y valor de los recursos naturales: El compromiso de la compañía a nivel ambiental es reducir cada día el impacto de sus actividades en el entorno y lograr un crecimiento sostenible. En consecuencia, Bagó se ha fijado objetivos relativos al ahorro en los consumos de energía y agua, la **disminución de los residuos que se envían a vertedero y la reducción de emisiones y vertidos** en sus procesos de negocio, con la convicción que la forma en que se opera hoy determinará la calidad de vida de las generaciones del mañana.

Contenido GRI 201-3

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

En Bagó tenemos la convicción de que como empresa 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. Por segundo año, la organización participó en el Diagnostico Organizacional junto a SURA y Fundación ProHumana, y fue reconocida con el primer lugar en el segundo nivel del estudio (**Educación y Toma de Conciencia**). Durante el año 2018, desarrolló una serie de actividades enmarcadas en el Programa de Calidad de Vida. (charlas orientadas al personal, efectuadas por personas expertas las que se desarrollan en dos etapas. La primera 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, expectativas frente a escenario político, impactos de la reforma previsional en tus ahorros, tributación de retiros, rentabilización de fondos, maximización tributaria y de retornos entre otros.

Resultados Segundo Nivel de Desarrollo:

• Educación y toma de conciencia

Durante la segunda convocatoria participaron más de 20 empresas de diferentes rubros y más de 2.400 trabajadores(as). El Modelo de Evaluación desarrollado por la Fundación PROhumana establece 3 niveles de desarrollo de una gestión previsional sustentable de las organizaciones. La empresa informa, educa y asesora a menos del 60% de las personas menores de 30 años, segmento que incluye a la gran mayoría del personal de Bagó. Además, no cuenta con sistemas o procedimientos de evaluación de los programas y/o acciones desarrolladas para informar a sus empleados(as) sobre el sistema de pensiones.

• Resultados Tercer Nivel de Desarrollo

Laboratorio Bagó no realiza aportes financieros para incrementar el ahorro previsional de su personal, a través de sistemas de aportes proporcionales al APV, APVC u otros mecanismos como depósitos convenidos. Del mismo modo, no desarrolla programas específicos de apoyo para mejorar las pensiones de las mujeres trabajadoras, jóvenes ni personas próximas a jubilar. Tampoco cuenta con programas de incorporación de personas jubiladas formalmente, pero sí cuenta con personas re contratadas en esa condición.



Contenido GRI 201 – 4

Asistencia financiera recibida del gobierno.

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 2018 se utilizaron MMs 40, distribuidos en capacitación para el personal y apoyo en Becas Laborales.

Tabla N°10: Ayuda económica otorgada por SENCE

Indicador	2017	2018	2016 v/s 2017
SESNSE (MMs)	40	40	100%

Durante 2018 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”**. Este aporte es congruente con la Política de Equidad de Género en la cual se enmarca el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) y con las metas del ODS5 como empresa adherente de Pacto Global. El curso fue licitado por el OTIC Cámara Chilena de la Construcción (CCHC). El siguiente cuadro exhibe los datos generales del curso y del OTEC seleccionado.

Tabla N°11: Curso Operaria Calificada

Región	Provincia	Comuna	N° Mujeres	Oficio	N° Hrs. Curso	OTEC	OTIC	Inicio	Finalizado
Metrop.	Santiago	San Joaquín	20	Operaria Calificada en producción, Área procesos Industriales	100	Universidad tecnológica INACAP	CCHC	22-03-2018	05-05-2018

De igual modo se apoyó en Becas Sociales a la **“Fundación Cristo Vive”**, a través de capacitación vía Beca Laboral, capacitación orientada a ayudantes de pastelería o maestros pasteleros en situación de vulnerabilidad que requieran incrementar sus niveles de competencias técnicas en la producción de chocolatería y bombonería artesanal, bajo procedimientos de higiene y seguridad en el puesto de trabajo, con el objetivo de lograr mejorar su desempeño y aportar a la sociedad ventajas competitivas en el área. Durante 2018, se desarrolló a través de Becas Sociales un Curso de Conducción como un beneficio para familiares de los empleados (as) de la organización a través del **“Automóvil Club de Chile.”** Actividad que podría mejorar la empleabilidad de dichos beneficiarios.

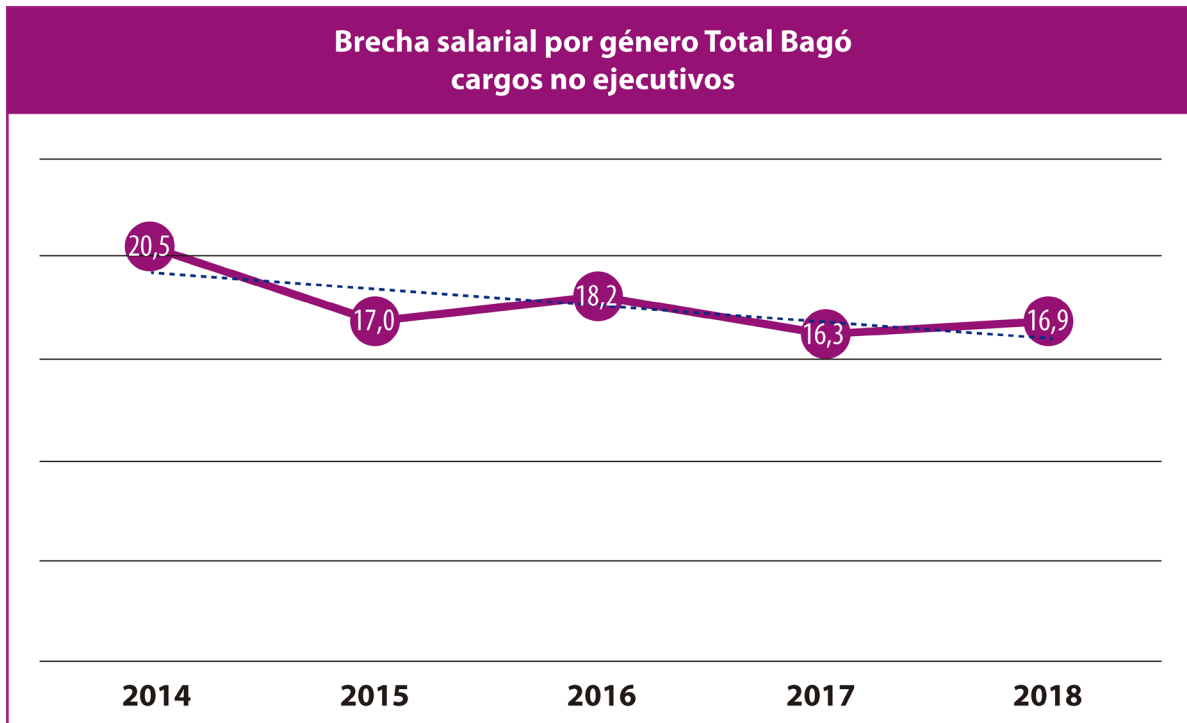


Contenido GRI 202 – 1

Ratio salario por sexo frente a salario mínimo

La brecha salarial por género en Chile para personas ocupadas es en promedio de -29.3% como vimos (INE), sin embargo, en Bagó la brecha a la fecha del estudio es de un 16.9%, es decir un 42% más baja que el promedio chileno.

Gráfico N°6: Brecha salarial por Género Bagó cargos no ejecutivos: (2014 – 2018).



Con respecto al año 2017 la brecha salarial total en Bagó prácticamente se mantuvo quedando en un 16,9%, 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 3,6 puntos porcentuales, manteniendo la curva de tendencia a la disminución.

En cuanto a la toma de decisiones, la participación de mujeres en Bagó es de 33% de los cargos de primera línea que reportan a la gerencia general y de un 44% de los cargos ejecutivos de segunda línea. La participación de mujeres en Chile, según el estudio IMAD 2016 realizado por el Departamento de Estudios Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Mujeres Empresarias, en los cargos de primera línea es de un 24% en empresas grandes (>200 trabajadores) y 31% en empresas medianas

(<199 trabajadores). La participación en cargos de segunda línea es de un 29,6% en empresas grandes y 38,2% en empresas medianas.

Son pocas aún las mujeres con participación en este grupo de cargos de toma de decisiones y por lo tanto que cuenten con rentas superiores. La brecha que existe tiene estrecha relación con el tipo de cargos ocupados por estas, ya que la mayor parte se encuentran concentradas en la empresa en cargos más operativos y feminizados con menor valor de mercado.

Tabla N°12: Ingreso medio del personal de Bagó con respecto estudio ESI del INE.

Sexo	Ingreso medio mensual total haberes cargos no ejecutivos	Ingreso medio mensual de los ocupados	Brecha Salarial
	Bagó	INE	
Mujeres	\$ 1.224.302	\$ 450.287	+172%
Hombres	\$ 1.473.090	\$ 636.981	+131%
Brecha	-16,9%	-29,3%	-42%

El 73% de la dotación está ocupando un cargo en que existen ambos sexos realizando la tarea definida para éste. Siete cargos de la Organización constituyen el 62,5% de la dotación.

Tabla N°13: Brechas Remuneración detectadas

N°	Cargo	Brecha 2018	Ocupantes
1	Representante Médico	-7,70%	158
2	Operador(a) de Envase	-0,20%	64
3	Operador(a) de Fabricación	5,00%	32
4	Analista de Control de Calidad	0,99%	22
5	Representante de Farmacias	7,10%	16
6	Inspector(a) de Control de Calidad	-2,30%	13
7	Jefe(a) de Zona	2,52%	10

En sólo dos cargos encontramos brechas con algún grado de significancia en contra del sexo femenino (Representante Médico e Inspector(a) de Control de Calidad), en el resto la brecha prácticamente no existe o está a favor de las mujeres.

Representante Médico:

La brecha actual es de -7.7%. Las mujeres tienen una remuneración equivalente al 92.3% de la de los hombres y las diferencias se aprecian por la experiencia. La brecha el año anterior era de un 12%, es decir ha caído en 4.3 puntos porcentuales. Tienen un promedio de antigüedad de 6,4 años y los hombres de 10,6 años.

Inspector(a) de Control de Calidad:

La brecha actual es de -2.3%, es decir las mujeres tienen una remuneración equivalente al 97.7% de la de los hombres. Las mujeres actualmente son el 69 % del total de este cargo y la brecha ha caído 12.2 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Se prevé para 2019 utilizar metodología que mida no solo valor para el mismo cargo sino cargos distintos pero que aporten el mismo valor a

la organización, a través del Instrumento de ONU Mujeres para la medición de la brecha salarial de género en las empresas.

Contenido GRI 202 – 2**Proporción de altos ejecutivos contratados comunidad local.**

La Organización cuenta con dieciocho personas en el estamento ejecutivo de alto nivel, de los cuales tres pertenecen al Directorio, siendo una de ellas de nacionalidad argentina. La Dirección de Bagó se encuentra conformada por dos personas de nacionalidad chilena, una de ellas es además parte del Directorio. La Gerencia General se encuentra conformada por cinco personas de las cuales dos son mujeres (Gerente General, Director Técnico, Director Médico y las Subgerencias de Abastecimiento y Comercio Exterior y Subgerencia de Aseguramiento de Calidad, ambas lideradas por mujeres). El área de Finanzas conformada por tres personas, todas de sexo masculino (Gerente de Administración y Finanzas, Sub Gerente de Contabilidad, Sub Gerente de Informática). La Gerencia de Producción es liderada por una mujer, de nacionalidad chilena, la Gerencia de Calidad y Desarrollo, se encuentra liderada por una persona de género masculino y de nacionalidad chilena. La Gerencia de Gestión de Personas. El área Comercial tiene su locación en la Ciudad Empresarial de la Comuna de Huechuraba, y se encuentra liderada por una persona de género masculino, contando además con el liderazgo femenino en la Sub Gerencia de Marketing. Todas las personas definidas en cargos “ejecutivos(as)” de alto nivel” son de nacionalidad chilena a excepción de una persona que pertenece al Directorio.

Entenderemos por “ejecutivo(a) de alto nivel” para este Reporte como alguien en quien recaen las principales responsabilidades de la Dirección de la Compañía, las cuales incluyen desarrollar e implementar estrategias de mercado, manejar los recursos y en algunos casos, ser el intermediario(a) entre el equipo directivo y las operaciones corporativas. Como definición geográfica de la organización para “local” entenderemos, Bagó como un grupo organizado, donde las personas ejecutivas de alto nivel, asumen la dirección de ciertas actividades, delega responsabilidades, roles, compromisos, tareas, a fin de llegar al objetivo o meta.

La ubicación de las operaciones significativas de Laboratorio Bagó de Chile se encuentra en Vicuña Mackenna 1835- Santiago, donde se encuentra su

Planta y las demás áreas del negocio (Gestión de Personas, Calidad y Desarrollo, Administración y Finanzas, Dirección), espacio físico donde se encuentra la mayor parte de las personas que conforman la dotación de Bagó en Chile.

Tabla N°14: Cargo/Estamento por Género

Cargo – estamento	Sexo		Porcentaje	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directores	3	0	100%	0%
Dirección	2	0	100%	0%
Gerencia General	3	2	60%	40%
Ad. y Finanzas	3	0	100%	0%
Producción	0	1	0%	100%
Gerencia personas	1	0	100%	0%
Comercial	1	1	50%	50%
Calidad y Desarrollo	1	0	100%	0%
Total	14	4	78%	22%

IMPACTOS ECONOMICOS INDIRECTOS

Contenido GRI 203 – 1

Inversiones en infraestructura financiera:

Durante los meses de verano 2018 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 de paneles 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, alimentando a los refrigeradores farma de temperaturas controladas, luces perimetrales de la empresa. Se instaló además un sistema de purificación de agua, (moderno sistema de destilación continuo y de menor impacto ambiental, por termo compresión automatizado, de manera de eliminar residuos hacia la red de alcantarillado), reafirmando nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sustentable y nuestra adhesión a Pacto Global.

Ingeniería y Mantenimiento:

Sus actividades fueron concentradas en ejecutar, documentar y controlar el cumplimiento de los programas de mantenimiento preventivo de los equipos y el control metrológico de instrumentos, de manera de garantizar su adecuada operación durante todo el año. Se continuó con mejoras al equipamiento existente, a través de la incorporación de sistemas de control y automatización, como sucedió en nuestro secador Glatt. País 2017 2018 Se realiza el FAT (Factory Acceptance Test) de la tabletera Riva Hidropress cuya tecnología reemplazó la tabletera Manesty BI capa, su puesta en marcha se iniciará en marzo 2019.

Se implementa el SAT (Site Acceptance Test) de un nuevo sistema de purificación de agua por Termocompresión Stilmas, que presenta ventajas sobre el sistema de resina de intercambio iónico. Algunas de sus ventajas son la purificación continua y de alta calidad, no requiere uso de resinas, no se produce riles (residuos industriales líquidos), bajo nivel de pérdida de agua y no interfiere con la producción al ser un sistema programable y predecible. Se realizaron algunas modificaciones en Planta de producción permitiendo mejorar el flujo y los espacios, logrando

así el cumplimiento de observaciones emitidas en auditorías pasadas, como por ejemplo Bodega de graneles subterráneo, Lavadero Subterráneo, Líneas manuales y, Esclusa de personas y materiales de líquidos. Las que, al ser auditadas por nuestra autoridad sanitaria, fueron debidamente autorizadas sin observaciones.

Contenido GRI 203 – 2

Impactos económicos indirectos significativos.

Los siguientes contenidos representan los resultados alineados al compromiso de gobernanza con los accionistas y empleados(as) fundamentado en el eje del desarrollo de productos con valor económico. En este contexto proporcionan los contenidos una descripción del desempeño económico de Laboratorios Bagó de Chile, utilizando las cifras que se recogen en sus estados financieros auditados bajo leyes nacionales. Igualmente se expone la posición respecto al cambio climático y las consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización. En lo referido a Plan de Beneficios se reportan las obligaciones para los empleados(as). Considerando que la competitividad de los salarios de una organización proporciona información relevante para evaluar el efecto de salarios en el mercado laboral local, se proporcionan igualmente contenidos de ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.

Valor económico generado y distribuido.

El valor económico generado y distribuido de la gestión 2018, incluye los componentes básicos para las operaciones a partir de las ventas netas, que figuran a continuación.

Tabla N°15: Valor Económico generado MM\$

	2017	2018		
Ingresos Totales	36,275	44,484	24%	Vental locales, exportaciones y otros ingresos
Costos y Gastos Operativos	21,635	-30,040	39%	Costos y gastos operativos fueron pagados a proveedores
Depreciaciones y Amortizaciones	-405	-414	2%	
Total, Costo Operativo	-22,040	-30,454	38%	Incluye costos de ventas y exportaciones, mas gastos administrativos y ventas sin remuneraciones y apartes a la comunidad.
Sueldo Empleados(as)	-9,245	-10,431	13%	Incluye: Remuneraciones, bonos y regalías, leyes sociales.
Pago a Accionistas	-4,000	-2,501	50%	Distribución de dividendos
Proveedores de Recursos Financieros	0	0	0	Deudas bancarias
Total, Pago Proveedores de Capital	-4,000	-2,501	50%	
Pago al Estado	-978	-1,492	53%	
Aporte a la Comunidad	-9	-6	33%	Incluye: Donaciones a instituciones de beneficencia.
Total, Valor Económico Distribuido	-27,027	-34,543	27%	
Valor Económico Retenido	9,252	10,431	13%	

Cambio climático: forma sostenible de generar utilidades.

Según datos del Ministerio del Medio Ambiente, en Chile se generan anualmente mas de 17 millones de toneladas de residuos y sólo el 10% se recicle. Un gran volumen va con destino a los rellenos sanitarios o a vertederos, regulados o no regulados, dependiendo de cada región. Es por ello que la adopción de estándares Cero Residuos a relleno Sanitario, constituye una de las principales iniciativas impulsadas a nivel global para la minimización de residuos sólidos industriales.

Laboratorio Bagó de Chile, es una de las 30 empresas que ha suscrito un Acuerdo de Producción Limpia para disminuir residuos a cero, minimizando la generación de residuos sólidos y aumentar su valorización en un plazo de 24 meses, lo que permitirá contribuir al desarrollo de la industria del reciclaje, facilitando la construcción de un ciclo cerrado en la gestión de los residuos. Dicho desafío corresponde a una alianza pública – privadas impulsada por la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático y ACCION Empresas.

Dentro de los desafíos para la organización se visualiza la necesidad de cuantificar financieramente las oportunidades relacionadas con la eficiencia energética, analizar los riesgos climáticos y oportunidades, enfocándose en observar a corto, mediano y largo plazo los impactos actuales y potenciales del negocio, la gestión del riesgo climático, que busca evaluar y gestionarlo y el uso de KPI para medir y comprender los riesgos climáticos y el desempeño frente a los mismos. Dentro de los eventuales riesgos se pueden identificar dos tipos: físicos, vinculados con impactos directos por eventos climáticos extremos y cambios de patrones naturales y transicionales, relacionados con los efectos negativos que pueden tener los cambios regulatorios, tributarios, de mercados y/ de reputación.

GRI 204: PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

Contenido GRI 204-1

Empresas Proveedoras locales.

Las empresas proveedoras de Sistemas Críticos en la cadena de suministro deben ser organismos que proporcionan productos y servicios vitales para el buen funcionamiento de los sistemas de la organización. Existe una evaluación de proveedores, cuyas variables o atributos tienen un peso relativo. Se privilegia la opción local pero muchas materias primas, materiales e insumos utilizados en nuestros procesos productivos se adquieren fuera de nuestro mercado local. De acuerdo a la valoración obtenida, el Proveedor de Sistemas Críticos obtendrá su clasificación.

Bagó cuenta con un número aproximado de 260 Empresas Proveedoras Aprobadas para la Cadena de Suministro.

La ubicación geográfica de las empresas proveedoras se encuentran en distintos países, distribuidos en Norteamérica, Sudamérica, Europa, Asia. Las Compras productivas (importaciones y compras nacionales) durante 2018 en Pesos chilenos fueron de aproximadamente \$ 24.000 millones en Importaciones y \$ 6.000 millones en Compras nacionales.

Las compras locales se realizan con un presupuesto gestionado en la ubicación de nuestra operación. Se apoya a proveedores locales que permiten garantizar el suministro, fomentar una economía local estable y mantener las relaciones en la comunidad. Las empresas proveedoras deben 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. Para abastecer a la Planta y Venta, se consulta en el sistema SIAP el Listado de Pedidos de) durante los próximos meses, seleccionando a las empresas proveedoras de la **Lista Proveedores Aprobados** de acuerdo a los siguientes criterios:

- Si Existe un Contrato, se emite la Orden de Compra según el precio, producto, cantidad, número y plazos de entrega acordado con el proveedor.
- Si no existe un contrato, se cotiza a las distintas empresas proveedoras aprobados de la Lista "Proveedores Aprobados".

Si la empresa proveedora es sólo Distribuidora (por lo tanto, no es Fabricante del producto a comprar), se verifica que la empresa **Fabricante** de la materia prima esté definido como un fabricante aprobado. Durante el periodo reportado Bagó cuenta con más de 60 empresas proveedoras locales.

Auditorias:

Se realizaron durante 2018, 7 Auditorías Internas y 5 Auditorias a empresas Proveedoras entre los que destacan Laboratorios Labomed SA, Tumani SA (Proveedor envases plásticos), Davislab (Microbiología), Transportista y Droguería Novofarma.

Ferias temáticas:

Al igual que 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.

GRI 205: ANTICORRUPCION

Para Laboratorio Bagó de Chile, es de vital importancia y necesidad que todos sus empleados(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 **“lo qué hacemos, sino el cómo lo hacemos”**. Una cultura de ética e integridad en una compañía aumenta el compromiso de los colaboradores en un 12% y mejora los retornos de los inversores en un 5%. (Fuente: CEB Riskclarity).

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.

Para 2019 se prevé comenzar a gestionar un Programa de Cumplimiento (Compliance) como una forma de gestionar los eventuales riesgos dentro de la operación en la cadena de logística internacional y nacional de la organización, de manera de cumplir con los requerimientos legales, éticos y/o proteger la reputación de la organización (lo que podría disminuir su valor en el mercado).

Contenido GRI 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 nuestras operaciones se evalúa mediante constantes auditorías internas y externas, con respaldo documentado y por la fiscalización de organismos del Estado y complementan el GRI 102 y 102-11, descritos precedentemente.

Contenido GRI 205-2

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.

Laboratorio Bagó de Chile a través de la Subgerencia de Abastecimiento y Comercio Exterior se relaciona con las siguientes entidades gubernamentales para la adquisición local e importaciones de materias primas y materiales:

Procesos de importaciones:

- Instituto de Salud Pública – Ministerio de Salud (ISP) a través de la Solicitud de Certificado de Uso y Disposición, Certificado Destinación Aduanera para productos con registro farmacéutico. Solicitud de permiso de importaciones Psicotrópicos, Estupefacientes y Precursores. Notificación de importaciones vía GICONA (plataforma online integrada).
- Secretaria Regional Ministerial de Salud (Ministerio de Salud), Certificado de Uso y Disposición de productos con registro alimenticio.
- Sistema de Registro y Administración de Sustancias Químicas Controladas (SIREGAD – SQC) – Ministerio del Interior. Notificación online de ingreso de Psicotrópicos, Estupefacientes y Precursores.
- Aduana: El contacto es indirecto. El trámite de “Declaración de Ingreso” (DIN) se realiza a través de la Agencia de Aduanas.
- Tesorería General de la República: el contacto es indirecto, a través del pago de IVA aduanero e impuesto Ad Valorem, el que se realiza a través de la Agencia de Aduanas.

Proceso de Exportaciones:

- Instituto de Salud Pública – Ministerio de Salud (ISP): Solicitud de permisos de Exportaciones de Psicotrópicos, Estupefacientes y Precursores. Notificación de Importaciones vía GICONA (plataforma online integrada).
- Sistema de Registro y Administración de Sustancias Químicas Controladas (SIREGAD – SQC) – Ministerio del Interior: Notificación online de Exportaciones de Psicotrópicos, Estupefacientes y Precursores.
- Aduana: El contacto es indirecto. El trámite de “Declaración Única de Salida” (DUS) se realiza a través de la Agencias de Aduanas.

Observación: Para las compras nacionales, no se realiza ninguno de los tramites mencionados en forma precedente.

Se ha continuado fortaleciendo los valores corporativos en el día a día como una forma de luchar contra prácticas corruptas. Actualmente no se cuenta con un Código de Ética dentro de nuestros procedimientos documentados. Se prevé para 2019 gestionar Compliance para generar acciones de monitoreo y crear procedimientos documentados ayuden al cumplimiento de la ley, las buenas prácticas y la ética no obstante existe un procedimiento de selección, contratación y evaluación de las empresas proveedoras, cuyo principal criterio es el cumplimiento de la calidad del producto/insumo y/o servicio.

Contenido GRI 205-3

Casos de corrupción confirmadas y medidas tomadas.

Durante 2018 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 GRI 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(as) 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, la asignación de clientes, empresas proveedoras, áreas geográficas o líneas de producto.

Laboratorio Bagó de Chile no se ha visto involucrado en prácticas monopólicas y contra la libre competencia, como tampoco ha realizado acciones que pueden dar lugar o favorecer la colusión de productos farmacéuticos, ni ha participado en obstáculos a la entrada al sector, en consecuencia, no se presentan acciones jurídicas pendientes o finalizadas durante el periodo objeto del presente informe.

GRI 301: MATERIALES

Contenido GRI 301-1

Materiales utilizados por peso o volumen.

Respecto al peso de los desechos de los materiales empleados durante el periodo reportado, podemos comentar que este año se levantó el dato del Contenido GRI 301-1, a través de los siguientes indicadores:

Tabla N°16: Tipo de desecho y cantidad

ÍTEMS	TIPO DE DESECHO	Cantidad Kg.
1	Rezago de blísteras	23.090
2	Fármacos	3.028
3	Descarte de producción sólidos	6.034
4	Descarte de producción granel sólidos	8.718
5	Descarte de producción líquidos y cremas	3.031
6	Sólidos contaminados con medicamentos sólidos	5.464
7	Sólidos contaminados con medicamentos líquidos y cremas	2.514
8	Papelería confidencial	10.544
9	Envases vacíos	12.884
10	Aceite usado	263
11	Solventes usados	583
12	Botellas contaminadas con corrosivos	0
13	Eco ambiente chatarra electrónica	783
	TOTAL	76.936 KG.

Contenido GRI 301-2

Insumos reciclados utilizados

Minimización, Reutilización, Recirculación, Recuperación y Reciclaje:

El tipo de proceso de formulación utiliza cantidades exactas de materia prima para la producción de medicamentos; por lo tanto, la minimización está enfocada hacia los residuos, tal como la reutilización (valorización energética) y reciclaje:

- **Medicamentos vencidos:** Los medicamentos vencidos son residuos peligrosos. El volumen de generación de éstos depende de una serie de factores, entre los cuales está la administración o buen manejo que tengan las distribuidoras de medicamentos y las farmacias con los stocks. Una buena forma de mejorar esta situación es solicitando a los distribuidores

y administradores de farmacias realizar un buen manejo de stock de los medicamentos y aquellos por vencer sean remitidos a Bagó. Los medicamentos vencidos también son desechados a nivel de usuarios(as). Una forma de recuperar estos residuos es trabajando en alianza con las farmacias, quienes deberán remitir estos productos posteriormente a Bagó para su tratamiento por incineración y disposición final es la valorización energética.

- **Solventes de control de calidad:** Este residuo inflamable, en Bagó se acumula en contenedores específicos, en un lugar seguro, para ser retirados una vez a la semana y es tratado posteriormente como residuo inflamable en proceso de valorización energética.
- **Filtros del sistema de extracción de polvos de las distintas secciones de producción:** Estos filtros son de manga; confeccionados con telas más durables para prolongar así su vida útil. Una vez terminada su vida útil, son tratados como residuo peligroso con disposición final de valorización energética.
- **Tambores y bidones en los cuales viene la materia prima :** Estos son considerados residuos peligrosos. Se envían a disposición final como valorización energética.
- **Cuñetes de cartón:** Estos son considerados residuos peligrosos. Se envían a disposición final como valorización energética.
- **Minimización de ruido:** Algunas maquinarias emiten mucho ruido, tal es el caso de las comprimidoras de sólidos y las envasadoras de vidrio. Para ello, se les ha ubicado en cubículos aisladores y el personal utiliza los EPP (Elementos de Protección personal adecuados para el proceso).
- **Residuos Peligrosos:** Se llevan a rellenos de Seguridad elementos como: Chatarra electrónica, pilas, baterías, tubos fluorescentes/led, celulares y discos compactos (Cd).

Contenido GRI 301-3**Productos reutilizados y materiales de envasado**

- Reciclaje:

Se reciclan elementos de los embalajes y envases de los materiales o insumos que se compran, como: Cartón, Bolsas plásticas limpias, film stretch, botellas plásticas de jugo y bebidas, Plumavit, Vidrio

**GRI 302:
ENERGÍA****Contenido GRI 302-1****Consumo energético dentro de la organización.**

Para Bagó, resulta fundamental el uso responsable y planificado de los recursos utilizados en los procesos de producción. En este contexto se presentan los resultados del uso de materiales y consumo energético y del uso del agua. En el ámbito del ODS 7, Bagó está trabajando para aumentar sustancialmente el porcentaje de uso de energía renovable en sus procesos productivos, utilizando tecnología energética no contaminante. Se ha continuado gestionado diversas acciones para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). Para la apreciación en el presente informe de tendencias, se presentan en esta parte resultados con históricos que van desde 2017 a 2018.

Como una forma de conocer las emisiones de GEI, Bagó del año 2017 se incorporó al Programa Huella Chile del Ministerio del Medio Ambiente, por medio del cual se mide la Huella de Carbono de la Planta Productiva.

La Planta Bagó Chile utiliza para los procesos productivos solo energía eléctrica que viene del sistema interconectado central y se cuenta con Plan de Medición de la eficiencia energética. Que, en el año 2018, bordea el 70%, como consecuencia de mejoras tecnológicas como la incorporación de sistemas de iluminación led, paneles solares de apoyo y maquinas más eficiente en el uso de la electricidad.

Evaluación consumos agua a nivel Corporativo.

El cuidado del agua y el seguimiento de la Huella de Agua no son temas exclusivos de la agenda del Gobierno. Las organizaciones deben estar plenamente conscientes de la importancia del uso eficiente del agua para la obtención de mayores beneficios económicos y también de que

comparten el recurso con otros, lo que los vuelve vulnerables a la calidad y cantidad de agua disponible, tanto para ellas como para quienes las rodean.

Bagó, como una forma de disminuir dicho consumo, ha incorporado equipos más eficientes en el uso del agua, como ejemplo uso de destilador por termo-compresión para purificación de agua, disminuyendo la pérdida por agua de rechazo, respecto de otras tecnologías. Como desafío a futuro, la organización busca incorporar tecnología que permita recuperar parte de las aguas que hoy se eliminan en el sistema de alcantarillado, de modo de disminuir al máximo la pérdida del recurso.

Huella del Agua Corporativa

La Huella de Agua es un indicador que nos ayuda a comprender como se está utilizando, consumiendo y contaminando el agua, a consecuencia de las actividades que realizamos, por lo tanto, es una herramienta que nos permite identificar acciones y estrategias para una mejora continua del uso del recurso hídrico disponible.



Tabla N°17: Resumen Huella de Agua Corporativa

RESUMEN HUELLA DE AGUA CORPORATIVA						
	PRODUCCIÓN			PROCESOS	AGUA GRIS	Huella del Agua
AÑOS	SOLIDOS	LIQUIDOS	CREMAS			CORPORATIVO
	m3/año	m3/año	m3/año	m3/año	m3/año	m3/año
2011	4.739	897	196	9.814	2.824	14.121
2012	5.194	817	116	10.323	2.971	14.853
2013	4.822	767	123	9.675	2.784	13.921
2014	5.027	660	144	9.897	2.848	14.240
2015	5.321	819	197	10.722	3.085	15.427
2016	4.917	779	149	9.916	2.854	14.268
2017	6.312	1.187	134	12.944	3.725	18.625
Enero-Diciembre 2018	5.788	1.088	123	11.869	2.415	17.077
PROMEDIO	5.265	877	148	10.645	3.063	15317

El Cálculo de la Huella de Agua de Laboratorios Bagó de Chile S.A. se realiza con la asesoría de ARTEQUIM. En la tabla anterior se evidencian los datos acumulados desde el año 2011 (año que se levantó la línea base) y 2016, como base para el desarrollo y priorización de medidas de uso de agua, su reciclado y su reutilización, que contribuyan a corto plazo a fortalecer el compromiso organizacional con el cuidado del medioambiente.

Emisiones de dióxido de carbono (CO2) directo e indirecto.

- El límite organizacional se estableció siguiendo el enfoque de control operacional.
- Título o descripción de las actividades: oficinas e instalaciones operativas de Laboratorio Bagó de Chile S.A.
- Infraestructura física, actividades, tecnologías, y procesos de la organización: oficinas, laboratorio, bodega, entre otros.
- Fuentes, sumideros y/o depósitos de GEI incluidos.

Objetivos:

El propósito de esta verificación fue revisar, de manera independiente, las evidencias objetivas para determinar:

- Si las emisiones de CO2e son efectivamente las informadas en la Declaración de emisiones de CO2e de la organización.

- Que los datos reportados son precisos, completos, coherentes, transparentes y libres de errores u omisiones materiales.

La Verificación fue realizada de acuerdo a la norma ISO 14064-3, cumpliendo con los requisitos de **ISO 14064-1** exigidos por "HuellaChile", representando una cantidad total de: **854 tCO2e**

Para las siguientes actividades:

Alcance 1: Emisiones Directas de GEI: Fuentes de emisión que son de propiedad de la organización o están controladas por ésta.

- Consumo de gas natural (fuentes fijas)
- Consumo de gases refrigerantes de sistemas de aire acondicionado
- Consumo de diesel (fuente móvil)

Alcance 2: Emisiones indirectas de GEI por energía: Emisiones indirectas de GEI que provienen de la generación de electricidad de origen externo, consumido por la organización.

- Emisiones indirectas asociadas a la compra de energía eléctrica

Alcance 3: Otras emisiones Indirectas de GEI: Las emisiones ocurren como consecuencia de las actividades de la organización, pero provienen de fuentes que no son controladas por la misma.

- Transporte de carga (insumos en Región Metropolitana)
- Tratamiento y/o disposición de residuos (tratamiento de residuos)

Huella Chile:

Es una iniciativa que busca fomentar la gestión de gases de efecto invernadero (GEI) en organizaciones públicas y privadas para la mitigación de las emisiones de GEI del país.

El presente Reporte entrega los resultados de la cuantificación de las emisiones de Gases de Efecto Invernadero (GEI) corporativa de Laboratorio Bagó de Chile S.A., correspondientes al periodo comprendido entre el 01 de enero al 31 de diciembre 2018.

Cuantificación de emisiones de GEI

Las emisiones de GEI corporativas correspondiente al año 2018 es de **1.020** ton-CO₂e. La siguiente tabla presenta el resultado de las emisiones de GEI, desagregado por alcances y para cada uno de los GEI.

Tabla N°18: Resumen de emisiones de GEI por alcance y tipos de GEI en toneladas

Alcance	Total CO ₂ eq	CO ₂	CH ₄	N ₂ O	HFC
Alcance 1	92,7820	68,8314	0,0134	0,0273	23,91
Alcance 2	871,9599	871,9599			
Alcance 3	55,8248	55,6944	0,0072	0,1231	
TOTAL	1.020,5667	996,4857	0,0206	0,1504	23,91

Tabla N° 19: Serie de tiempo 2017 a 2018 por alcance en toneladas CO₂e

Alcance	Año 2017	Año 2018
Alcance 1	106,0926	92,7820
Alcance 2	686,9647	871,9599
Alcance 3	60,5786	55,8248
TOTAL	853,6359	1.020,5667

Dentro de las Emisiones de GEI desagregadas por categorías que se presentan a continuación, se excluye la movilización del personal de la organización, es decir se excluyen las emisiones de GEI resultantes del transporte privado diario, considerando que éstas no son parte del control operacional de Bagó.

Como Supuestos, para el cálculo de las emisiones en el transporte de viajes se utilizó el concepto de recorrido total, valor que varía entre 1 (solo viaje de ida) y 2 (viaje de ida y retorno). Este valor es utilizado según el caso y disponibilidad de información relacionada con viajes en avión.

Tabla N° 20: Emisiones GEI desagregadas por categoría con valores aproximados a números enteros

Alcance 1: Emisiones directas de GEI provenientes de instalaciones dentro de sus límites organizaciones		t-CO2e
1A	Fuentes fijas	23
1B	Fuentes móviles	1
1C	Emisiones de procesos	
1D	Emisiones fugitivas	68
1E	Uso de suelo, cambio de uso de suelo y forestal	
Alcance 2: Emisiones GEI de energía indirecta		
2A	Adquisición de electricidad	872
2B	Pérdidas por transmisión y distribución	
2C	Adquisición de vapor, calefacción, refrigeración y aire comprimido	
Alcance 3: Otras emisiones de GE		
3A	Bienes y servicios adquiridos	
3B	Movilización de personas	
3C	Transporte de carga	15
3D	Tratamiento y/o disposición de residuos	40
3E	Otros	

La Organización, no ha establecido objetivos de reducción de efecto invernadero, dado que el impacto es muy bajo. La mayor incidencia es a través del consumo eléctrico, para lo cual cuenta con un sistema de eficiencia energética vigente.

Con respecto a la eficiencia de materiales, los objetivos de reducción del uso del agua disponible públicamente, son recuperar el mayor porcentaje posible de agua potable de refrigeración y otras aguas reutilizables.

La Organización, realizó una inversión en paneles eléctricos, como una forma de reducir las emisiones de CO₂ al ambiente, lo que permite generar energía eléctrica de emergencia. Cuenta con alta tecnología en la elaboración de los productos, impactando positivamente en el cuidado del medio ambiente. Como empresa nos hemos adherido a un Acuerdo de Producción Limpia "Cero Residuo a Relleno Sanitario", y el transporte de los residuos peligrosos generados se conduce a los hornos cementeros, siendo utilizado como combustible alternativo.

Conclusión:

Las emisiones de GEI corporativas de Bagó cuantificadas para el año 2018 corresponde a 1.020 ton CO₂e/año, siendo el Alcance 2 el que contribuye con la mayor parte de las emisiones, equivalentes al 94,4 %. El incremento respecto al periodo anterior obedece a las mejoras incorporadas en las mediciones, según formato de "Huella Chile" y los alcances de las auditorías de control ejecutadas; las cuales fueron verificadas por SGS-SIGA de acuerdo a los criterios del Programa Huella Chile del Ministerio de Medio Ambiente en los alcances 1, 2 y 3.

Las principales fuentes de emisión de GEI son:

- Los procesos contribuyen con un 85,44 %, 871,9599 t-CO₂e
- Los equipos HVAC. contribuyen con un 6,69 %, 68,25 t-CO₂e
- Los fuentes fijas contribuyen con un 2,29 %, 23,3433 t-CO₂e

Comunicación de resultados

- Difusión y capacitación interna: el presente proyecto incluye un proceso de que incorpora reuniones de capacitación desde gerentes, jefes de area, profesionales y personal.
- Reporte ya verificado a terceras partes
- Extensión hacia proveedores: el proyecto también incluye el involucramiento de los principales contratistas.

Entre las medidas para la reducción de la Huella de Carbono implementadas por Bagó se encuentra:

- Reemplazo de tubos fluorescentes a luces LED
- Reciclaje de papel, cartones y plásticos
- Disposición de pilas, baterías y chatarras electrónicas
- Medidas de Producción más limpias.

GRI 306: EFLUENTES Y RESIDUOS

Fuentes de generación de residuos en formulación:

Residuos líquidos peligrosos:

- La generación de residuos líquidos ocurre principalmente en la producción de jarabes, cremas y ungüentos, producto del lavado de las máquinas y reactores donde se preparan los medicamentos; también en el agua del lavado de pisos; en el Departamento de Control de Calidad (Solventes usados) y en la producción de agua purificada.

Residuos sólidos peligrosos:

- Los residuos sólidos son mayormente embalajes de materia prima, tales como bolsas plásticas o de papel que contienen restos de materia prima; cajas y cuñas de cartón y restos de blíster (lámina de PVC revestido de aluminio), filtros. Todos estos elementos son transportados a los hornos cementeros como combustible alternativo.
- Medicamentos vencidos. La revisión bibliográfica indica que se estima que el 0,5% de medicamentos producidos se vencen, de los cuales aproximadamente el 10% son desechados por las farmacias. Los medicamentos que vencen en la organización van a destrucción y los que vencen en farmacia, retornan a la empresa y son llevados a hornos cementeros como combustible alternativo.
- Medicamentos que no cumplen con el control de calidad por encontrarse alterados. Esta situación se da en casos muy fortuitos. En la eventualidad de que esto ocurriese, estos medicamentos van a destrucción controlada, y son llevados a hornos cementeros como combustible alternativo.
- Polvos de materia prima retenidos en los filtros de manga y polvo de derrames. Estos polvos y los de los filtros se ponen en bolsas plásticas y son considerados como residuos peligrosos, y son llevados a hornos cementeros como combustible alternativo.

Emisiones a la atmósfera:

- El polvo de materias primas en suspensión es minimizado a través de aire filtrados más el uso de elementos de protección personal. (EPP) por todo el

personal expuesto a contaminación ambiental durante el proceso productivo.

Impactos ambientales actuales y potenciales:

En formulación

- 1. En la calidad del aire:** El principal impacto del rubro en la calidad del aire está dado esencialmente en las secciones que generan más polvo, pudiendo afectar la salud de los trabajadores y trabajadoras de la Planta. Para cuidar la calidad de nuestros productos y la salud de los trabajadores nuestra planta cuenta con sistemas de aire certificados que renuevan el aire 20 veces por minuto y lo filtran con una eficiencia mayo a 99,95 % cumpliendo con una clasificación ISO 8 evitar impactar negativamente al personal se utiliza un sistema extractor de polvos que pasa a través de los filtros 20 veces por minuto, con el objeto de renovar el aire y evitar el polvo en suspensión.
- 2. En la calidad del agua:** El impacto ambiental provocado por los residuos industriales líquidos de la industria farmacéutica es bajo, ya que su composición físico-química que contiene sales inorgánicas, azúcares y edulcorantes, se traduce en una concentración de DBO (Demanda Bioquímica de Oxígeno), DQO (Demanda Química de Oxígeno) y sólidos suspendidos similar al residuo doméstico, por lo tanto, no afectamos el medio ambiente.
- 3. En la calidad del suelo:** En general, las industrias generan bajo volumen de residuos, siendo éstos en su mayoría no causantes de impactos al medio ambiente. La excepción a lo anterior, la constituyen los polvos de materia prima que son retenidos en los filtros del sistema de control de aire, los filtros, los polvos producto de derrames y aseo y los medicamentos vencidos que son devueltos desde las farmacias. Estos residuos son destruidos de manera controlada y controlados en su totalidad y llevados a los hornos cementeros. Ningún residuo peligroso va a relleno sanitario.
- 4. En la calidad de vida de las personas:** El mayor impacto que estos residuos pueden provocar en la calidad de vida de las personas está dado

por la inadecuada manipulación y contaminación por parte del personal de la planta, especialmente en las actividades de limpieza y aseo. A su vez, en las industrias donde se utiliza la recolección municipal para el retiro de los residuos se genera un serio riesgo de contaminación para los operarios del camión recolector. En el caso de Laboratorio Bagó, el traslado de productos peligrosos no se realiza en camiones municipales, sino que a través de una empresa autorizada por la Autoridad Sanitaria. Con respecto al personal, este constantemente recibe Capacitación en Buenas Prácticas de Manufactura y Prevención de Riesgos, de acuerdo a Programas planificados anualmente.

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 energética, Transporte, Tratamiento y Disposición final. 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, comprometiéndose con el cuidado del medio ambiente. 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.

De marzo a junio 2018, se trabajó con una alumna tesista de la carrera de Ingeniería en Medio Ambiente de DUOC UC, quien participó activamente en las reuniones del Acuerdo de Producción Limpia (APL) "Cero Residuos a relleno sanitario", que tiene por propósito reducir la disposición final al mínimo de los residuos, inspirado en la filosofía **"zero waste to landfill"**. Además, se implementó mejoras en la segregación de los residuos y realizó una capacitación a las jefaturas de la compañía. En el mes de agosto se presentó al Ministerio del Medio Ambiente un análisis por tipo y cantidad de envases y embalajes, asociados a la cantidad de productos comercializados en el país por Laboratorio Bagó de Chile S.A. durante el año 2017. (Ley REP)

Acciones con los empleados y empleadas:

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, donde cada empleado(a) deposita permanente este tipo de residuos, desde 2007 en cajas de clasificación de residuos divididos en pilas y celulares, botellas y bolsas plásticas, cartón y plumavit.

De igual modo se ha continuado gestionando el compromiso con la Fundación para la adopción **"San José"**, de reciclar el papel blanco, fotocopias y otros, promoviendo no sólo la sustentabilidad entre el personal, sino que también, la solidaridad. Para ello se ha dispuesto de cajas de cartón para depositar el papel, en distintas áreas de la Compañía, las que posteriormente son retiradas por SOREPA, empresa del grupo CMPC para su futuro reciclaje. De acuerdo a los registros de SOREPA, en el Certificado de Destino Final de Papeles y Cartones en desuso, el material total recepcionado es de 1.160 kilos de papel, 65 kilos de papel menos que el reportado el año 2017.



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.º 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.

En el marco del ODS 13, se continúa gestionando los desechos a lo largo de su ciclo de vida, para reducir de manera positiva los efectos adversos en la salud humana y en el medio ambiente. De marzo a junio de 2018 se trabajó con una alumna tesista de la carrera de Ingeniería en Medio Ambiente de DUOC UC, quien participó activamente en las reuniones del Acuerdo de Producción Limpia (APL) "Cero Residuos", que tiene por propósito reducir la disposición final al mínimo de los residuos, inspirado en la filosofía "zero waste to landfill". Además, se implementó mejoras en la segregación de los residuos y realizó una capacitación a las jefaturas de la compañía. Por otro lado, el Sistema Sectorial Responsabilidad Extendida del Productor (REP), bajo el alero de la Ley 20.920 es un instrumento económico de gestión de residuos, que obliga a los productores de ciertos productos a organizar y financiar la gestión de los residuos derivados de los productos que comercialicen en el país. En ese contexto, Bagó presentó informe al Ministerio del Medio Ambiente en agosto de 2018, un análisis por tipo y cantidad de envases y embalajes, asociados a la cantidad de productos comercializados en el país por Laboratorio Bagó de Chile

S.A. durante el periodo 2017.

Tabla N°21: Materiales y Toneladas

MATERIALES		TONELADAS
Metales	Aluminio	10,769
	Hojalata	0,246
	Acero	0,002
Plástico	PET	10,672
	PEAD	15,235
	PVC	44,624
	PEBD	2,994
	PP	10,403
	PS	0,309
	OTROS	7,876
Cartón		128,530
Papel		13,417
Vidrio		18,386

Nota: PET: Tereftalato de Polietileno, PEAD: Polietileno de alta densidad, PVC: Cloruro de vinilo, PEBD: polietileno de baja densidad, PP: Polipropileno, PS: Poliestireno.

Bagó ha adherido a acuerdos voluntarios en materia de medio ambiente no vinculantes, para apoyar como organización cumplimiento de los ODS 12 y 13 y reportar sus 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"). La organización no presenta casos de incumplimiento en estas materias medio ambientales al momento de elaborar el presente Reporte.



**GRI 401:
EMPLEO**

El Panorama Laboral 2018 (OIT), tuvo una leve baja del desempleo a 7.8% en América Latina y el Caribe, después de tres años al alza. Se invirtió la tendencia en la tasa de desempleo, no obstante, en un escenario de crecimiento lento y alta volatilidad, hay incertidumbre sobre las tendencias futuras.

En materia laboral destaca la necesidad de avanzar en la reducción de la desigualdad de género en el trabajo. Si bien el aumento de la participación laboral de las mujeres ha sido constante, y se mantenía en 50,3% al tercer trimestre de 2018, esta tasa aún está más de 20 puntos porcentuales por debajo de la de los hombres.

Con respecto a la tasa de desempleo femenino, llegó a 10% en el tercer trimestre de 2018. Este indicador es persistentemente más alto que el de los hombres, que registraba 7,3%, en el mismo periodo.

Por otra parte, se observa que situación laboral de los jóvenes entre 14 y 25 años debe ser considerada como “una señal de alarma” pues la tasa de desempleo llegó a 19,6% en el tercer trimestre de 2018, lo que implica una subida de entre 4,0 y 5,0 puntos porcentuales en los últimos cuatro años. Es decir, uno de cada cinco jóvenes en la región busca trabajo y no lo encuentra. Los siguientes contenidos, complementan a GRI 102-9 y GRI 102-41, del Informe de Sostenibilidad 2018 y proporcionan una descripción del desempeño de Laboratorios Bagó de Chile S.A. con sus empleados(as), como indicador de un ambiente laboral sano y seguro, desarrollado conforme a los valores y filosofía de la organización.

En ese contexto se presentan las iniciativas en materia de RSE alineadas al compromiso de Gobernanza con los empleados y empleadas de la organización, fomentando y fortaleciendo el clima organizacional, con el desarrollo de Buenas Prácticas Laborales (BPL), entendidas como aquellas que van más allá de lo legalmente establecido en el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), como por ejemplo Selección de Personal para ingresar a la organización sin sesgos de género, Dotación por Diversidad, Rotación, Formación y Capacitación, entre otros indicadores, en el contexto de una empresa sostenible.

Contenido 401-1

Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal.**Ingresos a la organización desagregados por género (DIC.2018)**

Durante el periodo reportado el cien por ciento del personal ingresado, 51% son mujeres y 49% hombres. El área que presenta mayor ingreso de personas es Comercial, específicamente Representantes Médicos, de los cuales 60 % son mujeres y 40% hombres. Bagó durante 2018 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 y mixtos.

Al término del año, la dotación total creció en un 8,7 % con respecto al año 2017. Al hacer la distinción por género, el 53.1% representa al género femenino v/s 46.9%, manteniéndose la paridad 60:40, alineado nuestro desempeño social con la re certificación de la Norma Chilena en Igualdad Laboral, lo que permite contribuir a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 5).

Metas 2020:

- Mantener el balance de género en la empresa

Tabla N°22: Ingreso desagregado por Género 2018 – Laboratorio Bagó de Chile

Área	Cargo	Mujer	Varón	Total General	% Mujer x Área	% Hombre x Área
Administración y finanzas	Analista contable	1	0	1	50%	50%
	Analista de Proveedores	0	1	1		
Biofarmacia	Coordinador(a) Documentación Técnica de Calidad y Desarrollo	1	0	1	100%	0%
Calidad y Desarrollo	Analista Control de Calidad Materias Primas	1	0	1	57%	43%
	Analista Control de Calidad Productos Terminados	0	1	1		
	Inspector (a) de Control de Calidad	3	1	4		
	Muestreador (a) de Control de Calidad	0	1	1		
Comercial	Asistente de Diseño	0	1	1	67%	33%
	Auxiliar de Servicios Generales	1	0	1		
	Encargado (a) Desarrollo de clientes	1	0	1		
	Encargado (a) Grandes Clientes	1	0	1		
	Jefe (a) de Producto	0	1	1		
	Representante de Farmacias	7	0	7		
	Representante Médico	12	8	20		
	Web y Medios digitales	0	1	1		
Dirección	Analista de Liberación de Productos	1	0	1	100%	0%
Gestión de Personas	Asistente de Servicios Generales	0	1	1	100%	100%
Producción	Administrativo (a) de Producción	1	0	1	25%	75%
	Asistente de la Planificación de la Producción	0	1	1		
	Auxiliar de Aseo Planta	0	1	1		
	Coordinador (a) GMP Producción	0	1	1		
	Jefe (a) de Turno	1	0	1		
	Operador (a) de Bodega	0	2	2		
	Operador (a) de Envase	4	5	9		
	Operador (a) de Fabricación	0	5	5		
	Tecnico (a) de Mantenimiento	0	2	2		
	Tecnico (a) de Mantenimiento Nivel Medio	0	1	1		
Total General		35	35	69	51%	49%

El detalle por Área se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla N° 23: Detalle de la dotación 2017 v/s 2018

Áreas	2017	2018	% Desv.
Comercial	208	226	8.7%
Producción	143	156	9.1
Calidad y Desarrollo	60	63	5.0
Dirección	22	24	9.1
Ad. y Finanzas	19	22	15.8
Gestión de Personas	17	19	11.8
TOTAL	469	510	8.7

De la Tabla N°23 podemos deducir que:

- El Área Comercial aumentó su dotación en un 8,7% debido especialmente al incremento de Representantes de Farmacias con motivo de reforzar la presencia de la marca en ese canal.
- El aumento de 9,1 % en el Área de Producción, se debe al incremento de Operadores(as) de Fabricación y Operadores(as) de Envase para responder a la demanda de productos específicos.
- El incremento de 5,0 % en la dotación del Área de Calidad y Desarrollo, corresponde a Analistas Químicos e Inspectores(as) en la unidad de Productos Terminados, para ajustarse a la demanda de análisis en el período.
- En el Área de Dirección se incorporó personal de reemplazo por licencias maternales en Aseguramiento de Calidad y en Dirección Técnica.
- El Área de Administración y Finanzas se incrementó en un 15,8 % debido a la necesidad de incorporar personal para colaborar en el proceso de instalación de SAP.
- El Área de Gestión de Personas crece en un 11,8 % al reincorporar el Departamento de Servicios Generales y por una vacante de Auxiliar de Cocina.

Bagó destaca entre sus prácticas laborales alineadas a ODS 8, garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Incluidos las personas jóvenes, extranjeras y con discapacidad y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. De igual modo promoviendo los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro y protegido para todos sus empleados(as), y personal externo.

El personal contratado por regiones y por sexo, da cuenta

que durante el año 2018 se contrataron 78 personas, de las cuales 38 son hombres, 35 residen en la Región Metropolitana y 3 en provincia: 1 Región Los Lagos, 1 Región de O'Higgins, 1 Región en Antofagasta. Durante el periodo reportado ingresaron 40 mujeres de las cuales, 32 residen en la Región Metropolitana y 8 residen en Regiones.

Tabla N° 24: Tramo Etareo Personal por Género

Tramo Etareo	Género	
	Hombre	Mujer
50 a 60 años	11	7
30 a 49 años	17	24
19 a 29 años	10	9
Total ingresos	38	40

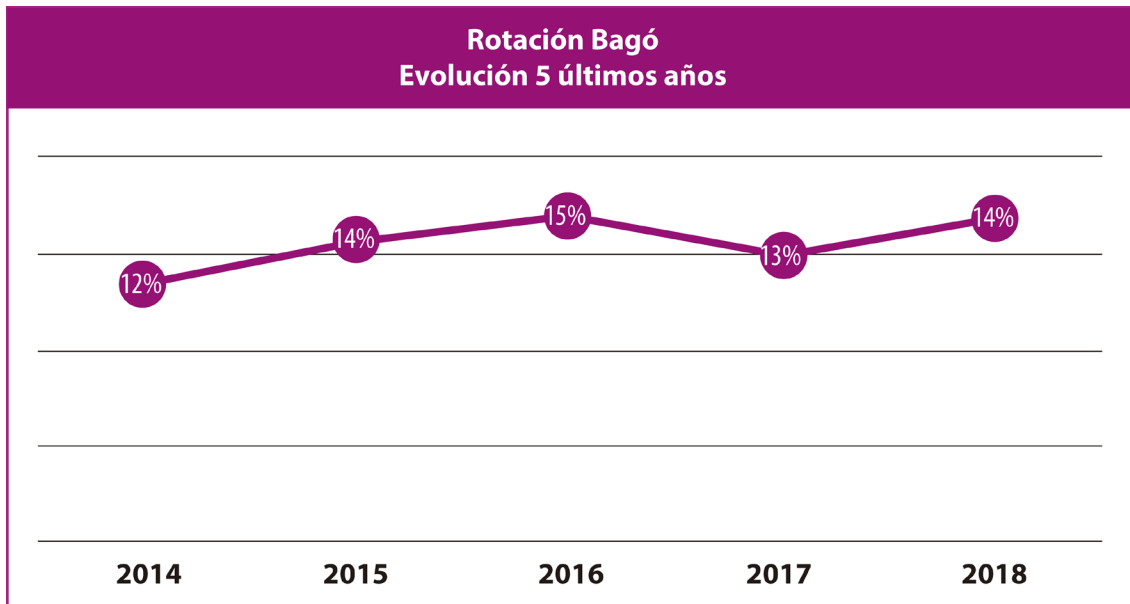
Rotación: 2014 – 2018:

En este informe se entenderá por **rotación** del personal, como medida de tiempo de los empleados y empleadas que permanecen en la organización y con qué frecuencia deben ser reemplazados. Cada vez que un empleado se va de la empresa, por cualquier motivo aumenta el nivel de **rotación** del personal de la empresa. De acuerdo a la última edición del Workmonitor, estudio de tendencias de Randstad; la rotación laboral en Chile alcanzó 21,5% en el cuarto trimestre de 2018, lo que representa un alza de 1,3 puntos porcentuales (pp) respecto al periodo inmediatamente anterior, pero una baja considerable en un año, cuando el porcentaje de trabajadores que afirmó haber cambiado de empleo durante el último semestre llegó a 25,7%, una de las cifras más altas registradas desde que se realiza el estudio en el país (2010). En el último quarter de 2018, los que más se movieron fueron las personas entre 25 y 34 años (28,6%), seguidas por las de 18 a 24 (27,1%); luego por los profesionales de 35 a 44 (19,5%); mientras que los de 45 a 54 años alcanzaron 16,5%. Los que menos se cambiaron de empleo fueron los trabajadores del rango etario correspondiente a 55-67 años, con 14,5%.



La Rotación en Bagó de acuerdo al siguiente cuadro se ha incrementado levemente estos últimos cinco años, siendo por causas involuntarias entre el periodo 2017 y 2018 (54%). Observándose una baja entre el periodo 2016 y 2017 de 2 puntos porcentuales y un incremento de 1 punto porcentual entre el periodo 2017 y 2018:

Gráfico N°7: Rotación Bagó evolución 5 últimos años:



Con respecto a las desvinculaciones de personal, se observó un incremento en las causas de bajo desempeño y en las causas personales para dejar la organización. En el siguiente cuadro se observa que disminuyeron las causas de mejora económica y las faltas respecto a 2017.

Gráfico N° 8: Desvinculación Involuntaria/Voluntaria

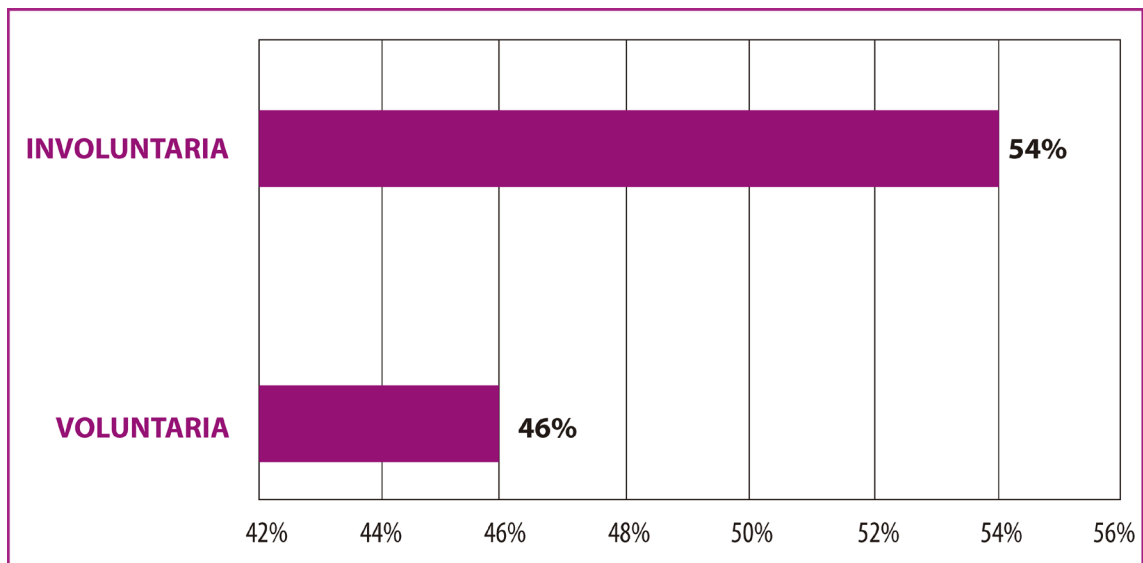
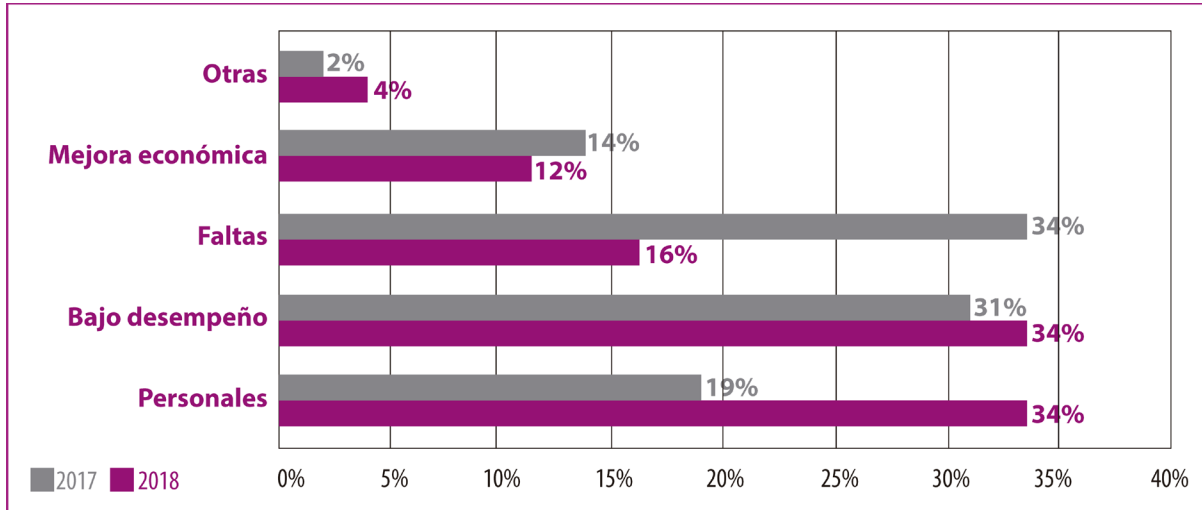


Gráfico N° 9: Motivos Desvinculación del Personal 2017 v/2018



Dotación por Diversidad:

Tabla N°25: Dotación por género 2017 v/s 2018

Año	Hombre	%	Mujeres	%	Total
2017	219	46.7	250	53.3%	469
2018	239	46.9	271	53.1	510

Dotación de Bagó por grupo etario.

Según el Censo 2017, la población que actualmente tiene entre 20 y 39 años, 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 centenials (4.768.447), la generación "X" (4.591.999) y los baby boomers (2.379.415)

Millennials

¿Cómo son en realidad estos jóvenes y particularmente los chilenos? Un estudio liderado por el centro de estudios Espacio Público y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) buscó algunas respuestas. El proyecto encuestó a más de 15 mil jóvenes de entre 15 y 24 años de nueve países (Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, Haití, México, Paraguay, Perú y Uruguay).

El sondeo muestra que los jóvenes chilenos son de los más tecnológicos de la región, superados solamente por los colombianos. Así, 88% de los encuestados locales puede usar un computador; 94% indica facilidad para navegar por internet, y el 93% para usar un celular. En relación con las habilidades socioemocionales, el estudio arroja que los millennials de toda la región, en general, tienen

altos niveles de autoestima y autoeficacia (pueden organizarse bien para realizar tareas).

Además, son perseverantes y tienen determinación. (Ref: Libro "Millennials en América Latina y el Caribe: ¿trabajar o estudiar?").

Generación X

Conformada por personas 35 y 50 años de edad. Son hijos de los Baby Boomers, y su caracterización es en cierta forma una respuesta a sus progenitores. Dejaron el idealismo de lado y se concentraron en trabajar y producir. Se considera que es la generación de los "responsables", de los que generaron grandes cambios, se les conoce también como la generación "perdida" porque pasan la vida ocupados.

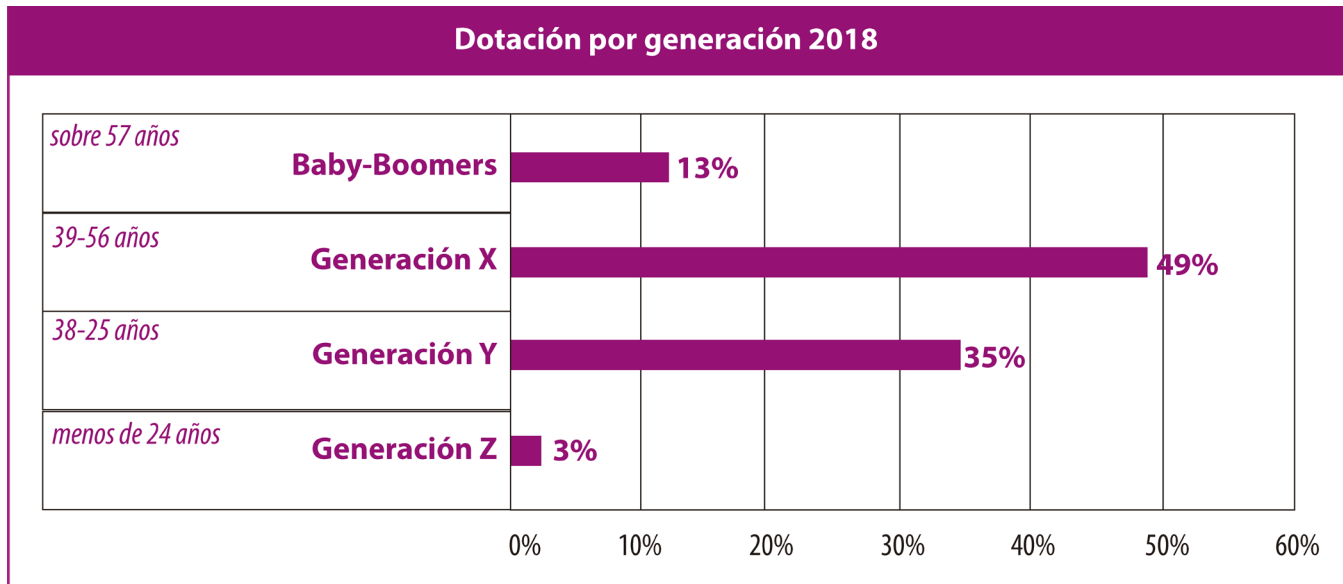
Baby Boomer

Tienen entre 51 y 70 años, buscan vivir la vida más libremente y no sienten la necesidad de acumular cosas materiales. Son idealistas, no materialistas, fue el grupo que vivió los primeros pasos de lo que más tarde sería la liberación sexual de la mujer: desarrollo de la píldora anticonceptiva.

Personal por Generaciones en Bagó:

En el siguiente cuadro se observa que la generación que predomina en la organización es la "X" con 49% de la dotación. Incrementándose la fuerza laboral en generaciones más jóvenes como la "Y" y la "Z", quienes en conjunto representan el 38% de la dotación

Gráfico N°10: Dotación por Generación



Al comparar la dotación Bagó por grupo generacional podemos observar que disminuyó un 2% la generación Baby-Boomers entre los periodos 2017 y 2018., se mantiene la Generación "X", aumentó 1% la Generación "Y" y se mantienen la generación "Z", de acuerdo al siguiente cuadro.

Tabla 26: Dotación por Generación

Generación	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	23-17	13	3
TOTAL			469	100

Por Discapacidad

Las mediciones realizadas en adultos y niños permiten estimar que el 16,7% de la población de 2 y más años se encuentra en situación de discapacidad, es decir 2 millones 836 mil 818 personas. En tanto, el 20% de la población adulta está en situación de discapacidad (2.606.914 personas) y el 5,8% de la población de 2 a 17 años se encuentra en situación de discapacidad, es decir 229.904 personas, mientras que el grupo de mayor prevalencia considerando la población de 2 y más años corresponde a las personas de 60 años y más con un 38,3%. En términos generales, los resultados del estudio nos muestran que la situación de discapacidad está estrechamente relacionada con el envejecimiento de las personas y sus ingresos, y afecta en mayor proporción a las mujeres.

Bagó cuenta con una colaboradora que realiza el control de los envases con código Braille hace más de 10 años. Actualmente, se encuentran incorporadas cinco personas que cuentan con su registro de discapacidad y dos en proceso. De igual modo, se ha continuado trabajando en alianza con la Universidad Central, a través del programa Prufodis, dependiente de la Facultad de Educación y Ciencias Sociales y parte de la Escuela de Educación Diferencial, cuya característica es dar una formación socio laboral a jóvenes entre 18 y 30 años. Su característica más relevante, es ser uno de los primeros modelos de educación inclusiva en un entorno universitario para estudiantes en situación de discapacidad intelectual. Lo que lo convierte en un referente y en un modelo de formación para otras experiencias. Siendo su principal propósito la inclusión social y laboral desde el entorno de la Universidad Central de Chile. Bagó a través de la alianza ha pasado a ser un centro de práctica profesional para las personas egresadas de este programa y una de sus egresadas en este momento es parte de la fuerza laboral femenina de la organización.

Personal extranjero

El 65% de la población no nativa residente actualmente en Chile, son migrantes que han llegado recientemente (2010-2017); más aún, sobre un 35% de estas personas, arribaron durante 2016 y 2017 (3). Los recién llegados provienen fundamentalmente de los mismos países que desde la década pasada generaban flujos migratorios, pero ahora se agregan venezolanos:

el 90% de ellos actualmente residiendo en el país, han llegado en los últimos 7 años. La edad promedio de los migrantes es de 33 años, tienen mayor escolaridad que la población nativa y un alto índice de masculinización. En el caso particular de los venezolanos, el 65% de los nuevos residentes tiene un título universitario o técnico superior, mientras que el 10% son Ingenieros de profesión. Los haitianos, tienen un nivel educativo mucho más bajo: sólo

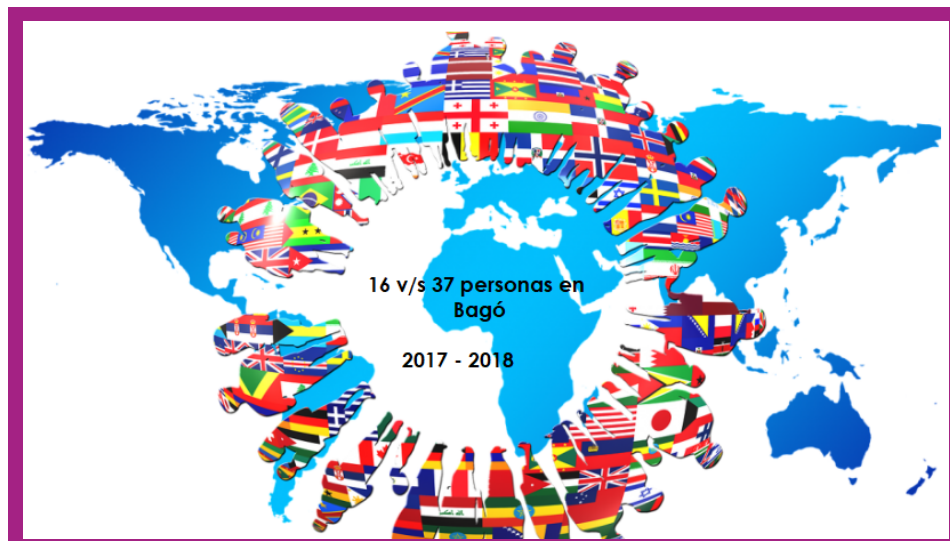
el 5% tiene estudios superiores. (Ref: Marcela Peticara, Ph.D. en Economía, University of Texas A&M, Estados Unidos. Académica Universidad Alberto Hurtado).

Según el INE, de un total de extranjeros en nuestro país el 51% son hombres y el 48% mujeres, concentrándose la mayor cantidad de la población entre los 29 y 39 años de edad.

Gráfico 11: Personas extranjeras en Chile (2018)



El 7% de la dotación de Laboratorio Bagó de Chile son extranjeros, es decir 37 personas de diferentes nacionalidades hacen un aporte al negocio (20 en Producción, 9 en Calidad y Desarrollo, 4 en Comercial, 3 en administración y Finanzas y 1 en Dirección). Este personal proviene de Venezuela, Colombia, Perú, Cuba y Haití. Al comparar el periodo 2018 v/s 2017, podemos afirmar que Bagó integró a su dotación 21 personas extranjeras a la fuerza laboral respecto al periodo anterior.



Fidelidad laboral

La implementación de buenas prácticas constituye una oportunidad de cambios en las relaciones laborales al interior de la empresa, y se espera que sean compartidas por los empleados(as) para que se sientan partícipes de las mismas y que estas, finalmente, contribuyan a fortalecer el ejercicio de los derechos laborales. La implementación voluntaria de buenas prácticas en este ámbito refleja una mejor gestión de las personas, la presencia de un clima laboral positivo y la disposición para una mayor participación del personal en la empresa.

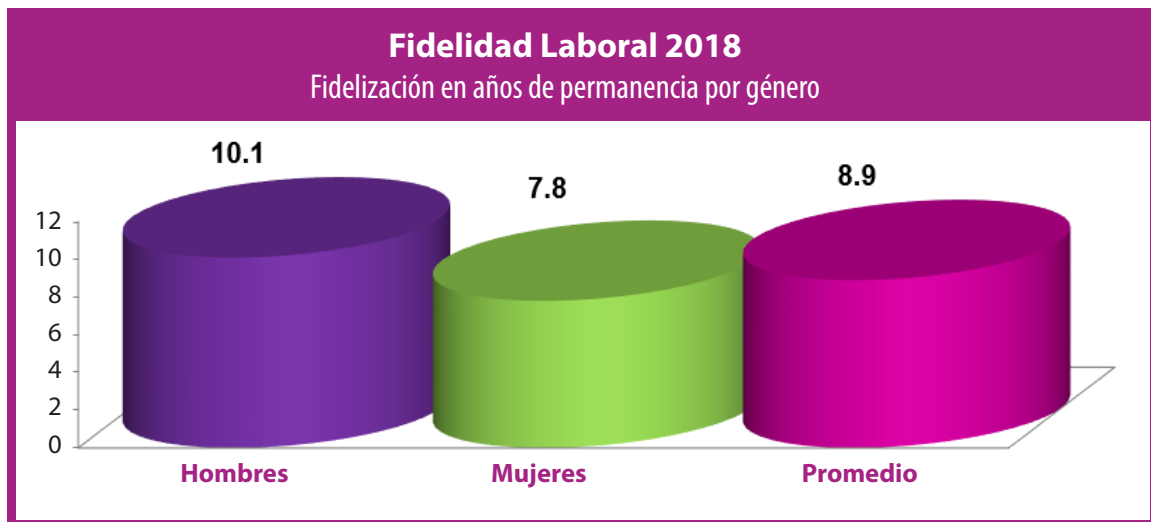
La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados(as), tales como compensaciones y beneficios, desarrollo de carrera, diversidad, balance trabajo-familia y vida personal, horarios flexibles, salud integral y bienestar, seguridad laboral e infraestructura entre otros aspectos. Empresas líderes están elaborando políticas y prácticas innovadoras en este ámbito, las cuales reflejan y respetan las necesidades de todas las personas según los objetivos de la empresa, y contemplan la atracción y retención de los mejores talentos.

La competencia internacional requiere empresas innovadoras, diversas y flexibles. A la vez los consumidores e inversionistas hacen una fuerte presión para que las empresas generen ambientes de trabajo justos, productivos y potenciadores. Además, el desarrollo de la responsabi-

lidad social empresarial o corporativa (RSE) requiere un compromiso por parte de la Alta Dirección de la empresa, pero también una visión innovadora y, por consiguiente, nuevas calificaciones y una mayor participación del personal y sus representantes en un diálogo bilateral que permita estructurar las reacciones y los ajustes. El diálogo social con los representantes de los empleados(as), que es el principal mecanismo para definir la relación entre una empresa y su personal. Algunos países contribuyen al fomento de las empresas que constituyen buenos lugares de trabajo mediante la publicación de listas de empresas modelos en ésta y también a las que fomentan la igualdad entre hombres y mujeres, dar trabajo a personas con discapacidad, etc.

En este contexto, Bagó de manera voluntaria certificó el Sistema de Gestión Igualdad de Género y Conciliación, bajo los estándares de la Norma Chilena NCh:3262-2012, sistema que se convirtió en el paraguas de las buenas prácticas laborales que la organización ha venido desarrollando con el devenir del tiempo en beneficio de la calidad de vida de todas las personas que trabajan en la organización. El 53% de las personas presentan menos de cinco años de permanencia, hasta quince años 25%, más de quince años 22%. Siendo el promedio de permanencia 8.9 años, al desagregarlo por género los hombres presentan 10.1 años y las mujeres 7.8 años de permanencia.

Gráfico 12: Fidelidad Laboral (2018) por Género



Contenido 401-2

Beneficios para los empleados(as) a tiempo completo.

Bagó no hace distinción en la entrega de beneficios orientados a sus empleados(as) a tiempo completo, parcial o temporal los mismos. 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, actos 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 para todo el personal
- Vacuna antigripal a precio preferencial y colocación gratuita en el policlínico de la empresa
- Entrega de medicamentos a precio costo
- Actividades preventivas en salud (consulta oftalmológica, preventivo dental)
- Talleres en enfermedades propias del género (cancer de mama, cancer de prostata)
- Convenio con Centros de Salud a precio preferente
- Gimnasia de Pausa por áreas
- Servicio de pedicura, manicure y masajes para el personal a precio preferente
- Menú para empleadas y empleados que requieran dieta especial, previa presentación certificado nutricionista
- Celebración Baby Shower empleado(a)
- Escuela de Verano hijos(as) de empleadas(os).
- Actividad del Día del Niño y la Niña Bagó
- Alimentación variada y equilibrada (desayuno, colación embarazadas y personas con problemas de salud, almuerzo, cena), entre otros beneficios.
- Flexibilidad horaria

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. Ofrece además a sus empleados y empleadas el 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 periodo enero a diciembre 2017, 262 personas se encontraban inscritas en el seguro complementario de salud, de las cuales 146 son mujeres (56%) y 116 hombres (44%). El periodo de Reporte 2018, evidencia que se encuentran inscritos en el Seguro Complementario 264 personas de las cuales 100 son hombres (37.8%) y 164 mujeres (63.2%). Observándose un incremento de 7.2% de mujeres del total de personas beneficiarias de los siguientes beneficios.

Tabla 27: Cobertura Seguro complementario de Salud:

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.

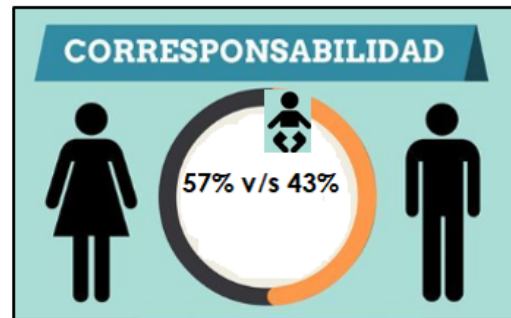
De acuerdo con lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.545, el postnatal parental es un permiso de doce semanas (84 días) al que tiene derecho la trabajadora, a continuación del postnatal, con pago de subsidio que reemplaza su remuneración. Este permiso se puede usar por media jornada, donde aumenta a 18 semanas (126 días), recibiendo la mitad del subsidio señalado y, a lo menos, el 50% de las remuneraciones pactadas en el contrato. Si ambos padres son trabajadores, el padre puede hacer uso de este permiso si la madre así lo decide, pero sólo a contar de la séptima semana, es decir las primeras 6 semanas, de cualquier forma le corresponden a la madre.

Durante el periodo reportado 2018, en Bagó hubo 16 nacimientos al igual que 2017, correspondiente a 8 empleadas y 8 empleados, quienes han cumplido con su permiso parental de acuerdo a lo estipulado por la ley. De los cuales 4 trabajadores recibieron un día adicional por nacer el/la recién Nacido día de semana y como parte de las medidas afirmativas de la organización. Las 16 personas regresaron después de los permisos correspondientes, y continúan siendo parte de la dotación de la organización.

De los empleados reportados que fueron padres, al igual que 2017, nadie hizo uso del permiso de paternidad (12 semanas de posnatal). A través del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, se detectó que el personal de Bagó durante el periodo reportado, a diferencia del periodo anterior (2017), incrementó en 170 las solicitudes de permisos por distintas razones, es decir se controlaron 2.522 permisos, de los cuales el 57% son mujeres y 43% permisos solicitados por hombres. Observándose que el incremento correspondería a permisos solicitados por empleados para atender distintas obligaciones (familiares y/o personales).

Tabla N°28: Permisos solicitados por el Personal por Género 2017 v/s 2018

Años	Mujeres		Hombres		Total Permisos (a octubre de cada año)
	Nro.	%	Nro.	%	
2018	1.438	57%	1.084	43%	2.522
2017	1.456	62%	899	38%	2.348



GRI 402: RELACIONES EMPLEADO(A)-EMPRESA

Contenido GRI 402-1

Plazos de aviso mínimo 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 ni los procesos. 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 GRI 403-1

Representación de los empleados (as) en Comités 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 el personal de la organización unifiquen ideas, 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.

Otras instancias de representación del personal en Comités formales al interior de la organización son:

- **Comité de Aplicación (CdA)**, derivado de la aplicación del Protocolo Ista 21 para la medición de Riesgos Psicosociales, Planificación y Seguimiento de mejoras en beneficio del personal
- **Comité Organizacional de Género (CEGO)**, donde se planifican actividades propias del género en cumplimiento del eje de salud del sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (NCh:3262-2012)
- **Brigada de Bomberos(as)**, quienes planifican anualmente diversas actividades en el uso de extintores y simulacro de evacuación
- **Monitoras y Monitores en prevención de Violencia de Género**, cuyo objetivo es reunirse trimestralmente para analizar casos detectados y continuar

desarrollando actividades de prevención. De ser necesario se reúnen de manera extraordinaria.

- **Comité de Minutas**, integrado por personas de distintas áreas y la profesional encargada del casino, cuyo objetivo es dar a conocer las inquietudes de sus pares y garantizar una alimentación sana, nutritiva y suficiente durante todo el año, evitando todas las formas de malnutrición.
- **Club Deportivo**, en el contexto del Programa Calidad de Vida Laboral, este comité está conformado por un representante de cada área y busca fomentar el deporte, la recreación y la cultura.

Diferentes son las instancias de participación que tiene el personal de la organización, para ir obteniendo el feedback de las personas que conforman la fuerza laboral de Bagó respecto a los aspectos de seguridad y salud laboral de manera directa, como además aspectos de recreativos.

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 al personal 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: Se desarrollaron charlas de Autocuidado en el lugar de trabajo, orientadas a las áreas de Producción (Envase, Fabricación y Bodega) y Laboratorios de Calidad de Desarrollo, Pausa Activa semanalmente a todas las áreas de Vicuña Mackenna. Se realizó cursos de Autocuidado en tareas con maquinarias y/o equipos con partes móviles para el área de Producción, impartido por profesionales de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS).

Contenido GRI 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.

En 2018 continuó la disminución en la tasa de accidentabilidad a nivel país, alcanzando el 3,1%, lo cual representa una importante baja comparada con esta misma tasa en 2008 (5,9%). Si bien esto refleja un avance y es el resultado del esfuerzo de todos los actores involucrados (Estado, organismos administradores, empleadores y personas trabajadoras).

Las metas comprometidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo plantean alcanzar al año 2020 una tasa de accidentabilidad del trabajo del 3%, una tasa de accidentes de trayecto del 0,8% y una tasa de mortalidad de 2,5 por cada 100.000 trabajadores(as).

Los accidentes de origen laboral con resultado de muerte de trabajadores y trabajadoras en 2018 fueron de 202 fallecimientos en accidentes del trabajo, además de 147 fatalidades ocurridas como accidentes de trayecto. (REF: Informe Anual de Estadísticas 2018 de la Superintendencia de Seguridad Social).

Bagó: Durante 2018, 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 2017.

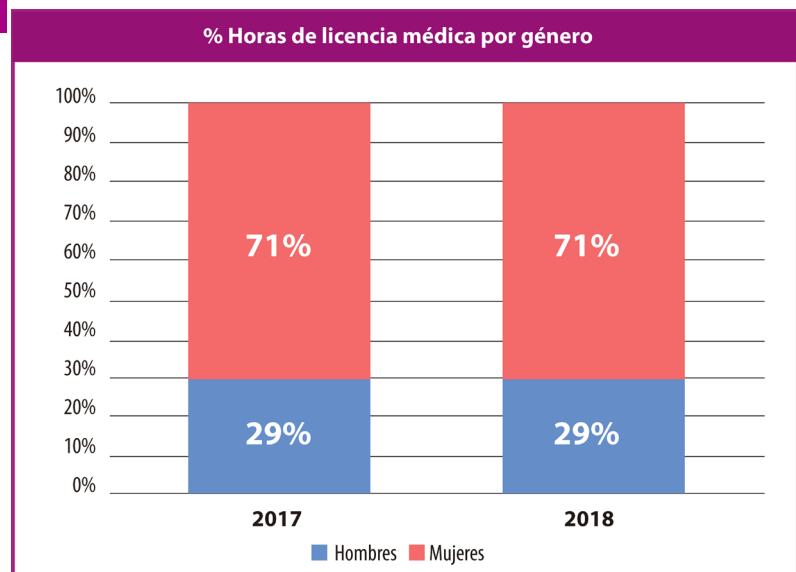
HORAS DE LICENCIA MEDICA 2018 v/s 2017 (Sin considerar Licencias maternas y por Hijos(as) menores de un año)

Durante 2018 se observa que el Área de Comercial y Calidad y Desarrollo, disminuyeron sus Horas Rol, frente a 2017. Aumentando dichas Horas en las Áreas de Gestión de Personas y Dirección.

Tabla N°29: Horas de Licencia Medica por Área

Horas de Licencia Medica					
AREA	2017	2018	Horas Rol	Horas Rol	GAP
Comercial	15.768	13.122	4.0%	3.3%	-16%
Producción	10.889	12.042	4.0%	4.5%	12%
Calidad y Desarrollo	3.906	2.790	4.0%	2.6%	-36%
Gestión de Personas	693	2.502	2.0%	7.6%	281%
Dirección	459	747	1.0%	1.8%	80%
Ad. y Finanzas	360	387	1.0%	1.0%	2%
TOTAL	32.075	31.590			
% Horas Rol	4.0%	3.6%			

Gráfico N° 13: Horas de Licencia Médica desagregada por Género 2018 v/s 2017 (sin considerar Licencias Maternas y por hijos(as) menores de un año)



Al observar las Licencias Médicas desagregadas por género, sin considerar Licencia Materna y Enfermedades de hijos(as) menores de un año, podemos afirmar que en Bagó se mantiene la paridad.

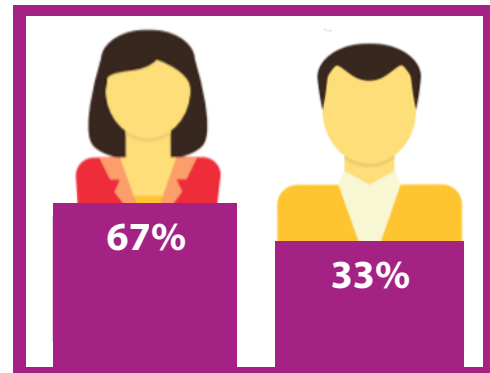
N° DE LICENCIAS MÉDICAS CURATIVAS TRAMITADAS POR ENFERMEDAD COMUN DESAGREGADAS POR GENERO (2018) Fuente: Superintendencia de Salud 2016 INE 2018

Al observar el siguiente cuadro podemos afirmar que el personal masculino de Bagó presenta un porcentaje menor de licencias Médicas Curativas respecto al porcentaje de Licencias Médicas Curativas del mercado laboral local. En tanto las mujeres presentan 14% más de dichas Licencias Médicas en comparación con el porcentaje a nivel del mercado laboral del país. Considerando que el Mercado Laboral nacional es de 58.5% de hombres y 41,5% de mujeres, siendo en Bagó de 33% y 67% respectivamente.

Tabla N°30: Licencias Médicas Bagó v/s Licencias Médicas Mercado Laboral por Género

Sexo	Mercado Laboral	Dotación Bagó	% Licencias médicas curativas mercado laboral	% Licencias médicas curativas Bagó	Proporción según dotación mercado laboral
Hombres	58.5%	46%	47%	33%	37%
Mujeres	41.5%	54%	53%	67%	69%

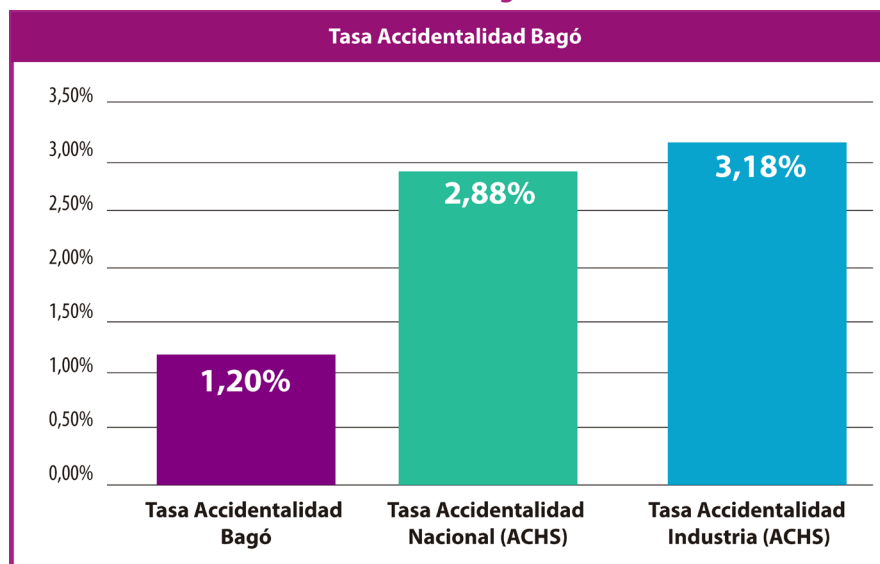
LICENCIAS MÉDICAS CURATIVAS TRAMITADAS POR ENFERMEDAD COMUN DESAGREGADAS BAGÓ 2018



TASA DE ACCIDENTABILIDAD BAGÓ

Bagó constantemente realiza talleres de formación en temas de prevención de riesgos y enfermedades profesionales, lo que ha impactado positivamente en la Tasa de Accidentabilidad. Se observa en el siguiente cuadro que la accidentabilidad a nivel nacional es de 2.88% y en la industria (antecedente ACHS) es de 3.18%, evidenciándose el 1.20% que presenta Bagó.

Gráfico N°14: Tasa de Accidentabilidad Bagó



GRI 404: FORMACION Y ENSEÑANZA

Contenido GRI 404-1

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

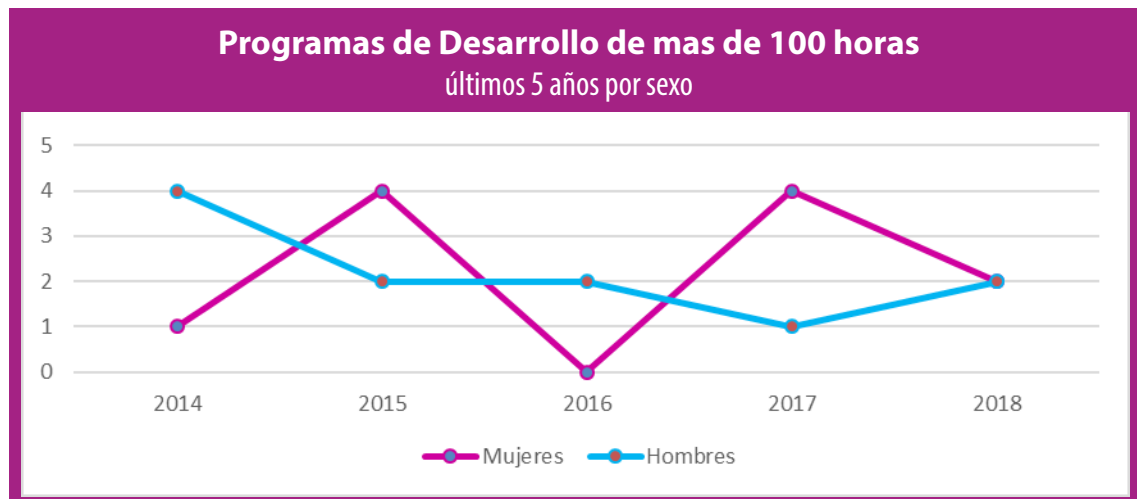
La capacitación es una herramienta fundamental para mejorar la eficiencia del trabajo y lograr una mejora continua de la gestión de una empresa, contando con un personal más preparado y adaptado al cargo, al entorno y los avances empresariales.

Consiste en la información técnica que brinda la empresa a su personal, para que complemente sus conocimientos e incremente su formación y desempeño dentro de la organización. Con beneficios inmediatos reflejados en la actitud y desempeño del trabajador permitiendo mejorar el ámbito de trabajo y desarrollo profesional y personal del equipo de trabajo.

En el contexto del ODS 4, Bagó ha continuado apoyando a sus empleados(as) en la nivelación de estudios básicos y medios. Durante el periodo reportado una empleada finalizó sus estudios de enseñanza media, de manera de mejorar su empleabilidad. Se apoyó a un grupo de mujeres vulnerables beneficiarias de un programa de PRODEMU, de manera de apoyar su inserción al empleo y al trabajo decente (OIT), garantizando el acceso en condiciones de igualdad a las personas vulnerables

En Bagó, además en el ámbito del ODS 4 el personal participa en Programas de Capacitación orientados al desarrollo (Cursos prolongados, postítulos, diplomados, magister) fue de 22 personas, de las cuales 11 son mujeres y 11 son hombres, en los últimos cinco años. El año 2018 participaron dos mujeres y dos hombres, manteniéndose la paridad de género.

Gráfico N°15: Programa de Desarrollo de más de 100 horas por Sexo



Al desagregar Capacitación en horas por género, podemos observar en el siguiente cuadro que las mujeres durante 2018, tuvieron un promedio de una hora más que los hombres, siendo el 45% de estas capacitaciones en horario laboral para los hombres y 48% para las mujeres. Las capacitaciones en Horario no laboral para los hombres de 2% para los hombres y 6% para las mujeres. Del total de horas de capacitación el 46% corresponden a hombres y 54% a mujeres.

Tabla N°31: Capacitación Horas por Género Bagó 2018

Capacitación Horas por Género 2018					
Horario Capacitación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Cap. Horario laboral	3.818	45	4.076	48	7.894
Cap. Horario no laboral	160	2	520	6	680
Total, horas capacitación	3.978	46	4.596	54	8.574
Asistentes	216	47	243	53	459
Promedio Horas	18		19		

Tabla N°32: Personal capacitado fuera horario Laboral por Género

PERSONAL CAPACITADO FUERA HORARIO LABORAL	2018		2017		GAP	
	M	F	M	F	M	F
N°Personas capacitadas	4	2	1	1	300%	100%
Horas capacitación	160	520	100	72	60%	622%

Tabla N° 33: Personal capacitado en horario Laboral por Género

PERSONAL CAPACITADO FUERA HORARIO LABORAL	2018		2017		GAP	
	M	F	M	F	M	F
N°Personas capacitadas	212	241	223	241	-5%	0%
Horas capacitación	3.818	4.076	8.826	9.055	-56%	-55%

Tabla 34: Total Personal capacitado

PERSONAL CAPACITADO FUERA HORARIO LABORAL	2018		2017		GAP	
	M	F	M	F	M	F
N°Personas capacitadas	216	243	224	242	-4%	0%
Horas capacitación	3.978	4.596	8.826	9.127	-55%	-50%

**Contenido GRI 404-3****Porcentaje de empleados(as) y evaluación de desempeño.**

La Evaluación de Desempeño, es un proceso sistemático y periódico que estima cuantitativa y cualitativamente el grado de eficacia y eficiencia de las personas en sus puestos de trabajo. Permite entre otras cosas, reconocer e identificar las fortalezas del personal, identificar aspectos a mejorar y generar planes de acción y promoción. El personal de Bagó evaluado durante el periodo reportado asciende a 494, de los cuales un 54% son mujeres y un 46% hombres. Se observa que hay mayor concentración a nivel operativo, administrativo y profesionales.

Tabla N° 35: Evaluación de Desempeño por Género y Estamento

CATEGORIA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Gerentes/Subgerentes	04	11	15
Jefaturas/Supervisor	25	25	50
Profesional	09	07	16
Administrativo	41	09	05
Técnico	11	19	30
Operativo	179	154	333
Total	269	225	494

**GRI 405:
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES****Contenido GRI 405-1****Diversidad en órganos de gobierno y empleados(as).**

Durante 2018 se nombró a la primera presidenta de la Bolsa de Nueva York. En Chile, el jefe de Estado lanzó la Agenda Mujer, en la que como una de las 12 medidas propuestas incluyó el promover el que mujeres lleguen a cargos de alta responsabilidad, y también el fomentar su participación en carreras científicas y en programas de educación de posgrado, lo que se espera se traduzca en mejores remuneraciones y una reducción de las brechas salariales que hoy existen.

Por otro lado, nuestro país cuenta con el **ESTUDIO IMPULSA**, información pública, que integra un total de 100 empresas con ventas anuales superiores a 1.000.000 UF correspondiendo así a la clasificación de grandes empresas en el SII. El universo estudiado se divide en 8 rubros:

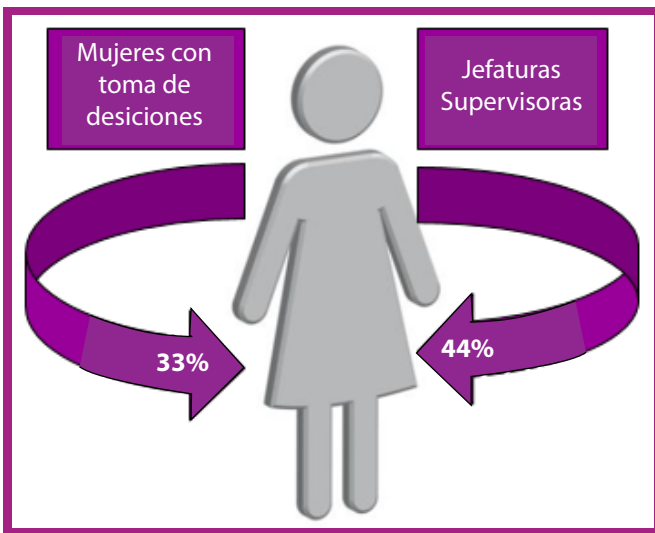
consumo, retail, utilities, banco y servicios financieros, telefonía y transporte, seguros, commodities, industrial y construcción. Este Estudio Impulsa 2018, respecto a la participación laboral femenina, nos muestra que solo 2 rubros, de los 8 estudiados, tienen sobre un 50% de contratación femenina, representando solo el 23% de las empresas estudiadas.

El segundo Estudio Impulsa 2018, sobre equidad salarial, nos revela que, en promedio, las grandes empresas de nuestro país reconocen que las mujeres que trabajan en ellas, por el mismo trabajo y en los mismos cargos que los hombres, recibiendo un 12 % menos que los hombres, (sueldo bruto). Ref: Participación de mujeres en gerencias de primera línea en las grandes empresas de Chile.

En el ámbito del ODS 5, se ha velado por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de

oportunidades de liderazgo en todos los niveles.

Para Bagó, tener diversidad en todos los niveles de la organización ayuda a agilizar el cambio cultural que debemos hacer constantemente para no quedarnos atrás en la atracción y permanencia de los mejores talentos; creando nuevas condiciones que se adapten de mejor manera a las necesidades personales y familiares de todos quienes trabajan en la organización. Durante 2018 y de acuerdo al siguiente cuadro se observa que se mantiene la cantidad de mujeres en cargos de decisión y en puestos de jefaturas y supervisoras, no obstante, no existir variación respecto al año anterior, se encuentra sobre la data nacional.



Contenido GRI 405-2

Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.

Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.

El salario tiene un impacto inmediato y beneficia directamente a las personas para llevar una vida digna y satisfacer sus necesidades. Durante 2017, el ingreso medio mensual estimado para la población ocupada en Chile alcanzó \$554.493, lo que implicó una variación de 7.1%, la más alta registrada en los últimos cinco años. De las 8.039.626 personas ocupadas estimadas, 55.8% correspondió a hombres, quienes percibieron un ingreso medio de \$636.981. El 44.2% representa a las mujeres del total de personas ocupadas, obteniendo un ingreso de \$450.287. observándose una brecha de en el ingreso medio de -29.3% en desmedro de las mujeres.

En la gestión correspondiente al año 2018 Laboratorio Bagó de Chile S.A. cuenta con un modelo de remuneración

variable, definida como el pago adicional al salario base o fijo, que se encuentra asociada al cumplimiento de metas determinadas por un conjunto de indicadores de gestión que miden el grado de cumplimiento de los objetivos. El modelo de remuneración variable alcanza al personal de las siguientes áreas: Área Producción, Área Calidad y Desarrollo, Área de Administración y Finanzas, Área de Dirección y Área Comercial. Bagó impulsa la igualdad de oportunidades para todo el personal, por lo que cuenta con una representación equilibrada de hombres y mujeres en su dotación, garantizando un trato igualitario a todas las personas, sin diferenciación de género. La remuneración básica promedio pagada por Bagó a diciembre 2018 es de \$1.227.302, que corresponde a + 172% como brecha salarial en comparación al ingreso medio mensual de las mujeres ocupadas en Chile. El ingreso medio mensual total haberes cargos hombres no ejecutivos asciende a \$1.473.090, con una brecha salarial respecto al ingreso medio mensual de hombres ocupados en Chile de +131%. (Ref.: Estudio de la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2017, entregada julio 2018).

En este contexto, podemos comparar el ingreso medio del personal de Bagó con respecto al estudio de la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2017 entregada en julio de 2018.

Tabla 36: Ingreso Medio Total Haberes Cargos no Ejecutivos por Género

Sexo	Ingreso medio mensual total haberes cargos no ejecutivos	Ingreso medio mensual de los ocupados	Brecha salarial
	Bagó	INE	
Mujeres	\$ 1.224.302	\$ 450.287	+172%
Hombres	\$1.473.090	\$ 636.981	+131%
Brecha	-16,9%	-29,3%	-42%

GRI 406: NO DISCRIMINACIÓN

Definida 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 con igualdad de derechos y oportunidades. 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. Se espera que las organizaciones eviten

discriminar a las personas cual sea el motivo (incluye la discriminación hacia los empleados(as) en el ámbito laboral, discriminación a los 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 (ONU).

Contenido GRI 406-1

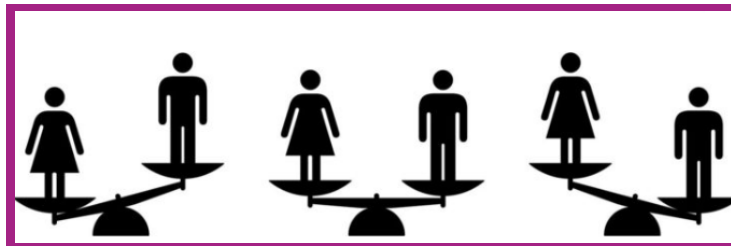
Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

Alineados al ODS 5, Bagó continúa trabajando para poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas, a través de la capacitación y el cumplimiento de sus protocolos internos derivados del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC).

Durante el periodo reportado se levantaron formalmente cinco denuncias, de las cuales cuatro son de acoso laboral y una de acoso sexual. Los casos de acoso laboral corresponden a mujeres y el acoso sexual a un hombre. Se actuó de acuerdo a los procedimientos internos en

el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación – SIGIGC (**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, y RHDOC-11-03– Reglamento Interno**).

El estatus de los casos indica que dos de las personas acosadoras recibieron sesión de coaching, dos se retractaron y la persona que cometió acoso sexual fue desvinculada. Las víctimas recibieron contención y orientación respecto a las experiencias vividas. Los cuatro casos ya no están sujetos a acciones.



GRI 407: LIBERTAD DE ASOCIACION Y NEGOCIACION COLECTIVA

Contenido GRI 407

Libertad de asociación y negociación colectiva.

La libertad de asociación es un derecho humano definido en declaraciones y convenciones internacionales. En este contexto, se entenderá por libertad de asociación, al derecho de los empleadores y empleados(as) a unirse, crear y dirigir sus propias organizaciones sin autorización previa ni interferencia del Estado o de cualquier otra entidad.

Bagó, cuenta con una política de “puertas abiertas”, lo que ha generado una comunicación abierta, fluida

y transparente con el sindicato, permitiendo el fortalecimiento constantemente de las relaciones laborales con las empleadas y empleados y con sus representantes. Se continúan realizando reuniones de manera permanente entre representantes de Bagó e integrantes del sindicato con el objeto de socializar las inquietudes que han levantado los/las socios(as).

Durante el periodo reportado (2018) la Directiva continúa siendo representada por dos mujeres y un hombre, (presidenta y tesorera respectivamente). ciento veintinueve personas se encontraban incorporadas al sindicato año 2017 versus ciento cincuenta y dos personas sindicalizadas año 2018,

de las cuales ochenta y una son mujeres (53%) y setenta y dos hombres (47%). Es decir, la cantidad de personas sindicalizadas se incrementó en veintitrés personas. No hay antecedentes de riesgo en la operación y con las empresas proveedoras, a consecuencia de infracción al derecho de los empleados(as) a ejercer la libertad de asociación.

Como empleador, Laboratorio Bagó de Chile S.A. mantiene una relación de trabajo dinámica, positiva y constructiva con el sindicato y promueve un flujo de comunicación constante, con las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, en un marco de respeto y progreso.

GRI 408: TRABAJO INFANTIL

La abolición del trabajo infantil es un principio y un objetivo fundamental de los principales instrumentos y normativas en materia de derechos humanos. Además, es una cuestión inherente a la legislación nacional de casi todos los países. El trabajo infantil se define como todo trabajo que “priva a los niños y niñas de su niñez, su potencial y su dignidad y que es perjudicial para su desarrollo físico o mental e incluso interfiere en su educación. Específicamente, alude a los tipos de trabajo que no están permitidos para niños y niñas menores de la edad mínima relevante”.

Al hablar de trabajo infantil, no se hace referencia al empleo juvenil ni a los niños(as) que trabajan. Se hace referencia al abuso de los derechos humanos, reconocidos universalmente. La definición de trabajo infantil, acordada a nivel internacional, se fijó con el Convenio N.º 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la edad mínima”.

Contenido GRI 408-1 Trabajo Infantil

En el contexto latinoamericano **Chile es uno de los países con menos población infantil trabajadora en Latinoamérica**, datos oficiales señalan que el año pasado **unos 220 mil niños de entre 9 y 17 años trabajaban (2017)**. Asimismo, **un 26% de los menores de entre 15 y 17 años, en su mayoría niñas, realizan labores de cuidado de otras personas**, que pueden ser menores como ellos, enfermos o ancianos. A nivel general, los niños y niñas desempeñan tareas en el comercio (almacenes familiares, ferias libres, mercados) como vendedores(as)

ambulantes y en el sector agrícola. (Ref.: Ministerio del Trabajo con ocasión del Día Internacional contra el Trabajo Infantil 2018).

Lo anterior, a pesar de que **la legislación chilena prohíbe el trabajo de menores de 15 años y establece que entre los 15 y 18 años de edad pueden trabajar siempre y cuando cuenten con una autorización legal**, no tengan que interrumpir sus estudios y no se expongan a tareas peligrosas.

Las medidas adoptadas por la organización en el periodo objeto del informe respecto a las operaciones y que tengan por objeto contribuir con la abolición del trabajo infantil, es que para ingresar como empleado(a) a Bagó, se requiere ser mayor de 18 años de edad, salvo el alumnado que en forma circunstancial ingresa para realizar una Práctica 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(a) menor de edad debe presentar además autorización notarial de los padres para trabajar como practicante en nuestra empresa, de acuerdo a nuestros protocolos.

Con respecto a los proveedores, no se ha reportado información que considere riesgos en trabajo infantil, y/o jóvenes expuestos a trabajos peligrosos.

Al igual que durante 2017, Bagó participó en mesas de trabajo y reflexión como empresa adherente a la Alianza de Empresas Unidas por la Infancia (UPPI).



CONTENIDO GRI 409:**OPERACIONES PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIOS**

De acuerdo con el Convenio N° 29 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (“Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio”), el trabajo forzoso u obligatorio se define como “todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para el que dicho individuo no se ofrece voluntariamente”.

El trabajo forzoso y obligatorio afecta a todas las regiones, países y sectores económicos del mundo e incluye a las personas en empleos formales e informales. Algunos de los tipos más frecuentes de trabajo forzoso son, la trata de seres humanos con el fin de que realicen trabajos con dichas características, la coacción en el empleo, el trabajo forzoso relacionado con sistemas de contratos de trabajo en condiciones de explotación y el trabajo forzoso inducido por deudas, también llamado “servidumbre por deudas” o “trabajo en servidumbre”.

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 a la organización y al desarrollo de carrera.

Nuestro compromiso es prohibir la exigencia de todo trabajo o servicio de un empleado(a), en nuestras operaciones, (tanto en la Planta como con nuestras empresas proveedoras) bajo amenaza y ejercido involuntariamente. Las medidas adoptadas por la organización en el período objeto del presente Reporte y que tienen como objeto contribuir a la abolición de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio es dar cumplimiento estrictamente a las política de recursos humanos que incluye el cumplimiento de la normativa legal y el respeto por la persona humana y sus derechos fundamentales, proporcionando a todos los empleados(as) un de 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. En el evento de existir un acuerdo entre empleado(a) y empleador las modificaciones del contrato deben consignarse por escrito y ser firmadas por las partes en un documento anexo. No existe evidencia en nuestras operaciones ni en las de las empresas proveedoras con riesgo significativo asociado a trabajo forzoso u obligatorio.

**CONTENIDO GRI 410:****PERSONAL DE SEGURIDAD**

Este contenido se centra en la conducta del personal de seguridad con respecto a terceros y en un posible riesgo de uso excesivo de la fuerza u otras infracciones de los derechos humanos.

En Bagó el personal que presta servicios de seguridad, es la empresa G4S de 2006. El personal debe capacitarse cada 3 años a través del curso impartido por Carabineros de Chile (OS10), cuyos contenidos incluye capacitación en legislación, trato y atención a las personas, primeros Auxilios, Control de instalaciones entre otros). La dotación

es de 11 personas, todos de sexo masculino, quienes para continuar prestando servicios deben aprobar curso OS10. Capacitación coordinada por la empresa prestadora de servicios (G4S).

Además de manera anual reciben capacitación del Experto en Prevención de Riesgos de Bagó, en materia de derechos humanos, con el objeto de que el personal de seguridad sepa cuándo debe usar la fuerza de forma adecuada y cómo garantizar el respeto de los derechos humanos.

CONTENIDO GRI 411: DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS

Para efectos de este Reporte se definirá pueblos indígenas, como pueblos tribales en países independientes cuyas condiciones sociales, culturales y económicas los diferencian de otras partes de la comunidad nacional y estatus social, se regula en su totalidad o parcialmente por sus propias costumbres o tradiciones o por leyes o normativas específicas.

Al igual que 2017, durante el presente período no se han evidenciado violaciones a los derechos de los pueblos indígenas, en ningún ámbito. De existir eventuales casos, se aplicarán los planes de reparación internos. En la dotación de Bagó un 1.4% tiene ascendencia directa o indirecta del pueblo mapuche (porcentaje calculado en base al primer y/o segundo apellido de nuestro personal).

CONTENIDO GRI 412: EVALUACION DE DERECHOS HUMANOS

El Estándar internacional que fija las expectativas de conducta responsable para las organizaciones con respecto a los derechos humanos son los "Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos" de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), adoptado por el Consejo de Derechos Humanos de la ONU de 2011.

Las organizaciones pueden generar un impacto directo en los derechos humanos a través de sus propias acciones y operaciones. También pueden generar un impacto indirecto en los derechos humanos a través de sus interacciones con otros, incluidos los gobiernos, las comunidades locales y las empresas proveedoras, y a través de sus inversiones.

Contenido GRI 412-1

Formación de empleados en políticas o procedimientos

Bagó, se encuentra adherida de 2011 a la fecha como empresa adherente a Pacto Global donde se cumple con reportar en los cuatro pilares los Principios Rectores. De igual, al asumir voluntariamente la implementación del Sistema de igualdad de Género y Conciliación, declara e implementa acciones para dar el cumplimiento a las convenciones ratificadas por nuestro país en materias de derechos. De igual modo se realiza formación especializada para capacitar a los empleados(as) de cara al abordaje de los derechos humanos en el curso de su

trabajo habitual (Participación en 6 Talleres impartidos por profesionales de la Fundación Libera – Glocal, quienes promueven la formación de personas e instituciones en el concepto, sentido y alcance de la trata de personas y la esclavitud en todas sus formas, entregando herramientas concretas para su prevención, detección y denuncia). Durante el periodo del presente Reporte se desarrollaron entre otros temas "Debida Diligencia y herramientas para prevenir, gestionar y abordar la violencia de género y la trata de mujeres", "Discriminación, violencia de género y trata de mujeres: La dinámica del problema en Chile y el papel clave del sector privado en su prevención, mitigación y remedio", entre otros temas.

Además, Bagó ha integrado criterios sobre derechos humanos en el reclutamiento y la selección del personal, además de incluir criterios sobre derechos humanos en los requerimientos de desempeño, como una forma de prevenir y mitigar los impactos sociales negativos en los derechos humanos. Otros Estándares GRI abordan determinados derechos humanos (como el GRI 408: Trabajo Infantil). Está pendiente un procedimiento documentado cuyo alcance sean las empresas proveedoras en lo que atañe a los impactos en derechos humanos.

La recertificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género (SIGIGC) bajo la lógica de la

corresponsabilidad, como asimismo la adhesión a Pacto Global a partir de 2011, y a los WEPs de ONU MUJERES, han permitido que la organización ratifique el cumplimiento de 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.



**Buenas Prácticas
Laborales
con Equidad de Género**

**SELO iguala
conciliación**
VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL



Contenido GRI 412-3

Acuerdos y contratos de inversión significativos con cláusulas sobre derechos humanos y/o sometidos evaluación.

La organización no somete a evaluaciones o mantiene cláusulas de derechos humanos con las empresas proveedoras.

CONTENIDO GRI 413: COMUNIDADES LOCALES

En el marco de los Estándares GRI, las comunidades locales se definen como personas o grupos de personas que viven o trabajan en cualquier área que haya sido objeto del impacto económico, social o ambiental (de forma positiva o negativa) de las operaciones de una organización. Una comunidad local puede abarcar desde las personas que viven junto a las operaciones de una organización, hasta aquellas que viven lejos, pero que aún pueden verse afectadas por estas operaciones.

Contenido GRI 413-1

Operaciones con participación comunidad local

Bagó despliega acciones que promueven el desarrollo comunitario a través del apoyo institucional y el voluntariado corporativo. La organización es un actor de cambio social que contribuye al desarrollo del país a partir de las personas y las comunidades, contribuyendo a mejorar la calidad de vida y a disminuir la brecha de la pobreza a partir de la gestión responsable del negocio.

En este contexto Bagó durante el periodo reportado, desarrolló varias actividades que generan impactos económicos, sociales, culturales y ambientales significativos en la comunidad local. Para el cumplimiento de dichas actividades la organización ha formado alianzas con distintas entidades externas, de manera de alcanzar los objetivos fortalecer la movilización de los recursos internos, como una forma de promover el intercambio de

conocimientos.

Económicos:

- Continúa utilizando las Tapas Child-proof en envases de los medicamentos que otorgan seguridad, siendo más difícil de abrir que las tapas corrientes, especialmente por los niños o bebe.
- Comercialización de medicamentos bioequivalentes que cumplen con todas las exigencias GMP, siendo además libres de gluten y con código Braille en sus envases para las personas ciegas.
- Comercialización de envases con Código Braille para dar mayor acceso a la población ciega, con el objeto de dar mayor accesibilidad a los productos farmacéuticos de manera autónoma.
- Bagó realizó Feria Navideña anual, de manera que las personas (mujeres microempresarias) que participaron como proveedoras pudieran acceder a recursos económicos generados de un negocio autogestionado y el personal accediera a productos a precios preferentes.

Social:

- **Recertificación** año 2018 por la mantención del **Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC)** bajo los estándares de la NCh:3262-2012, siendo una empresa referente a nivel nacional en esta temática.
- **Durante el período reportado, Bagó obtuvo en el marco de la RSE, por la implementación de la herramienta de gestión Política de Prevención de Violencia Doméstica**, en una **publicación de estudios sobre modelos de Economía Circular e integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en estrategias empresariales en la Unión Europea y América Latina y El Caribe**, Proyecto desarrollado por InnovacionAI. Herramienta que se ha ido actualizando y perfeccionando con la adhesión y liderazgo de la mesa de trabajo del ODS 5 de Pacto Global en el año 2017.
- **La Cooperación Alemana al Desarrollo Sustentable (GIZ) en México** por encargo del Ministerio Federal de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), hizo un reconocimiento a Bagó, al incorporar las medidas de prevención de violencia intrafamiliar en el espacio laboral, en el catálogo de “Medidas sobre Buenas Practicas en Igualdad de Género”. Publicación que se desarrolló como parte del Programa “Gestión Ambiental Urbana e Industrial II” en México.
- Bagó al igual que 2017 es distinguida en segunda versión del índice de Género de **ProHumana**, como una empresa comprometida a elaborar, gestionar y evaluar sus actividades para lograr un país con Equidad de Género, a través del **reconocimiento “Mejorando la Corresponsabilidad Mujer - Hombre” y “Mejorando la Equidad de Género articuladamente en el negocio**. La Alianza por el Género es un espacio de colaboración entre empresas y organizaciones que buscan lograr un país con equidad de Género. Durante 2018 participaron dieciocho empresas que evaluaron su desempeño a través del índice de Equidad de Género, comprometiéndose a colaborar, gestionar y evaluar sus prácticas laborales.
- La Organización es reconocida junto a otras grandes compañías en la segunda y tercera versión en **“Reconocimiento a la educación y toma de conciencia”** a la Gestión Previsional sustentable, organizada por **ProHumana y AFP Capital**. Bagó informa, educa y asesora al personal acerca de diversos aspectos el sistema de pensiones, con el objetivo de sensibilizar respecto a la relevancia del ahorro previsional. (2017 y 2018).
- Se otorgó **Becas Sociales a PRODEMU y la Fundación Cristo Vive** orientadas a entregar capacitación que mejorarán la empleabilidad de personas vulnerables. De igual modo se realizó un Curso de Conducción en alianza con la Cámara Chilena de la Construcción y el Automóvil Club de Chile, orientado a familiares del personal, siendo uno de sus objetivos aumentar la posibilidad de empleabilidad.
- Se ha continuado trabajando como empresa en la campaña de reciclaje **“Bota por mi Vida”**, de la **Fundación para la Adopción San José**, quienes acogen a mujeres en conflicto con su embarazo y niños(as) en sus tres hogares, transformando la realidad del aborto, el abandono y el maltrato infantil en esperanza.
- Continuamos apoyando a la **Fundación Chile Unido** en sus distintas actividades. Institución privada e independiente que promueve el valor de la vida y la familia. Bagó viene acompañando y apoyando en la celebración de **Navidad en Fundación Chile Unido**, donde participan un grupo de mamás en representación de las mujeres embarazadas que anualmente las voluntarias capacitadas logran apoyar con el Plan de Acompañamiento Integral para ellas y sus hijos(as). Además, se apoya al Programa **Acoge una Vida, a través de la actividad NOCHE POR LA VIDA**. Alianza que comenzó 2012.
- Se ha continuado apoyando a una **Casa de Acogida de Mujeres víctimas de violencia intrafamiliar y sus hijos(as)**, dependiente del **Hogar de Cristo**. Anualmente se celebra la Navidad de las personas que se encuentran en terapia de reparación juntos a sus hijos(as). Gestión realizada a través de la Dirección Regional SernamEG Metropolitano, quienes supervisan y asesoran este tipo de programas y Voluntarias del Corporativo Bagó.
- El personal de Bagó participó en la campaña solidaria **Por una Noche Digna**, liderada por el Gobierno de Chile, destinada a personas en situación de calle. La donación consistió ropa de cama (frazadas, cubrecamas, calzado, vestuario de invierno). En esta ocasión se apoyó a un albergue de la Cruz Roja de Santiago Centro.
- Bagó tuvo una participación activa en la organización del **IV Foro Global de Empresas por la Igualdad de Género realizada en Chile, en conjunto con el Ministerio de la Mujer y la**

Equidad de Género, el Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD), en alianza con ONU Mujeres, la Organización Mundial del Trabajo (OIT) entre otras empresas. Actividad donde asistieron representantes de gobiernos, empresas y sindicatos de treinta y seis países.

- Bagó participó en distintos seminarios con la finalidad de lograr una cultura de Igualdad de Género, compartiendo la experiencia práctica que ha tenido Bagó como la primera empresa en certificar y recertificar el Sistema de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), bajo los estándares de la norma chilena: Seminario **“Hacia la Equidad de Género en las Empresas”**, Organizado por la Universidad SEK, en conjunto con la Cámara de Comercio de España, participación en el lanzamiento del Programa **“Win-Win: la Igualdad de Género es un buen negocio”** en Chile, organizado por ONU Mujeres, OIT y la Unión Europea. **Mesa de Mujer Minera en La Serena**, Encuentro de Empresas UPPI (**Compartiendo Buenas prácticas en Conciliación Trabajo y Familia - Chile Crece Contigo. Mesa Mujer Minera Antofagasta** – SERNAMEG y Seremi de Minería, **Implementación de la Norma Chilena NCh:3262-2012** en Centro de Innovación UC Anacleto Angelini, **Seminario Implementación de la NCh:3262** organizado por SERNAMEG Talca y CORFO, **Seminario Implementación Sistema de Igualdad de Género y Conciliación** organizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Foro de **Acoso Laboral en ICARE**, entre otras actividades.
- Durante el periodo reportado, los **Clown Bagó** cumplieron cinco años visitando la Clínica Las Condes, la Clínica Santa María y el Hospital San Juan de Dios, participando no solo en actividades internas sino además apoyando en distintos operativos fuera de la Región Metropolitana. El equipo Clown Bagó está conformado por nueve personas actores y actrices que interpretan amor y alegría diariamente, quienes fueron instruidos por Javier Aisemberg, Clown de la organización Dream Doctors: Betty Flower, Canita, Poliilla, Jay, Lassy, Dorothy, Dra Lulú, Gorrito y Tutú. La labor que hacen los Clowns es más que risas y diversión, el **programa busca una conexión con el paciente y quienes le rodean**, entregando contención en los momentos críticos.
- Laboratorio Bagó estuvo durante las fiestas de fin de año en distintos lugares: los y las **Clown Bagó** **visitaron el Sanatorio Marítimo de Viña del Mar**, también estuvo presente en el **Campamento San Pedro de Lampa**, además en el **Pequeño**

Cottolengo de Quintero, entregando regalos y una entretenida rutina en navideña. El **Voluntariado Corporativo** se hizo presente en una **Casa de Acogida de Mujeres, Víctimas de Violencia Intrafamiliar**, quienes se encuentran en tratamiento reparatorio junto a sus hijos(as) celebrando la Navidad. Bagó se hizo parte como en años anteriores de la **celebración de los niños y niñas de la Escuela Hospitalaria “Corpameg”**. Escuela en la que su alumnado son pacientes crónicos del Hospital Exequiel González Cortés, hospital pediátrico que atiende niños(as) provenientes de todo el país, pero sobre todo de la zona sur de la capital, donde se concentran los bolsones de pobreza. La Escuela Hospitalaria “Corpameg” atiende a niños, niñas y jóvenes enfermos crónicos de este Hospital, quienes padecen enfermedades crónicas y de curso prolongado tales como daños pulmonares crónicos oxígeno dependientes, cardiopatías severas, insuficiencias renales, secuelas en distintos grados de mielomeningocele, hemofilia graves, secuelas graves de meningococemia, distrofias musculares invalidantes, casos sociales de VIH, secuelas graves de quemaduras, secuelas de politraumatismo.

Educación

- Científicos de la Universidad de Chile visitaron la Planta con el objeto de interiorizarse acerca de los sistemas de calidad y las Buenas Prácticas de Bagó, entre ellos participó el presidente de la **Sociedad de Dermatología** de Chile, la Profesora titular del Laboratorio de Células Troncales y Biología del Desarrollo de la **Universidad de Chile** con un grupo de científicos(as) de dicha Casa de Estudios Superiores.
- En el marco de la Responsabilidad Social y el ODS 17, se continuó trabajando, al igual que años anteriores, en alianza con el **colegio “San José” de Chicureo** de tercero enseñanza media, otorgando las facilidades para que un grupo de alumnos y alumnas se inserten en las instalaciones de la organización como parte de la formación que otorga el establecimiento al alumnado. Durante una semana, los alumnos(as) trabajan ad honorem en empresas o instituciones del área de su interés vocacional, desarrollando distintas labores de apoyo que se requieran, actividad que permite al alumnado vincularse con la realidad laboral de nuestro país. Esta actividad tiene entre sus objetivos: conocer la **realidad laboral y social** de nuestro país. **Vivir una experiencia laboral** en las áreas en que los y las jóvenes eventualmente podrían estudiar y trabajar. Fomentar la **autonomía**

y responsabilidad social en los alumnos(as) y ser coherentes con el Proyecto Educativo, del Colegio San José, que busca formar hombres y mujeres que sean un aporte para la sociedad.

- Al igual que 2017, se recibieron jóvenes en práctica del **Programa de Formación Sociolaboral para personas en situación de Discapacidad intelectual (PRUFODIS)** de la **Universidad Central de Chile**. Proyecto que se inició 2011, a través de la Escuela de Diferencial de dicha Universidad. El objetivo principal del programa es formar jóvenes competentes para adaptarse y desenvolverse posteriormente en diferentes contextos laborales del sector público o privado, mejorando su calidad de vida y posibilitando su promoción personal y laboral en la sociedad.
- Estudiante de Bachillerato inglesa realiza pasantía en Bagó. La alumna de Bachillerato en Química de la **Universidad de Birmingham**, Inglaterra postuló a través de la **ONG “Chile in sain”**. Quien hace vínculos entre alumnos extranjeros y empresas chilenas para que hagan su pasantía. La alumna realizó su práctica en el Departamento de Abastecimiento y Comercio Exterior trabajando en la confección de la base de certificación de Buenas Prácticas de Manufactura (GMP).
- El Director Técnico de Laboratorio Bagó fue invitado por la profesora de Tecnología Farmacéutica y la directora de Carrera de Química y Farmacia de la **Universidad Arturo Prat de Iquique**, para compartir el rol del Químico Farmacéutico en la Industria con alumnos de primer año y participo en una **conferencia de Buenas Prácticas de Manufactura (GPM)** con estudiantes de cuarto año de la misma carrera. En esta ocasión la Carrera de química y Farmacia hizo un reconocimiento a Laboratorio Bagó por su apoyo en el XVIII Congreso de Estudiantes de Química y Farmacia”.
- Capacitación continua al personal de manera de garantizar la ejecución de los procesos por personal responsable y competente.

Cultura:

- A nivel cultural, **Rantunami (Grupo Folclórico Corporativo)**, permite al personal conciliar la vida laboral y personal, participó en diferentes escenarios folclóricos. Se presentó en el **Centro médico Mega Salud de San Martín**, además en dos eventos dio a conocer la presentación “Gitanos del Carmen” (Muestra Costumbrista Laboral organizada por el

conjunto Folclórico de la **Universidad Católica de Chile**, donde participaron veintiocho agrupaciones de distintas empresas, además por cuarto año consecutivo, se presenta en el **colegio Alberto Pérez** de Maipú. En el mismo contexto, presentaron cuatro cuadros costumbristas en el **Colegio Dunalastair** de la Comuna de Peñalolén, **Colegio Salesiano El Patrocinio San José** de Bellavistas, invitados por el Conjunto Folclórico del Centro de Padres y Apoderados de dicho Establecimiento, presentó el cuadro Latinoamérica. Rantunami, realizó su gira anual al sur de nuestro país, a la **Región de Los Lagos** (Río Bueno, Los Pellines), donde recibió un reconocimiento del municipio local.

Medio ambiente:

- Bagó es parte de las 14 grandes empresas en Chile que buscan disminuir los residuos de sus procesos, adhiriéndose al **Acuerdo de Producción Limpia “Cero Residuo” (APL)** iniciativa mixta, impulsada por la Agencia de Sustentabilidad y Cambio Climático dependiente de la **CORFO, el Ministerio del Medio Ambiente y la ONG Acción Empresas**.

CONTENIDO GRI 414: EVALUACION SOCIAL DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS

Las organizaciones pueden ser partícipes de los impactos a través de sus propias actividades o como consecuencia de sus relaciones de negocio con otras entidades.

Contenido GRI 414-1, GRI 414-2

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

Bagó no cuenta con procedimientos de debida diligencia para prevenir y mitigar los impactos sociales negativos en la cadena de suministro. Se prevé que durante 2019 se trabaje **compliance** en sus procesos, para prevenir la corrupción y el soborno en todas sus formas, como empresa alineada a los ODS, garantizando la adopción de decisiones inclusivas, participativas y representativas. Nuestras empresas proveedoras son evaluadas desde el punto de vista de Calidad (cumplimiento de las especificaciones técnicas) y de Servicio (cumplimiento de la cantidad entregada y oportunidad en la entrega), posteriormente se emite el Ranking de Proveedores Anual. En consecuencia, Bagó no tiene identificadas a las empresas proveedoras con impactos sociales negativos reales o potenciales.

CONTENIDO GRI 415: POLITICA PUBLICA

Este incluye la participación de las organizaciones en el desarrollo de la política pública a través de actividades como el lobby y las contribuciones financieras o en especie a partidos políticos, políticos o causas.

Contenido GRI 415- 1,

Contribución a partidos y/o representantes políticos.

Como organización no otorgamos contribución a partidos políticos y/o representantes de ellos.

CONTENIDO GRI 416: SALUD Y SEGURIDAD DE LOS Y LAS CLIENTES

Este indicador está referido temas de la salud y seguridad de los clientes, incluidos los esfuerzos generales de las organizaciones por abordar la salud y seguridad en el ciclo de vida de un producto o servicio y el cumplimiento de las normativas y códigos voluntarios de salud y seguridad de los clientes.

Contenido GRI 416- 1

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

Los contenidos de estos estándares pueden aportar información sobre los impactos de una organización en relación con la salud y seguridad de los clientes y cómo los gestiona.

Durante el periodo reportado, se registraron 68 reclamos, correspondientes a Clase III (que no afectan la Salud de las personas). De los cuales, 44 corresponden a productos de fabricación local, 9 a productos Importados y 15 de productos fabricados por terceros.

Frente a cada caso, se realizó la investigación y acción correctiva correspondiente, y se entregó una respuesta al cliente de manera efectiva y oportuna.

CONTENIDO GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO

Este indicador incluye el acceso de los clientes a información correcta y adecuada sobre los impactos económicos, ambientales y sociales positivos y negativos de los productos y servicios que consumen (tanto desde la perspectiva del etiquetado de los productos y servicios, como desde la perspectiva de las comunicaciones de marketing).

Contenido GRI 417- 1:

Requerimiento para la información y el etiquetado de productos y servicios

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 institucional: Área Impresos y Área Digital: siendo 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*, 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* 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* 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* se mantiene con información actualizada de nuestra empresa.

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.

La información técnica mínima que debe tener el envase de un medicamento, se encuentra 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 (blíster 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
- 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 GRI 417- 2:

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

No se reportan casos de incumplimientos relacionados a la información y al etiquetado de productos.

Contenido GRI 417-3:

Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de Marketing.

Laboratorio Bagó de Chile S.A., durante el periodo de alcance del presente Reporte, no presenta incumplimientos relacionados con la información y etiquetados de nuestros productos ni ha incumplido la normativa o códigos relacionados con comunicaciones de Marketing. Eventualmente de presentarse se manejarán a través de la vía de los reclamos de cliente, dado que normalmente este tipo de errores son involuntarios y no afectan la calidad del producto. Eventualmente de recibir

un reclamo, se daría respuesta inmediata y se investigaría, aplicando nuestro plan de Acciones Correctivas y Preventivas (CAPA).

Con respecto al etiquetado, este punto se mencionó en el GRI 17-1, y todos los productos cumplen con la Normativa Sanitaria Vigente de acuerdo al Decreto Supremo N°3

(DS3/2010), el cual establece la información que debe contener cada uno de los productos que además están autorizados por la autoridad Sanitaria competente ISP (Instituto de Salud Pública).

CONTENIDO GRI 418: PRIVACIDAD DEL CLIENTE

Contenido GRI 418- 1:

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

La Organización, 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). Con respecto a la licitación pública y/o privada se sustentan en las bases de licitación y otros documentos que respaldan dicha licitación. Y siempre en las bases hay cláusulas de "confidencialidad de información".

En consecuencia, no se registran reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de privacidad del cliente y pérdida de datos de dichos clientes.

CONTENIDO GRI 419: CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO







Incluye el historial general del cumplimiento de la organización, además del cumplimiento de leyes o normativas concretas de los ámbitos social y económico.

Contenido GRI 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 de ningún tipo.

CONTENIDOS GRI

	Perfil de la Organización		Gobernanza
	Ética e Integridad		Participación Grupos de Interés
	Estrategia		Prácticas de elaboración de informe

ESTANDAR GRI	Nombre Contenido	Página	ODS	
Perfil de la organización	102-1 Nombre de la organización			
	102-2 Actividades, marca, productos y servicios		ODS 3.4	
	102-3 Ubicación de la sede			
	102-4 Ubicación de las operaciones			
	102-5 Propiedad y forma jurídica			
	102-6 Mercados servidos			
	102-7 Tamaño de la Organización			
	102-8 Información sobre empleados(as) y otros		ODS 4	
	102-9 Cadena de suministro			
	102-10 Cambios significativos en la organización y cadena suministro			
	102-11 Principio o enfoque de precaución			
	102-12 Iniciativas externas			
	102-13 Afiliación asociaciones		ODS 17	WEPs
Ética e Integridad	102-14 Declaración CEO Bagó			
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades			
Estrategia	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta			
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas			
Gobernanza	102-18 Estructura Gobierno Corporativo			
	102-19 Delegación autoridad			
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales			
	102-21 Consulta a grupo interés sobre temas económicos y ambientales			
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno			
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno			
	102-25 Conflicto de intereses			
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales			
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad			
	102-35 Política de Remuneraciones		ODS1.1	
102-36 Proceso para determinar Remuneraciones		ODS1.3		

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

ESTANDARES TEMATICOS

CONTENIDO	ESTANDARES TEMATICOS	Página	ODS	WEPS
200 – ECONOMICO				
201-1	Valor económico directo generados y distribuidos			
201-2	Implicaciones financieras otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático			
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos otros planes de jubilación		ODS 1.3	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno			
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados			
203-2	Impactos económicos indirectos significativos			
204-1	Proveedores locales			
205	ANTICORRUPCION			
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción			
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción			
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas			
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia			
300 – AMBIENTAL				
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen		ODS 11	

302-1	Consumo energético dentro de la organización		ODS 7	
302-4	Reducción del consumo energético			
303	CONSUMO DE AGUA CORPORATIVA			
305-1	Emisiones directas GEI (ALCANCE 1 Y 2)			
306	EFLUENTES Y RESIDUOS		ODS 12	
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa vigente		ODS 16	
400 – EMPLEO				
400	FORMACION Y ENSEÑANZA			
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y personal de rotación		ODS 8	WEPs
401-2	Beneficios para los empleados(as) a tiempo completo que no se dan a personal temporal		ODS 3.4 ODS 3.8 ODS 2.1	
401-3	Permiso parental			
402	RELACIONADOS EMPLEADOS(A) - EMPRESA			
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales			
403	SALUD Y SEGURIDAD			
403-1	Representación de los empleados(as) en comités formales		ODS 1 ODS 2	
403-2	Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes			
404-1	Media de horas de formación al año por empleado(a)		ODS 4	
405	DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES		ODS 5	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados(as)		ODS 5	WEPs
406	NO DISCRIMINACION			
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas			
407	LIBERTAD DE ASOCIACION Y NEGOCIACION COLECTIVA			
408	TRABAJO INFANTIL		ODS 8	WEPs
409	OPERACIONES Y PROVEEDORES CON RIESGOS SIGNIFICATIVOS CON TRABAJO FORZADO U OBLIGATORIO			
410	PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN POLITICAS O PROCEDIMIENTOS DE DERECHOS HUMANOS			
411	DERECHOS HUMANOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS			
412-2	Formación de empleados(as) en políticas o procedimientos sobre derechos humanos			
413	COMUNIDADES LOCALES			
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local evaluaciones de impacto y programas de desarrollo		ODS 1.4 ODS 17	WEPs
414	EVALUACION SOCIAL PROVEEDORES			
414-1	Nuevos proveedores que gana pasado filtro de acuerdo a los criterios sociales			
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas			
415	POLITICA PUBLICA			
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos			
416	EVALUACION DE LOS IMPACTOS EN LA SALUD DE LOS IMPACTOS EN LA SEGURIDAD DE LAS CATEGORIAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS			

416-1	Requerimientos para la información del etiquetado y servicios			
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios			
417	GRI 417: MARKETING Y ETIQUETADO			
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado del producto y servicio			
417-2	Casos de incumpliendo relacionados con la información y etiquetado de productos y servicios			
418	PRIVACIDAD DEL CLIENTE			
418-1	RECLAMOS			
418-2	Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y la pérdida de datos de clientes			
419	CUMPLIMIENTO ECONOMICO			
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económicos			

PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL

PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL		CONTENIDO ESTÁNDAR GRI
DERECHOS HUMANOS	1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.	102-16, 102-17, 412-2
	2. Las empresas deben asegurarse de no ser cómplices de la vulneración de los derechos humanos.	406-1, 412-2
ESTÁNDARES LABORALES	3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación sindical 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.	
	6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.	401-1, 401-2, 401-3, 404-1
MEDIO AMBIENTE	7. Las empresas deben 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 medio ambiente.	302-1, 302-4
ANTICORRUPCIÓN	10. Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.	102-30, 205-1, 205-2, 205-3, 406-1



Responsable del Reporte de Sostenibilidad: Maritza Briones Gajardo

Email: mbriones@bago.cl

Teléfono: 2 23682780

Editor: Francisco Méndez Ferreira

Diseño: Sergio Marambio Duarte.