



REPORTE DE SOSTENTABILIDAD

Laboratorio Bagó de Chile S.A.
2019

Índice General

TEMA	Pág.
ÍNDICE GENERAL	2
ELABORACIÓN DE INFORME DE CONFORMIDAD CON LOS ESTÁNDARES	3
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	4
ESTRATEGIA	30
ÉTICA E INTEGRIDAD	35
GOBERNANZA	38
PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	42
PRÁCTICAS DEREPORTE	47
ESTANDARES TEMATICOS	49
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	54
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	56
ANTICORRUPCIÓN	58
COMPETENCIA DESLEAL	59
MATERIALES	60
ENERGÍA	61
EFLUENTES Y RESIDUOS	65
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	67
EMPLEO	68
RELACIONES EMPLEADO(A)-EMPRESA	76
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	77
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	79
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	81
NO DISCRIMINACIÓN	82
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	83
TRABAJO INFANTIL	84
OPERACIONES PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO	
FORZOSO U OBLIGATORIOS	85
PERSONAL DE SEGURIDAD	86
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	86
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	86
COMUNIDADES LOCALES	87
EVALUACION SOCIAL DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS	90
POLÍTICA PÚBLICA	90
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS Y LAS CLIENTES	90
MARKETING Y ETIQUETADO	91
PRIVACIDAD DEL CLIENTE	93
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	93
CONTENIDOS GRI	94
ESTÁNDARES TEMÁTICOS	95
PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL	97

Elaboración del informe de conformidad con los estándares

GRI: 102-54

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 2019, aprobado por la Alta Gerencia. En la gestión 2019, Bagó elabora, nuevamente, el presente informe siguiendo la metodología establecida por el Global Reporting Initiative (GRI), normativa 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 2019, 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 2019 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)
- Norma Chilena 3262-2012 (SIGIGC)

- Principios Rectores de Pacto Global.
- 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.

1. PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN

102 GRI

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



Nombre de la Organización:

Contenido 102-1

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, y sus productos se encuentran en 50 países de todo el mundo. 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 del país como de la Región. Nuestros medicamentos son elaborados con los más altos estándares de calidad de acuerdo a las farmacopeas internacionales de mayor exigencia, especialmente la USP y la farmacopea europea.

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 diálogo 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 2019

Red Social	Total Seguidores
Facebook	+ 82.000
Instagram	+ 5.600

Actividades, marca, productos y servicios. Contenido 102-2

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, quienes interactúan con los/as pacientes y las personas consumidoras

Cabe mencionar que en el contexto del ODS 3 Salud y bienestar, Bagó cuenta con medicamentos, como Nastizol, Degraler, Prestat. Tratamientos intra articular de la artrosis como Arthrum y Rizarthrum y además, productos para personas con piel atópica como Leti AT 4. De igual modo cuenta con productos para tratamiento y promoción de la salud mental Neuryl y el bienestar como Colnatur.



Bagó cuenta con cinco líneas de Productos:**Dermatológica**

Productos de prescripción para Acné, Micosis, Dermatitis Atópica, Hiperqueratosis, para problemáticas del envejecimiento cutáneo y para evitar caída de cabello.

Endocrino-Diabetes

Productos dirigidos a mejorar la calidad de vida de los(as) pacientes que sufren enfermedades que afectan la glándula tiroides (Hipotiroidismo) o Diabetes tipo 2.

AyRe

Ayre: Alergia y Respiratorio son soluciones para la salud en especial para nuestros(as) pacientes más pequeños(as), entregando confianza y seguridad a los padres, al ser productos de alta calidad y tecnología, que apuntan principalmente al sistema respiratorio, de alto predominio en nuestro país.

Salud y Movimiento

Productos que su objetivo es mejorar el movimiento y la salud articular de los pacientes, con productos de calidad y tecnología. Al mismo tiempo de hacerlos económicamente viables para los(as) consumidores(as)

Neuropsiquiátrica

Productos para tratar patologías en diferentes áreas de la Salud mental, contamos con medicamentos eficaces con características diferenciadoras. Libres de gluten, azúcar, bajo las normas GMP y con tecnología de rápida desintegración oral como Dilasedan y Somnipax.



Lanzamientos:

Durante el año 2019 Bagó lanzó al mercado los siguientes productos:

Rhizarthrum

Este producto es fabricado en Francia por LCA Pharmaceutical, con tecnología de biofermentación el cual está indicado en artrosis de pequeñas articulaciones

Ventajas:

- Menos volumen con igual concentración
- Evita efectos secundarios
- Los pacientes dejan de tomar medicamentos orales ya que el tratamiento les puede durar muchos meses.
- Esta presentación puede ser usada en diversas especialidades; Traumatología, Reumatología, Fisiatría y Maxilofaciales, estos últimos en artrosis temporomandibular
- Viene a complementar nuestra línea de viscosuplementación, ya que contábamos con Arthrum el cual es solo para articulaciones mayores, rodilla, cadera y hombro.



Tocex

Seco contra la tos:

Antitusivo de acción periférica, sin efectos sobre el sistema nervioso central.

- Mayor seguridad, con bajo perfil de efectos adversos.
- Indicado en adultos y niños sobre 2 años.
- Agradable sabor a tutti frutti, libre de azúcar, gluten y colorantes.



Sin azúcar



Bioequivalente



Libre de Gluten



Principales productos de las cinco Líneas

Línea Dermatológica:

Acnotin

Tratamiento del acné en sus formas severas en aquellos pacientes que no responden al tratamiento convencional. Reduce el tamaño de la glándula sebácea e inhibe su actividad, disminuyendo de este modo la secreción sebácea. Además se ha demostrado que isotretinoína tiene acciones anti-keratinizantes y anti-inflamatorias.

Está indicado en formas severas de acné nodulocístico, las cuales son resistentes a terapias previas, particularmente acné cístico y acné conglobata, especialmente cuando las lesiones incluyen el tronco.

Envase conteniendo 30 cápsulas blandas.



Pilexil Champu Anticaída

Acción antiseborreica, protectora del cabello y antioxidante. Hidrolizado de proteínas, con acción protectora capilar y recuperadora de la elasticidad del cabello dañado. Con Acondicionadores especiales que facilitan el peinado. Excelente tolerancia, que permite su uso frecuente. Testeado dermatológicamente.

Para cabellos con caída excesiva o con tendencia a padecerla. Su específica composición de extracto de Serenoa serrulata, junto a otros principios activos tratantes de la anticaída, nutrientes y reparadores capilares, así como lo necesarios para facilitar el peinado, dejando el cabello suave y brillante.



Heliocare Color Compacto Oil-Free SPF 50

Apto para pieles normales a grasas y con tendencia acneica. Previene el fotoenvejecimiento al tiempo que cubre las imperfecciones aportando un aspecto maquillado, un tono homogéneo y uniforme. Ayuda a prevenir las manchas, las hiperpigmentaciones cutáneas, como protección en reactivas, fotosensibles o fotosensibilizadas por tratamientos, pieles con hipopigmentaciones, etc., y al mismo tiempo cubrir imperfecciones y unificar el tono de la piel. Protege y maquilla en un solo gesto. Acabado mate y ligero.

La combinación de Fernblock® con filtros de tecnología avanzada y activos antioxidantes previene y repara los efectos del daños solar. Se adapta a todo tipo de pieles aportando una hidratación no grasa.

Disponible en dos tonos: Light para pieles claras y Brown para pieles más oscuras. Fórmula Oil Free.

Presentación Formato: Polvera 10 g

Los principales productos de la Línea Endocrino Diabetes (LED)

Los principales productos de la Línea

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, libres de gluten y cuentan con código Braille en sus cajas.



Principales productos de la Línea Neurología – Psiquiatría;



Principales productos de la Línea Osteo Articular

- **Prestat** está indicado en el tratamiento de dolor neuropático, fibromialgia y trastornos de ansiedad generalizada en adultos. Además como terapia coadyudante en cuadros epilépticos con crisis convulsivas, con o sin generalización secundaria en pacientes a partir de los 12 años de edad.



- **Doloten** está indicado en el tratamiento del dolor moderado a severo, agudo y crónico.

Propiedades: Tramadol es un analgésico sintético de acción central.



Los principales productos de la Línea AYRE

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

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

Cabe destacar la preocupación de Laboratorios Bagó de tener productos innovadores y de avanzada, con mayor cumplimiento de terapias para tener el mejor sabor, textura, seguridad al contar con tapas Child Proof. Generalmente no incorporan azúcar y son 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 2019, Laboratorio Bagó de Chile cuenta con 56 productos libres de gluten versus 222 que son el total de productos existentes en el mercado Bagó representa el 26% de los productos de la lista siendo además el que representa el mayor porcentaje comparado con los otros laboratorios.

Las siguientes son las categorías de los productos en el mercado:



Fuente: Fundación de Intolerancia al Gluten CONVIVIR (ENERO 2020)

TIPO	MEDICAMENTOS
Anticonvulsivante Benzodiazepínico. Tranquilizante. Ansiolítico	Alprazolam
Glucocorticoide. Antiinflamatorio. Antirreumático. Antialérgico	Betametasona
Antihistamínico. Descongestivo nasal. Corticoterapia asociada	Betametasona Dexclorfeniramina
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	Cafeína, Clorfenamina, Paracetamol
Antihipertensivo. Diurético. Tratamiento de la insuficiencia cardíaca	Carvedilol
Antialérgico. Antihistamínico. Descongestivo	Cetirizina
Antialérgico. Antihistamínico. Descongestivo	Cetirizina Pseudoefedrina
Miorrelajante. Sedante	Ciclobenzaprina
Anticonvulsivante Benzodiazepínico. Tranquilizante. Ansiolítico	Clonazepam
Antitusivo. Descongestivo	Clorfenamina, Pseudoefedrina, Codeína
Anticonvulsivante Benzodiazepínico. Tranquilizante. Ansiolítico	Clotiazepam
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	DIA: Paracetamol, Pseudoefedrina/NOCHE: Paracetamol, Pseudoefedrina, Clorfenamina
Antivertiginoso, Antiemético	Difenidol
Procinético-antiemético	Domperidona
Antiaquecoso. Antimigrañosos	Ergotamina, Metamizol, Cafeína
Antidepresivo	Escitalopram
Antiinflamatorio no esteroide. Analgésico. Antirreumático	Extracto de raíz de Harpagophytum
Anorexigénico, coadyuvante tto obesidad exógena	Fentermina
Antidepresivo	Fluoxetina
Hipoglucemiante	Glimepirida
Antiinflamatorio. Antipirético	Ibuprofeno
Farmacoterapia del acné	Isotretinoína
Antiinflamatorio no esteroide. Analgésico. Antirreumático	Ketoprofeno
Neuroprotector. Procolinérgico	L-acetilcarnitina
Antialérgico. Antihistamínico	Levocetirizina
Terapia de sustitución tiroidea	Levotiroxina
Hormonoterapia tiroidea	Levotiroxina Sódica
Antihipertensivo. Diurético. Tratamiento de la insuficiencia cardíaca	Maleato de Enalapril, Hidroclorotiazina
Neuroprotector. Reactivador de las funciones psíquicas y motoras	Memantina
Hipoglucemiante. Antihiperglicemiante	Metformina
Hipoglucemiante. Antihiperglicemiante	Metformina, Glibenclamida
Antibiótico tetraciclínico de amplio espectro	Minociclina
Estimulante de acción central	Modafilino
Antiaquecoso. Antimigrañosos	Naratriptán
Antianginoso. Vasodilatador coronario	Nitrato de Isosorbide
Analgésico. Relajante muscular	Paracetamol, Cloroxazona
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	Paracetamol, Pseudoefedrina, Clorfenamina
Analgésico. Relajante muscular	Paracetamol, tramadol
Antiinflamatorio no esteroide. Analgésico. Antirreumático	Paracetamol-Tramado
Anticonvulsivantes Antiepilépticos	Pregavalina
Antihistamínico. Descongestivo nasal. Corticoterapia asociada	Pseudoefedrina, Clorfenamina
Antimicótico de amplio espectro	Terbinafina
Antidepresivo	Trazodona

Productos con Código Braille

Integrar en nuestros envases el componente activo en sistema de Braille, es una medida concreta que permite a 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 ex 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”.

El 7 de junio del 2019 el diario La Tercera publicó que Chile tiene más mujeres en esta condición, pero los hombres las duplican en inserción laboral

El 64% de las personas con discapacidad en el país pertenecen al género femenino. Sin embargo, de ese sector, los hombres son quienes ocupan más puestos laborales. A partir de cifras de la Dirección del Trabajo, válidas hasta el pasado 3 de mayo, 3.154 empresas han realizado una gestión para cumplir con la Ley de Inclusión Laboral puesta en vigencia en abril de 2018. Hasta esa fecha había 12.910 trabajadores con discapacidad contratados por el sector privado. De ellos, 8.579 son hombres (66%) y 4.331 son mujeres (34%).

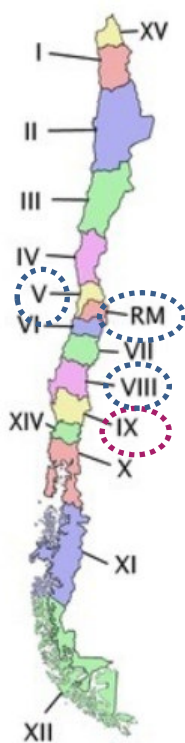
Tabla N°2: Código Braille en los envases por países:

PAIS	TOTAL DE ESTUCHES CON CODIGO BRAILLE
Bolivia	54
Chile	172
Ecuador	49
Perú	48
Total General	323



Ubicación de la sede

Contenido 102-3



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, Calidad y Desarrollo, Biofarmacia, Investigación y Desarrollo de Productos, 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, Of. 603
Edificio Pamplona Teléfono +56 32 2179 063

Oficina Concepción, Av. Arturo Prat 199, Block B of 407, Teléfono +56 41 2604 970

Oficina Temuco, calle Trizano N°165,
Teléfono +56 45 2484 313

Ubicación de las operaciones.

Contenido 102-4

El Grupo Bagó como Corporación está presente con sus productos en 50 países de todo el mundo y con presencia en Latinoamérica, Europa y Asia. Lo que se rigen 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 más de 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 (*)

Laboratorios Bagó Chile
 Laboratorio Bagó Argentina
 Química Montpellier (Argentina)
 Nutricia - Bagó Argentina
 Laboratorios Bioprofarma-Bagó (Argentina)
 Synthon Bagó (Argentina)
 Sinergium Biotech (Argentina)
 Laboratorios Bagó Bolivia
 Laboratorios Bagó Brasil
 Laboratorios Bagó Colombia
 Laboratorios Bagó Costa Rica
 Laboratorios Bagó Cuba
 Laboratorios Bagó Ecuador
 Laboratorios Bagó El Salvador
 Laboratorios Bagó Guatemala
 Laboratorios Bagó Honduras
 Armstrong Laboratorios de México
 Laboratorios Bagó Nicaragua
 Laboratorios BF Biosciences Pakistán
 Laboratorios Bagó Paraguay
 Laboratorios Bagó Perú
 Laboratorios Bagó República Dominicana
 Laboratorios Bagó Sri Lanka
 Laboratorios Gramón 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



Propiedad y forma jurídica.

Contenido 102-5

Mercados Servidos.

Contenido 102-6

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, de la notaría Andrés Rubio Flores, donde se modificó el Artículo Quinto de los Estatutos Sociales, aprobándose la razón social: "Laboratorio Bagó de Chile S.A." y el uso como nombre de fantasía de: **LABORATORIOS BAGÓ S.A.**

El capital suscrito y pagado al 31 de diciembre de 2019 es de \$3.388.475.112 dividido en 1.600.000 acciones sin valor nominal, las cuales se distribuyen en:

- 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%)

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, así como con sus Vendedores/as 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
- LCA Pharmaceutica

Tamaño de la organización.

Contenido 102-7

La organización al 31 de diciembre 2019 cuenta con 540 personas, con un total de Venta Local de M\$ US 49.173,59, y M\$ US 10.043,53 en Exportaciones, alcanzando a un Total de M\$ US 59.216,93.

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 a 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, un hombre y 3 suplentes, de los cuales 2 son hombres, 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, la inspección de las áreas de trabajo y la investigación de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.

Tabla N°3: Tamaño de la Organización



Total Trabajadores (as)	540
Ventas Locales M\$ US\$	49.173,59
Exportaciones MUS \$ US\$	10.043,53
Total M\$ US\$	59.216,93

- **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 del 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 función 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 la 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.
- **Club Deportivo Bagó,** este se encuentra integrado por representantes de cada área y la persona encargada de Calidad de Vida, cuyo objetivo es planificar actividades que fomenten la vida sana del personal y su respectivo Grupo Familiar coordina la realización de actividades deportivas. Además se cuenta con un taca-taca, donde las personas en su horario posterior de colación o de su 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.
- **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 mensualmente el menú de acuerdo a la retroalimentación recibida del personal de cada área.
- **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 Asistente Social, quien realiza la respectiva evaluación del nivel de riesgo de la víctima y posterior derivación, junto con el seguimiento y cierre del caso.

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

Contenido 102-8

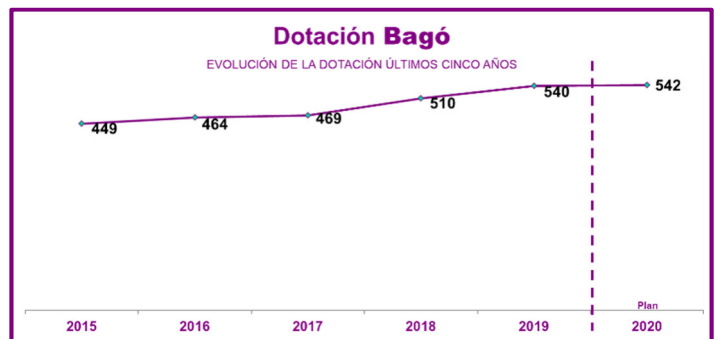
Entendemos el capital humano como **la parte intangible de la organización que, pese a no estar reflejada en los estados contables o financieros, genera un valor actual o futuro.** El capital humano en Bagó, es considerado un “capital” porque existe una estrecha relación entre la inversión, en seleccionar, 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 2019 tuvo un incremento de 6% respecto al 2018 y de un 20% respecto a los últimos 5 años.

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 Calidad y Desarrollo, que el Área Comercial es la que presenta un mayor incremento de las tres, alcanzando un 3% durante el 2019 con respecto al 2018 y que durante el 2019 se incrementó un 24% más la dotación que hace 5 años (+45 personas).

Se prevé que durante el 2020 se mantendrá con respecto al año 2019 y un 44% con respecto al año 2015 +44 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 (292 mujeres v/s 248 hombres, es decir 54% de la dotación son mujeres y 46% corresponde al porcentaje de hombres que trabajan en la organización). Si lo comparamos con los datos del mercado laboral chileno 2019 (trimestre móvil OND por cada 100 personas ocupadas, 58% son hombres y 42% mujeres), evidenciamos que Bagó tiene en su dotación total 12 puntos porcentuales más de mujeres que la proporción del 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 45 personas que se encuentran trabajando en la organización provenientes de diferentes países, es decir un 8% 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 (34), Colombia (6), Perú (4) y Cuba (1). Las generaciones que interactúan en la organización son: **Baby Boomers**, **X**, **Y**, **Z**. Predominando la generación “X” con un 48% 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)

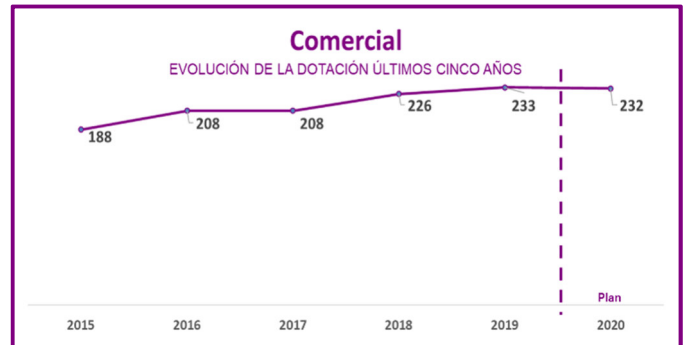
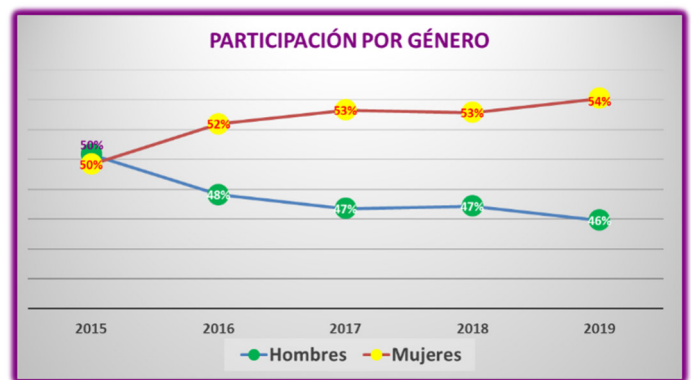


Gráfico N°3: Dotación por sexo



Mercado Laboral
Chile 2019
trimestre móvil OND
58% Hombres
42% Mujeres



Cadena de Suministro.

Contenido 102-9

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

- 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 Envase (estuches, prospectos, etiquetas, pomos de aluminio, pots 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 abarca distintos países, distribuidos en Norteamérica, Sudamérica, Europa y Asia. Las Compras productivas (importaciones y compras nacionales durante 2019 en pesos chilenos fueron de aproximadamente \$9.000 millones en Importaciones y \$3.500 millones en Compras Nacionales. Las empresas proveedoras a las que se les compra insumos de producción (materias primas semielaborados y productos terminados) 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 aprobación de un insumo nuevo de un nuevo proveedor se inicia con la entrega de una muestra de materias prima, material o producto para realizar la evaluación más la documentación de calidad requerida.

Estas son analizadas desde el punto de vista de gestión de Calidad y desarrollo y de Producción.



Cambios significativos en la organización y cadena de suministro.

Contenido 102- 10

El cambio más importante en la cadena de suministro durante 2019 ha sido el desabastecimiento de materias primas por el cierre de plantas en China, fundamentalmente debido a la contaminación que afecta fuertemente algunas zonas del país. Durante 2019 se nos informó algunos cambios de las Plantas Productivas.

Cambios de Plantas

- Levodropropizina (Fabricante Hunan Jiudian Hongyang Pharmaceutical- China)
- Codeína (Fabricante Macfarlan – Escocia)

Incorporación de nuevos proveedores:

Durante 2019 se incorporaron proveedores nuevos para 8 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 de proveedores de insumos y servicios en la cadena de suministro.

Como desafío para el periodo 2020-2021 se establece incorporar criterios sociales en la evaluación de las empresas proveedoras. Por ejemplo, se podría incluir la siguiente pregunta en la Cuestionario de Pre- Selección de Proveedores DI-FOR 03: “¿Dispone su empresa de alguna Certificación en Normas de Igualdad de Género?”

Bagó, por ahora no cuenta con un código de conducta, sin embargo, durante el 2019 se implementó el procedimiento de debida diligencia lo que consiste en la revisión, investigación y análisis de proveedores, contrapartes o prestador de servicios.

Principio o enfoque de precaución.

Contenido 102- 11

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

El término establece 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



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

Las industrias farmacéuticas producen todo tipo de medicamentos en diferentes formas farmacéuticas tales como sólidos (polvos, comprimido, cápsulas), líquidos (jarabes, gotas, suspensión) y semisólidos (ungüentos, cremas, emulsiones). Cada producto debe fabricarse en una línea de producción diferente, respetando las Buenas Prácticas de Manufactura o Good Manufacturing Practices (GMP).

El Instituto de Salud Pública (ISP), es el organismo encargado de revisar y certificar si se cumplen con la norma GMP, la autorización de funcionamiento dura tres 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 recertificando con lo que hoy es la autorización de funcionamiento. **Cumple** además con la normativa Buenas Prácticas de Laboratorio (GLP) que rigen actividades de Control de Calidad y Biofarmacia. 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 cumpliendo todos los procedimientos. Estas normas tienen como objetivo principal evitar confusiones y contaminación cruzada para obtener productos de calidad, seguros y eficaces.

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. Como esta capacitación estaba programada para el segundo semestre del 2019 y tras el estallido social tuvo que posponerse. A enero del 2020 fecha en que se realizó.

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 prácticos 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 barreras 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 procesar en equipos y recipientes cerrados, contenedores de gránulos 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 procesado e ingeniería, evitando de esta forma algunos problemas. A través de cursos de capacitación se educa al personal respecto a 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 Auditoria Interna del Sistema de Gestión de Género y Conciliación (SIGIGC.) bajo los estándares de la NCh: 3262-2012, 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 procesado 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 previene 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 con el método “FEFO”(first expired – 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 buscan 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



Iniciativas externas

Contenido 102-12

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 de 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 alineado 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.

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 (ODS) para poner fin a la pobreza, luchar contra la desigualdad y la injusticia, y hacer frente al cambio climático.

<p>Derechos Humanos</p>  <ol style="list-style-type: none"> 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. <p><i>"Derivan de la declaración de los Derechos Humanos"</i></p>	<p>Normas Laborales</p>  <ol style="list-style-type: none"> 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. <p><i>"Derivan de la declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo."</i></p>
<p>Medio Ambiente</p>  <ol style="list-style-type: none"> 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. <p><i>"Deriva de la Declaración de Río sobre el Medio"</i></p>	<p>Anticorrupción</p>  <ol style="list-style-type: none"> 10. Las empresas deben actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno. <p><i>"Deriva de la Convención de las Naciones"</i></p>

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, Laboratorios 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.

Bagó ha venido participando en diferentes Comisiones y Grupos de Trabajo durante el 2019.

Lo grupos o mesas de trabajo son 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 donde dos mujeres ya han participado en el 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).



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), desde el 01.01.2009 lo son las Las Normas Internacionales de Información Financiera (IFRS por sus siglas en inglés).

IFRS son el conjunto de estándares internacionales de contabilidad promulgadas por el International Accounting Standards Board (IASB), que establece los requisitos de reconocimiento, medición, presentación e información a revelar sobre la contabilidad y estados financieros que obliga a los contadores(as) a elaborar

Chile no está exento de la era de la globalización, y ante la incorporación de este país a la OCDE. y con la entrada de inversionistas extranjeros que exigen información que logre ser entendible para ellos se 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), como guía contable para formular los criterios referidos a la medición del patrimonio Bagó.

SUSESO/ISTAS 21:

La Superintendencia de Seguridad Social, instruyó a 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.

Para el 2019 se habían programados actividades las que debido al estallido social se debieron posponer esas tenían relación a lo detectado en la encuesta aplicada el 2018 al Personal de Bagó, en un principio una campaña de expectativas, 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 arrojó 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.

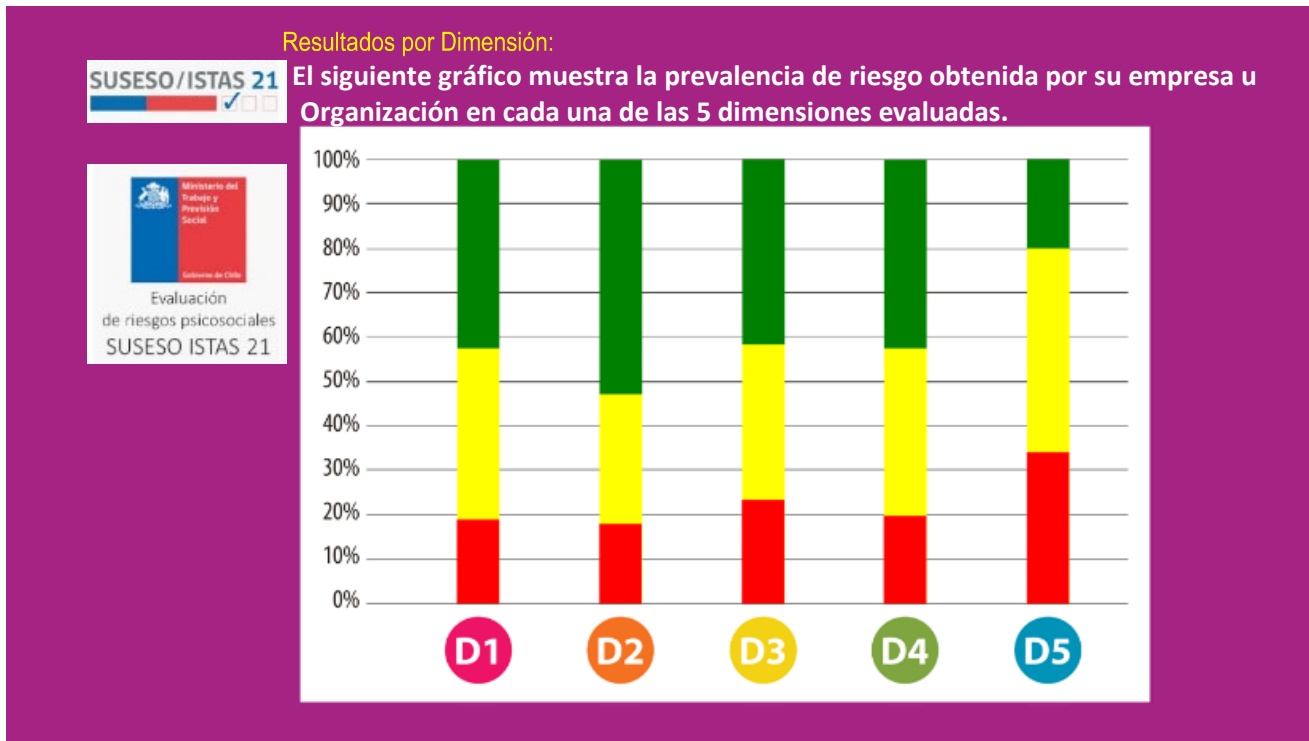
Riesgo Medio en “Compensaciones” en las siguientes áreas: Producción, Concepción, Calidad y Desarrollo, Viña del Mar.

“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 2019 se continuó con la participación de mujeres en cargos de responsabilidad

Gráfico N° 4: Resultados generales por dimensión 2018



“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 y durante el 2020 se efectuó la auditoria de mantención del año 2019

El 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 (ODS 17).



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

Contenido 102-13

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. Miembro del Comité Exportador.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género SERNAMEG.
- Fundación Chile Unido

- 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). Somos Adherentes.
- 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
- ONU Mujeres principios WEP's



2. ESTRATEGIA

Declaración CEO.

Contenido 102 -14

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 está alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y los Principios Rectores de Pacto Global, donde 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.

Otras formas 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)
- Durante 2019, el Equipo Clown Bagó cumplió 6 años entregando contención en los momentos críticos a pacientes en estado de salud vulnerable.
- Nuestro Sistema de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) sigue manteniendo su recertificación bajo los estándares de la Norma Chilena NCh: 3262-2012.
- Durante el 2019 nuestra organización continuó liderando la mesa de trabajo del ODS5 de Pacto Global Chile.
- Por tercer año consecutivo, Bagó participa con ProHumana cuyo objetivo es fomentar las buenas prácticas de equidad como en el cálculo del índice de Género con el fin de conseguir que hombres y mujeres, tomen conciencia de la equidad como una buena práctica y también 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).



- Durante el 2019 se lanzaron 2 productos nuevos para ir en apoyo a los pacientes uno en contra de la tos Tocex y el otro en ayuda a los dolores musculares Rhizarthrum que es fabricado en Francia por LCA Pharmaceutical, con tecnología de biofermentación el cual está indicado en artrosis de pequeñas articulaciones.
- Cabe considerar, que Bagó es parte de las 54 empresas manufactureras 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 2019 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 de este 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).

Nos hemos comprometido, que a 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.

Principales impactos, riesgos y oportunidades.

Contenido GRI 102- 15

Características del Mercado:

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.

Latinoamérica es un exponente destacado en el crecimiento de la industria farmacéutica. Según datos de la Fiscalía Nacional de Economía (FNE), el mercado farmacéutico en Chile tiene aproximadamente un valor de 1.514 millones de dólares en ventas a los consumidores finales. De hecho, de acuerdo a la Organización Panamericana de Salud, Chile es el país en donde los consumidores invierten más en fármacos de marca.

El funcionamiento interno del mercado, en donde los laboratorios deben competir con marcas, bioequivalencias y genéricos. Además de eso, deben competir por las patentes donde el precio es generalmente elevado.

La política de bioequivalencia ha logrado mermar en el comportamiento del consumidor haciendo que este se incline hacia ese tipo de medicamentos aunque se ponga en duda su eficacia y siga representando un intercambio no seguro.

La dispensación física y distribución de medicamentos representa otra limitante para competir en el mercado, pues de entrada, existe una barrera y regulaciones que limitan la práctica y la hace mucho más difícil de ejecutar.

Regulaciones de la industria farmacéutica en Chile

Dicho esto, las barreras regulatorias no permiten espacios de mejora de procesos por lo que también podría estar impactando en el comportamiento del mercado en cuanto a la fabricación de medicamentos. La producción de medicamentos solo debe realizarse en laboratorios farmacéuticos autorizados por el Instituto de Salud Pública (ISP), entidad que también debe fiscalizarlos y controlarlos y debe cumplir con las Buenas Prácticas de Manufactura, Buenas Prácticas de Laboratorio, y los productos farmacéuticos veterinarios están regulados por el Servicio Agrícola y Ganadero.

Todo producto fabricado o importado debe contar con la autorización y registro del Instituto de Salud Pública. La Agencia Nacional de Medicamentos (ANAMED) que corresponde a una división del ISP, cuenta con un equipo limitado que impacta en el proceso de registro de medicamentos.

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).

Considerando el estallido social ocurrido en el país en octubre del 2019 el mercado farmacéutico total creció, 3,62% en unidades durante y las ventas en valores crecieron un 3,19%.según IQVIA En el mismo mercado, Laboratorio Bagó creció 5.3% en unidades y 5,5% superando el crecimiento de los principales laboratorios del país y alcanzando el cuarto lugar de corporaciones medido en unidades. En el mercado Ético, Bagó alcanzó una participación de mercado de 4,22% en unidades y de 2,95% en valores. Manteniendo la tendencia del año anterior.

Descripción Laboratorio Bagó de Chile:

Durante 2019, Bagó conserva su ubicación en el ranking de unidades con el tercer lugar con una participación de 4,22%. La compañía mantiene su participación en valores, terminando el año con un 2,95%, 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
- Prestat
- Movigil

Principales grupos de clientes del sector industrial:

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

Al enfocarnos en las ventas de productos, de acuerdo al estudio de mercado sobre medicamentos de noviembre del 2019 en su informe preliminar de la Fiscalía Nacional Económica mencionan a 27 laboratorios a los que solicitaron información, para el estudio los que representan más de un 70% de las ventas de las grandes cadenas de farmacias.

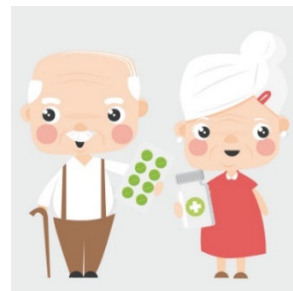
Riesgos y Oportunidades:

Riesgos

- No obstante, la mantención del mercado este se podría ver afectado debido a que sigue en discusión el proyecto de Ley de Fármacos II. Este proyecto busca principalmente bajar entre un 15% y un 25% el precio de los medicamentos.
- Durante el 2019 se publicó un estudio sobre el mercado farmacéutico realizado por la Fiscalía Nacional Económica donde entre otros elementos, concluye respecto a la falta de competencia en el sector, dando argumentos a aquellos que insisten en que los precios de los medicamentos en Chile son caros.
- Esta preocupación generalizada por los precios de los medicamentos en el país también se ha visto reflejada con el funcionamiento 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.
- La venta online de medicamentos, se concretó durante el 2019 por intermedio de farmazon.cl por lo que dependemos de sus stock de para concretar la venta de los clientes como la venta de las cadenas por la misma vía.

Oportunidades

- En cuanto a dermocosmética, se mantiene la promoción de todos los productos dermatológicos de venta libre sin receta, la que continúa con una tendencia al alza la que se espera que en los próximos años siga así
- El desarrollo e implementación de aplicaciones informáticas y el marketing digital siguen impulsando a todas las líneas de productos por redes sociales.
- 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.
- Los cambios demográficos y de estilo de vida, evidencian un claro envejecimiento de la población chilena lo que podría hacer pensar en 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 se deben satisfacer.
- El presidente de la compañía ante todo mantiene la convicción de que en un entorno cambiante como lo han sido los últimos meses, las oportunidades están al alcance de quienes tienen la flexibilidad para adaptarse y la capacidad de aprovecharlas. Tiene la plena confianza en que el equipo gerencial sabrá reconocer y aprovechar las oportunidades que se presenten.



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.

Misión, Visión

Contenido 102-16

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.”

Nuestra **Misión**, es congruente con la Visión, y es concebida como una oportunidad para 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”.



Nuestros Valores

Nuestros Valores:

Estamos comprometidos a trabajar de manera sostenible y hacer frente a nuestras responsabilidades sociales y éticas como ciudadano corporativo.

Ellos 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 servicios a los clientes.



HUMILDAD

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



ADAPTABILIDAD AL CAMBIO

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



COMPROMISO CON EL CLIENTE

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



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.



TRABAJO EN EQUIPO

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



CALIDAD

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



ENFOQUE EN RESULTADOS

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



PERSEVERANCIA

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



PASIÓN

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

Mecanismos de asesoramientos y preocupaciones éticas.

Contenido GRI 102-17

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 2019 se recibieron 38 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, 28 corresponden a productos de fabricación local, 6 a productos Importados y 4 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 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 licenciadas 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, son 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-INS-15**) y el procedimiento documental de Detección y Eliminación de Prácticas Discriminatoria (**RH-INS-16**), donde se tratan casos confidenciales de reclamos por discriminación y malos tratos (acoso laboral y/o sexual).

Tabla N° 4: Tipos de Reclamos SIGIGC 2019/2018

Género	Tipo de Reclamo 2019		Tipo de Reclamo 2018	
	Acoso Laboral	Acoso Sexual	Acoso Laboral	Acoso Sexual
Hombre	0	0	0	1
Mujer	2	0	4	1

4. GOBERNANZA

Estructura de Gobernanza. Contenido 102-18

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 Gerenta de Aseguramiento de Calidad

Sra. Andrea Puente Guerrero

Sub Gerenta Abastecimiento y Comercio Exterior

GERENCIA DE ADMINISTRACION Y 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 DE COMERCIAL

Sr. Jorge Miranda Moreno

Gerente Comercial

Sra. Carolina Cifuentes Montes

Sub Gerenta de Administración de Marketing

GERENCIA DE PRODUCCION

Sra. Cristina Monfil Krause

Gerenta de Producción

GERENCIA DE CONTROL DE CALIDAD

Sr. Dalton Alarcón Salvo

Gerente de Calidad y Desarrollo

GERENCIA DE GESTION DE PERSONAS

Sr. Francisco Méndez Ferreira

Gerente 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.

Delegación de autoridad.

Contenido GRI 102 – 19

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 a 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.

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

Contenido GRI 102 – 20

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.

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

Contenido GRI 102 – 21

El dialogo 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.

Presidente del máximo órgano de gobierno. Contenido GRI 102 – 23

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

Nominación y selección del órgano de gobierno Contenido GRI 102 – 24

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.

Conflictos de intereses. Contenido GRI 102 – 25

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 comenzó a trabajar en compliance como una forma de asegurarse la empresa de contar con todos los procedimientos que aseguren el cumplimiento normativo interno y externo, contratando a una empresa de abogados llamada ComplianceCG. Además, durante el año realizan auditorías internas y externas, las que aseguran un sano comportamiento comercial.

Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales. Contenido GRI 102 – 31

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, Auditorías financiera y tributaria realizada anualmente por PWC, Auditoría de Licenciamiento. El control del licenciamiento de software en la organización. Es un asunto relevante, ya que si estos activos no se gestionan adecuadamente pueden significar un riesgo importante. Por eso 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 de las auditorías de los estados financieros por la empresa independiente **Price Waterhouse Coopers (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.

Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informe de sostenibilidad. Contenido GRI 102 – 32

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.

Políticas de remuneraciones

Contenido 102 – 35

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 en el período del trimestre octubre-diciembre, información entregada en agosto de 2019. Se señala que durante 2018, el ingreso medio mensual estimado para la población ocupada alcanzó \$573.964.

Hombres

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en agosto de 2019, en 2018 el ingreso medio de los hombres en Chile fue de 652.397 pesos netos mensuales, cifra que es un 27,2% superior a la de las mujeres, lo que supone una reducción de la brecha salarial de género en 2,1 puntos respecto a 2017, el mejor dato desde 2010. Asimismo, el ingreso mediano de los hombres en 2018 fue de 411.100 pesos, lo que implicó una brecha de 16,5% respecto al menor sueldo de las mujeres, dato que es 4 puntos inferior al de 2017 y que también supone el mejor desde 2010.

Mujeres

En concreto, las mujeres tuvieron en 2018 un ingreso medio de 474.911 pesos y un ingreso mediano de 343.234 pesos en 2018.

Brecha de Género

La brecha de género, por tanto, alcanzó un -27,2% en el ingreso medio y -16,5% en el mediano, ambas en perjuicio de las mujeres.

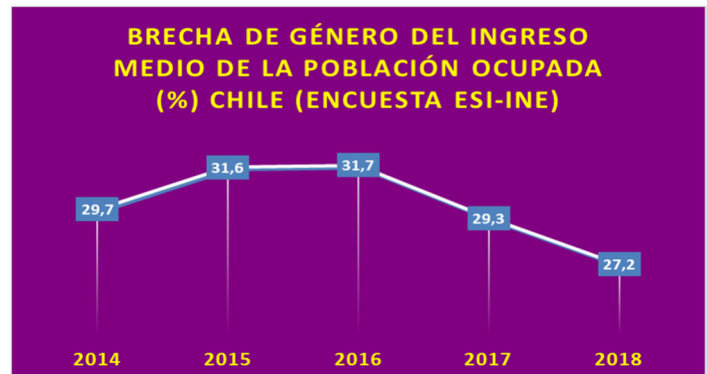
La brecha salarial por género en Chile para personas ocupadas es en promedio de -27.2% como vimos (INE), sin embargo, en Bagó la brecha a la fecha del estudio es de un -14.6%, es decir 12.6 puntos porcentuales más baja que el promedio chileno y aún más baja que los datos entregados por el Foro Económico Mundial (WEF, 2018).

(Ref: ESI Encuesta Suplementaria de ingresos 2018 entregada en agosto de 2019)

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).

Gráfico N°5: Brecha de Género de acuerdo a Encuesta Suplementaria de ingresos 2018/2019



Proceso para determinar la remuneración.

Contenido GRI 102 – 36

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 trabajadoras:

- **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 liquidas. 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.

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 ejecutivos **(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 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).

5. PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERES

Acuerdos de Negociación Colectiva.

Contenido GRI 102 – 41

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.

Identificación y selección de grupos de interés.

Contenido GRI 102 – 42

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, 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.

Enfoque para la participación de los grupos de interés.

Contenido GRI 102 – 43

Para seleccionar los asuntos materiales de mayor relevancia en torno a los cuales focalizar los contenidos del Reporte de Sostenibilidad, Bagó ha 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**.

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



Temas y preocupaciones clave mencionados.

Contenido GRI 102 – 44

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 2019.

- 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, Dermocosmética 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.	Fortalecer 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 climático, 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.

Temas y preocupaciones clave mencionados.

Contenido GRI 102 – 46, GRI 102-47

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 2019 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: Gestión de Personas, General y de Administración y Finanzas.
4. El presente Reporte no cuenta con revisión externa.

El Proceso de preparación del Informe de Sostenibilidad, atinente 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 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 2019: (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 coayudado en definir los contenidos del presente Informe y permitirá definir la planificación estratégica para los siguientes años.



Tabla N°9: Identificación de los aspectos materiales

PILARES ESTRATÉGICOS PARA LA SOSTENIBILIDAD	DESARROLLO DE PRODUCTO			GESTIÓN DE PERSONAS			ETICA PARA LA SALUD
	Nuestro desarrollo de productos tiene como objetivo satisfacer la necesidades de Salud de nuestra población. Para ello establecemos alianzas estratégicas con nuestros proveedores, gestionamos nuestros impactos en el medioambiente y contamos con las mejores prácticas operacionales de la industria			Conocer y gestionar las expectativas de nuestros grupos de interés es parte fundamental del valor de nuestra empresa, por eso seguiremos construyendo relaciones de largo plazo basadas en la confianza			Como base de nuestra generación de Valor están nuestras personas y nuestra forma de tomar decisiones. Esto nos permite gestionar en todo momento nuestro desempeño económico, social y medioambiental
TEMAS	PRACTICAS OPERACIONALES JUSTAS	MEDIOAMBIENTE	PRACTICAS LABORALES	DERECHOS HUMANOS	CONSUMIDORES CLIENTES	DESARROLLO DE LA COMUNIDAD	GOBERNANZA
ASUNTOS	Promover la RS en la cadena de Valor	Prevención de la contaminación (detalle de plantas)	Condiciones del Trabajo y Salud Ocupacional	Calidad de vida y Equidad de Género	Protección de la Salud y Resolución de reclamos	Salud	Código de Ética y Transparencia

7. PRACTICAS DE REPORTE

Re-expresión de la Información.

Contenido GRI 102 – 48

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.

Cambios en la elaboración de informes.

Contenido GRI 102 – 49

No aplican cambios en la elaboración del presente Reporte

Periodo objeto del informe.

Contenido GRI 102 – 50

El periodo objeto del informe para la información proporcionada es de enero a diciembre 2019.

Fecha del último informe.

Contenido GRI 102 – 51

Bagó presentó el último Reporte que comprende periodo enero a diciembre 2018

Ciclo elaboración de informes.

Contenido GRI 102 – 52

El ciclo de elaboración del presente informe es anual, el actual Reporte comprende los meses de enero a diciembre 2019.

Punto de contacto para preguntas sobre elaboración del informe.

Contenido GRI 102 – 53

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
- Auditora Interna, **Ximena Friz Peña**, Tel. 223682773, Email: xfriz@bago.cl

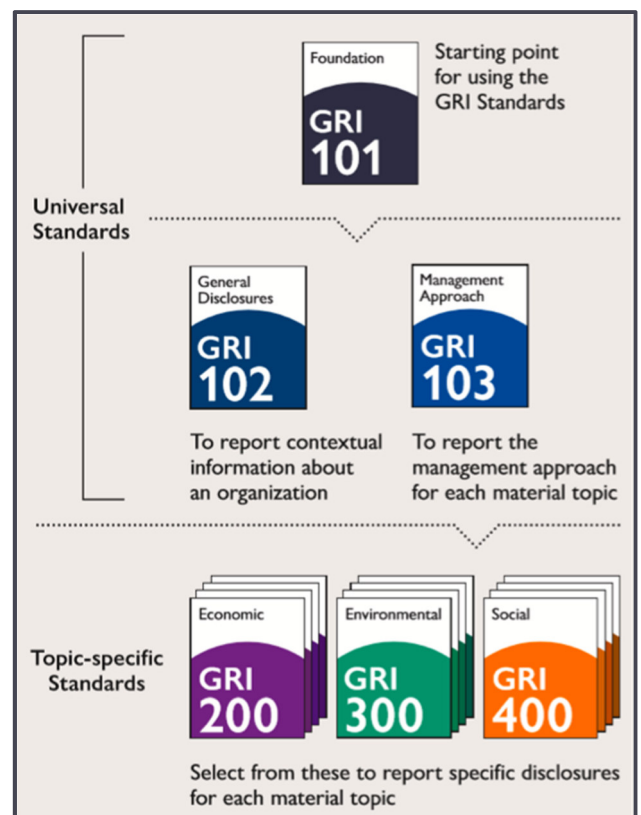
Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.

Contenido GRI 102 – 54

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 una serie de 100 estándares agrupados en cinco bloques: tres universales, el 101, 102 y 103, que se denominan respectivamente Foundation, General Disclosure y Management Approach en español 101 Fundamentos, 102 Contenidos y 103 Enfoque de Gestión y 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.



Número reclamaciones DD. HH presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.

Contenido GRI 103 – 2

Existe un Comité de Género Organizacional, conformado por el Gerente de Gestión 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 constantes actividades en prevención de acoso laboral y sexual, corresponsabilidad y sobre la implementación de la Norma Chilena 3262:2012 tanto de manera interna como externa como forma de compartir las Buenas Prácticas de la organización e implementar mejoras en los procedimientos internos.

7. ESTANDARES TEMATICOS

El mercado farmacéutico total creció, según IQVIA, 3,62% en unidades durante el año y las ventas en valores crecieron un 3,19%. En el mismo mercado, Laboratorio Bagó creció 5,3% en unidades y 5,5% en valores, obtuvo un crecimiento de los principales laboratorios del país y alcanzando el cuarto lugar de corporaciones medido en unidades. En el mercado Ético, Bagó alcanzó una participación de mercado de 4,22% en unidades y de 2,95% en valores, alcanzando una participación similar en el mercado en relación a 2018, culminando un buen año para el laboratorio pese al estallido social que afectó fuertemente el comercio y crecimiento del país.

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 propia de caja permitió financiar las necesidades de la operación y enfrentar adecuadamente el último trimestre del 2019, el periodo de mayor incertidumbre del año. Al cierre de diciembre los fondos disponibles ascendieron a \$4.544 millones.

Conforme a nuestra política, durante el año los excedentes se invirtieron en instrumentos de renta fija tales como, Depósitos a Plazo en Pesos, Dólares, o Unidades de Fomento y en Fondos mutuos de renta fija, para el caso de inversiones de pocos días.

Control de Gastos: Los Gastos Operacionales del año estuvieron levemente por encima de lo presupuestado, pero bajo control de las Gerencias de Áreas y de la Gerencia General. El Sistema de Control de Presupuestos fue desarrollado por el Departamento de Informática del laboratorio, y es una herramienta de apoyo a la gestión que permite el control y seguimiento de gastos de la compañía.

Disponibilidad de servicios informáticos y automatización de Procesos: Durante el año 2019 se direccionaron los esfuerzos del Departamento de Informática a la preparación del proyecto SAP, se mejoró la plataforma de servidores para la instalación de los diversos ambientes en nuestras oficinas y la plataforma de videoconferencia para una mejor interacción con nuestros consultores de casa matriz y la consultora local de SAP.

Además, se desarrollaron herramientas para efectuar un relevamiento de los procesos, lo que permitió visualizar en detalle la situación actual de la empresa y compararlo con los procesos del sistema SAP corporativo a implantar en Bagó Chile.

Crédito y Cobranzas: En 2019 hubo un aumento de tres días en el promedio de Días Calle respecto de 2018, debido a cuentas por cobrar de la licitación de 2018 de la Central de Abastecimientos que pasaron a 2019 y a nueva facturación por una ampliación de la licitación.

Sin embargo, la mayor parte de las cuentas por cobrar asociadas a la licitación fueron recuperadas durante 2019, lo que permitió terminar el año en 88 días.

La cobranza de cadenas y distribuidores, farmacias independientes e instituciones de salud privadas se mantuvo dentro de límites normales, con un promedio de 83 días, y sin variación respecto del promedio de pagos del año anterior.

Incobrables: El riesgo de incobrables de la empresa está resguardado por políticas de crédito y por un seguro de crédito que cubre el 90% de las cuentas por cobrar de grandes clientes. En 2019 se registró una cuenta incobrable por \$ 34 millones correspondiente al saldo pendiente por la quiebra de Clínica Las Lilas a fines de 2017. Al cierre de 2019 se mantiene una Provisión de \$ 46 millones, equivalentes al 0,5% del total de Cuentas por Cobrar a Clientes

Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático.

Contenido GRI 201-2

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: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 eco sistémicos, 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 De 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, Bagó 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.

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

Contenido GRI 201-3

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 tercer año consecutivo, Laboratorio Bagó de Chile recibe el premio "Alianza por la Previsión Sustentable" otorgado por la Fundación Prohumana y AFP Capital. Bagó se ha destacado en el área de la educación y toma de conciencia. Es así como se organizan charlas, focus groups y talleres para crear conciencia sobre el futuro previsional.

Durante el año 2019, 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/las 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

33 organizaciones participaron durante 2019 en el primer programa de información para integrar a la gestión previsional. La educación y toma de conciencia, el apoyo concreto con planes para el bienestar del colaborador, la innovación y el compromiso fueron reconocidas. La encuesta fue realizada a más de 4.000 trabajadores de 27 empresas. 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. No cuenta por el momento 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 de tipo económico 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 si cuenta con personas recontratadas en esa condición.



Asistencia financiera recibida del gobierno. Contenido GRI 201 – 4

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 2019 se utilizaron MMs 30, distribuidos en capacitación para el personal y apoyo en Becas Laborales.

Tabla N°10: Ayuda económica otorgada por SENCE

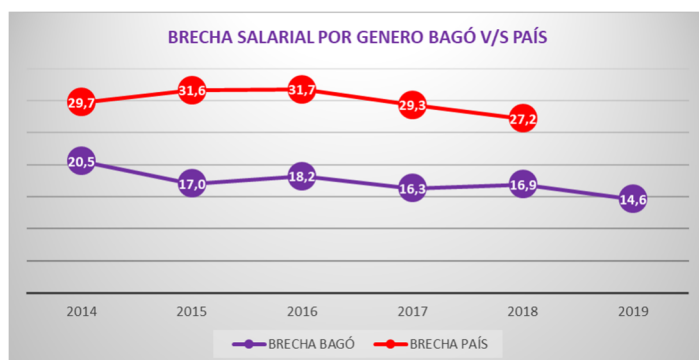
Indicador	2018	2019	2018 v/s 2019
SENCE (MMs)	40	30	-25%

Ratio salario por sexo frente a salario mínimo

Contenido GRI 202 – 1

La brecha salarial por género en Chile para personas ocupadas es en promedio de -27.2% como vimos (INE), sin embargo, en Bagó la brecha a la fecha del estudio es de un -14.6%, es decir 12.6 puntos porcentuales más baja que el promedio chileno y aún más baja que los datos entregados por el Foro Económico Mundial (WEF, 2018).

Gráfico N°6: Brecha salarial por Género Bagó cargos no ejecutivos: (2014 – 2019).



Durante 2019 se entregaron nuevamente fondos vía mandato de becas laborales a la OTIC CCC para dar continuidad a la iniciativa del curso de Operaria Calificada en producción, Área procesos Industriales 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 por temas de coordinación administrativa de PRODEMU se realizará el año 2020.



Con respecto al año 2018 la brecha salarial total en Bagó cayó en 2.3 puntos porcentuales, quedando en un 14,6%, 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 5,9 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 45% 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 insuficientes aún las mujeres con participación en este grupo de cargos de toma de decisiones y por lo tanto que cuenten con rentas superiores. De todas formas la brecha en estos cargos es de 4,5% en la mediana. Las mujeres tienen aún poca trayectoria con respecto a los hombres en estos cargos.

La brecha total que existe en la empresa tiene estrecha relación con el tipo de cargos ocupados por las mujeres, ya que la mayor parte se encuentran concentradas en cargos más operativos y feminizados con menor valor de mercado.

Tabla N°11: Ingreso medio del personal de Bagó con respecto estudio ESI del INE

Sexo	Ingreso medio mensual neto cargos no ejecutivos	Ingreso medio mensual neto de los ocupados	Brecha salarial
	Bagó	INE	
Mujeres	\$ 1.020.278	\$ 474.911	+115%
Hombres	\$ 1.194.873	\$ 652.397	+83%
Brecha	-14,6%	-27,2%	

El 18% de los cargos están ocupados por ambos sexos y constituyen el 73% de la dotación de la empresa. Existen nueve cargos de la Organización que constituyen el 66% de la dotación y las brechas salariales de género encontradas son:

Tabla N°12: Brechas Remuneración detectadas

N°	Cargos con ocupantes de ambos sexos	Brecha 2019	Ocupantes
1	Representante Médico	-10%	162
2	Operador(a) de Envase	0%	69
3	Operador(a) de Fabricación	10%	37
4	Analista de Control de Calidad	2%	32
5	Inspector(a) de Control de Calidad	-1%	16
6	Administrativo(a) de Bodega/Mantenimiento/Producción	-21%	11
7	Clown Bagó	7%	11
8	Jefe(a) de Zona	2%	10
9	Auxiliar de Aseo Planta	9%	10
Recuento			358

En sólo un cargo encontramos una brecha real con algún grado de significancia en contra del sexo femenino (Representante Médico). En Administrativos de Producción la cifra produce distorsión, que se explica más adelante y, en el resto la brecha prácticamente no existe o está a favor de las mujeres.

Representante Médico:

La brecha actual es de -10%. Las mujeres tienen una remuneración equivalente al 90% de la de los hombres y las diferencias se aprecian básicamente por la experiencia. Tienen un promedio de antigüedad de 7 años y los hombres de 11 años. Al eliminar del análisis a las personas de gran antigüedad y renta, la brecha prácticamente desaparece.

Administrativo(a) de Bodega / Mantenimiento /Producción:

La brecha actual está muy distorsionada, porque sólo existe un único hombre que ocupa el cargo y que tiene una gran antigüedad (24 años) y arrastra una remuneración por sobre el mercado para el cargo.

Proporción de altos ejecutivos contratados comunidad local.

Contenido GRI 202 – 2.

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. Al igual que 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.

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°13: 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%

8. IMPACTOS ECONOMICOS INDIRECTOS

Inversiones en infraestructura financiera:

Contenido GRI 203 – 1

Durante el año 2019 se sigue trabajando y modificando instalaciones como medidas de mejora continua y además reafirmando nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sustentable y nuestra adhesión a Pacto Global.

Ingeniería y Mantenimiento:

Las tareas de ingeniería se focalizaron 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

Las tareas de ingeniería se focalizaron 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.

En materia de sustentabilidad y siendo este un elemento el cual suscribimos como empresa, durante febrero se instaló un sistema de recuperación de agua que permite devolver el agua de enfriamiento de los reactores de fabricación de jarabes.

Cada vez que se enfría un jarabe se hace pasar muchos litros de agua potable fría hasta que el jarabe llega a temperatura ambiente, antes de esta instalación toda esa agua potable iba a dar al alcantarillado, hoy se devuelve a la cisterna pasando por el sistema de filtración para ser reutilizada, esto es posible debido a que nuestros reactores son sanitarios y el agua potable no cambia su condición.

Se realizan algunas modificaciones en Planta de producción, las que nacen del continuo espíritu de mejoramiento, entendiendo nuestras limitaciones de superficie, estas permiten mejorar el flujo y espacios, logrando así el cumplimiento de observaciones emitidas en auditorías pasadas. Estas modificaciones al ser auditadas por nuestra autoridad sanitaria, fueron debidamente autorizadas sin observaciones.

Buenas Prácticas de Manufactura y Seguridad Industrial

Durante el año hubo un permanente esfuerzo por sostener y elevar en un alto grado el cumplimiento de las Buenas Prácticas de Manufactura de Planta.

En temas de Seguridad se cumple a cabalidad el Plan de Manejo de Residuos Peligrosos con la ayuda de nuestro Asesor Ambiental

Impactos económicos indirectos significativos.

Contenido GRI 203 – 2

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.

Tabla N°14: Valor Económico generado MM\$

	2018	2019	%	
Ingresos Totales	44,484	44,511	-1%	Venta locales, exportaciones y otros ingresos
Costos y Gastos Operativos	-30,040	-28,666	-5%	Costos y gastos operativos fueron pagados a proveedores
Depreciaciones y Amortizaciones	-414	-462	12%	
Total, Costo Operativo	-30,454	-29,128	-4%	Incluye costos de ventas y exportaciones, más gastos administrativos y ventas sin remuneraciones y apartes a la comunidad.
Sueldo Empleados(as)	-10,431	-11,844	14%	Incluye: Remuneraciones, bonos y regalías, leyes sociales.
Pago a Accionistas	-2,501	-3,000	100%	Distribución de dividendos
Proveedores de Rec.Financieros	0	0	0	Deudas bancarias
Total, Pago Proveedores de Capital	-2,501	-3,000	100%	
Pago al Estado	-1,492	-1,040	-30%	
Aporte a la Comunidad	-6	-8	-33%	Incluye: Donaciones a instituciones de beneficencia.
Total, Valor Económico Distribuido	-34,543	-33,176	-4%	
Valor Económico Retenido	10,431	11,335	9%	

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 2019, incluye los componentes básicos para las operaciones a partir de las ventas netas, que figuran a continuación.

Cambio climático: forma sostenible de generar utilidades.

Según datos del Ministerio del Medio Ambiente, en Chile se generan anualmente más 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 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.

Todos sabemos que nuestro planeta está colapsando pero muchos no tenemos la conciencia de lo que eso significa, estamos llenando los océanos de basura, estamos contaminando la tierra con nuestros vertederos y ya es hora de parar todo esto y tomar conciencia.

Bagó desde hace muchos años se ha preocupado de sus residuos, siendo parte de alianzas como el Acuerdo de Producción Limpia (APL) “Cero Residuo a Relleno Sanitario”, El programa Huella Chile, el trabajo formal bajo la Ley de Responsabilidad Extendida del Productor REP. En el pasado mes de septiembre Bagó participó en la 13° versión de las Mesas Redondas realizada por la Fundación Prohumana, la que convocó a representantes de diversos sectores para reflexionar sobre la Economía Circular, la transformación estratégica del modelo de negocios actual, sobre el cambio climático y los nuevos desafíos que debemos enfrentar.

El desafío que nos genera el estándar de Huella Chile nos obliga a incorporar cada año nuevos ítems de medición que son incrementales hasta cubrir todas las actividades de la empresa en Chile y no solo la planta de producción nos insta también a mejorar nuestros índices de emisión con nuevas herramientas cómo podría ser el Eco Diseño de nuestros productos y procesos, en el futuro si se quiere se puede participar de programas de mitigación a través de la compra de bonos de carbono o similares que estén disponibles”.

Debemos hacer cosas para cambiar. Esto es un tema de cultura y todos tenemos que hacernos parte para no generar basura y minimizar la contaminación asociada a esta, estamos con varios proyectos, incluso en el futuro queremos hacer compostaje con la basura orgánica que se genere en el casino”

PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN

GRI 204:

Empresas Proveedoras locales.

Contenido GRI 204-1

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 abarca distintos países, distribuidos en Norteamérica, Sudamérica, Europa y Asia. Las Compras productivas (importaciones y compras nacionales) durante 2019 en Pesos chilenos fueron de aproximadamente \$9.000 millones en importaciones y \$ 3.500 millones en Compras nacionales.

Las compras locales se realizan con un presupuesto gestionado. Se apoya a proveedores locales que permiten garantizar el suministro, fomentar una economía local estable y mantener las relaciones en la comunidad.

La Producción en la Planta se programa en función de las necesidades definidas por el presupuesto de Ventas de nuestra área comercial y del presupuesto para exportación. A su vez, el abastecimiento de Producción se planifica utilizando un ERP corporativo –SIAP- que integra las áreas de Abastecimiento, Control de Calidad, Bodega y Producción.

Bagó aplica una Selección y una Evaluación de proveedores que está en línea con las GMP (Prácticas de Buena Manufactura), que mide variables relacionadas a calidad y servicio. De acuerdo a la valoración obtenida, el Proveedor obtendrá su clasificación. Se privilegia la opción local, pero muchas materias primas, materiales e insumos utilizados en nuestros procesos productivos se adquieren únicamente fuera de nuestro mercado local.

Las Compras para Producción se realizan únicamente a proveedores de la Lista Proveedores Aprobados de acuerdo a los siguientes criterios:

- Si no existe un contrato vigente, se cotiza a las distintas empresas proveedoras aprobados de la Lista “Proveedores Aprobados”.
- 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 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 dentro de los fabricantes “Aprobados”.

Durante el período reportado Bagó cuenta con aproximadamente 60 empresas proveedoras locales de insumos para elaborar nuestros productos.

Por otra parte, están las empresas proveedoras de Sistemas Críticos de nuestra Planta Productiva, que proporcionan servicios locales indispensables para el buen funcionamiento de los sistemas de Producción

Auditorías:

Se realizaron durante 2019, 7 Auditorías Internas y 4 Auditorías a empresas Proveedoras entre los que destacan Cramer, Blumos y Quimick (Materias Primas) y Plasval (Material de Envase).

Ferias temáticas:

Al igual que el 2018 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.



ANTICORRUPCION**GRI 205**

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 2020 se prevé comenzar a gestionar un Programa de Cumplimiento (Compliance) como una forma de capacitación vía E-learning a todo el personal involucrado dentro de 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).

Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.
Contenido GRI 205-1

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.

Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.
Contenido GRI 205-2

Laboratorio Bagó de Chile desde enero del 2019 tomo la iniciativa de contratar a Compliance Global Consulting en adelante CGC que apoyará en la diversas implementaciones dentro del marco de la Ley de Prevención de delitos N°20.393.

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 trámites 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.

Durante el 2019 se creó e implementó el procedimiento de debida diligencia a los(as) proveedores(as) el que fue comunicado en el mes de noviembre. Esto nos permitirá generar acciones de monitoreo que ayuden al cumplimiento de la ley, y junto a eso se siguen manteniendo las buenas prácticas y la ética con lo existente relacionado a la selección, contratación y evaluación de las empresas proveedoras, cuyo principal criterio es el cumplimiento de la calidad del producto/insumo y/o servicio

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.

Contenido GRI 205-3

Durante 2019 no se han reportado 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.

COMPETENCIA DESLEAL

GRI 206:

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

Contenido GRI 206-1

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.

MATERIALES

GRI 300:

Materiales utilizados por peso o volumen.

Contenido GRI 301-1

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°15: Tipo de desecho y cantidad

ÍTEMS	TIPO DE DESECHO	Cantidad Kg.
1	Rezago de blísteras	9,100
2	Fármacos Vencidos	14,000
3	Descarte de producción	18,000
4	Sólidos contaminados con medicamentos sólidos	13,000
5	Papelería confidencial	4,950
6	Envases vacíos	7,038
7	Botellas contaminadas con corrosivos	838
	TOTAL	66.926 KG.

Insumos reciclados utilizados

Contenido GRI 301-2

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).

Productos reutilizados y materiales de envasado

Contenido GRI 301-3

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

Tabla N°16: Tipo de elementos reciclados.

ÍTEMS	TIPO DE DESECHO	Cantidad Kg.
1	Cartón	30,049
2	Pet	44
3	Polietileno	63
4	Vidrio	9
5	Film Stretch	2,937
6	Pallet Plásticos	93
7	Plumavit	40
8	Tambores Plásticos	125
	TOTAL	33.360 KG.

ENERGÍA

GRI 302:

Consumo energético dentro de la organización

Contenido GRI 302-1.

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 2018 a 2019.

Como una forma de conocer las emisiones de GEI, Bagó se encuentra incorporado al Programa Huella Chile del Ministerio del Medio Ambiente, por medio del cual se mide la Huella de Carbono de la Planta Productiva todos los años.

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 2019, 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 termocompresión para purificación de agua, disminuyendo la perdida 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	14.24
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
2018	5.788	1.088	123	11.869	2.415	17.077
Enero-Diciembre 2019	5,640	1,061	120	11,566	3,328	16,642

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 cuantificación de emisiones de GEI del programa **HuellaChile** que ha sido desarrollado en conformidad con las normas chilenas NCh-ISO 14064:2013 (partes 1, 2 y 3), NCh-ISO 14065:2014; NCh-ISO 14066:2012; NCh-ISO 14069:2014 y NCh 3300:2014, cumpliendo con todos los requisitos exigidos, representando una cantidad total de: **926 ton-CO₂e**

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: 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 2019.

Cuantificación de emisiones de GEI

Las emisiones de GEI corporativas correspondiente al año 2019 es de **926 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 e	CO ₂	CH ₄	N ₂ O
Alcance 1	69.83	69.83	0,0153	0,1084
Alcance 2	837.20	837.20		
Alcance 3	18.92	18.92		
TOTAL	925.96	925.95	0.00	0.00

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

Alcance	Año 2018	Año 2019
Alcance 1	116.10	69.83
Alcance 2	836.68	837.20
Alcance 3	17.25	18.92
TOTAL	970.03	925.96

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-CO ₂ e
1A	Fuentes fijas	18
1B	Fuentes móviles	
1C	Emisiones de procesos	
1D	Emisiones fugitivas	19
1E	Uso de suelo, cambio de uso de suelo y forestal	
Alcance 2: Emisiones GEI de energía indirecta		
2A	Adquisición de electricidad	837
2B	Pérdidas por transmisión y distribución	
2C	Adquisición de vapor, calefacción, refrigeración y aire comprimido	
Alcance 3: Otras emisiones de GEI		
3A	Bienes y servicios adquiridos	
3B	Movilización de personas	
3C	Transporte de carga	32
3D	Tratamiento y/o disposición de residuos	0,03
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 2019 corresponde a 926 ton CO₂e/año, siendo el Alcance 2 el que contribuye con la mayor parte de las emisiones, equivalentes al 90,41 %. 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 90,40%, 837,1966 t-CO₂e
- Los equipos AA. contribuyen con un 2,13%, 19,77 t-CO₂e
- Los fuentes fijas contribuyen con un 1,97%, 18,2 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 área, 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

EFLUENTES Y RESIDUOS

GRI 306

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 filtrado 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 mayor 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.

Se han implementado mejoras en la segregación de los residuos.

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.



CUMPLIMIENTO AMBIENTAL

GRI 307:

Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental.

Contenido 307-1

La legislación actual es bastante clara respecto de la instalación de una industria nueva o de la modificación de una ya existente. Según lo establecido en la Ley N°19.300 de Bases del Medio Ambiente, y en su respectivo reglamento N° 30/97, éstas deben someterse al Sistema de Evaluación estudio 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 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.

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 ha presentado informes al Ministerio del Medio Ambiente con 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 2019

Tabla N°21: Materiales y Toneladas

MATERIAL	Toneladas
Metales	11,335
Plásticos	103,988
Cartón y Papel	150,360
Vidrio	18,317
TOTAL	284,000

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 de Pacto Global.

(Principios 7,8,9 del Pacto Mundial de la ONU “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.



EMPLEO**GRI 401**

El Panorama Laboral 2019 (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.

Detrás de los porcentajes hay personas, y en el caso de esta región las tasas de desocupación revelan que hay cerca de 26 millones sin empleo en 2019, y el año que viene podrían ser más de 27 millones.

El informe dice que en el tercer trimestre del año se registraba en forma persistente menor crecimiento del empleo asalariado, y una desaceleración del empleo registrado, ambos parámetros considerados como indicadores que forman parte de los índices de formalidad en el trabajo.

Al mismo tiempo, aumentó a un ritmo mayor el empleo por cuenta propia, lo que suele sugerir tendencia a una mayor informalidad.

En el caso de las mujeres, se destaca que a pesar del aumento de su participación laboral esta continúa muy por debajo de la de los hombres. Las que trabajan, tienen ingresos 19 puntos porcentuales por debajo de lo que ganan los hombres, en promedio. En cuanto a la desocupación, esta aumentó más para las mujeres para quien es la tasa promedio regional es de 10,2.

El Panorama Laboral 2019 contiene un tema especial sobre el empleo juvenil. La falta de oportunidades de trabajo decente para los jóvenes causa gran preocupación, pues es fuente de desaliento y de frustración. Esto, sin duda, se ha visto reflejado en la primera línea de recientes protestas pidiendo un cambio para aspirar a un futuro mejor.

La tasa de desocupación de los jóvenes roza el 20% en el tercer trimestre de 2019 y es el nivel más alto registrado desde que comenzó a medirse el indicador en los años 1990. Además, el informe dice que de los jóvenes que trabajan, más del 60% tiene un empleo informal. A esto se suma un problema de inactividad: aproximadamente 22% de los jóvenes latinoamericanos no estudia ni trabaja, y la situación es aún más crítica entre las mujeres jóvenes. Esto debe considerarse como un llamado a la acción.

La migración es otro de los temas que se mencionan en el informe.

Durante los últimos dos años la región ha vivido una movilización masiva de ciudadanos venezolanos así como otras situaciones difíciles en Centroamérica y en la frontera con Estados Unidos que colocan el tema en la lista de las prioridades.

Es importante destacar que junto a la persistencia de problemas relacionados con la cantidad y la calidad de los empleos que se generan en una región como América Latina y el Caribe, las sociedades deben enfrentar desde ahora mismo los problemas del futuro del trabajo, tal como lo recomienda el informe final de la Comisión Mundial sobre el futuro del trabajo convocada por OIT, que presentó su informe final en enero de 2019.

El impacto de nuevas tecnologías, nuevas formas de contratación y de producción, cambio climático, envejecimiento de la población y los vaivenes de la globalización sobre la economía internacional, deben ser tomados en cuenta al adoptar estrategias innovadoras para hacer frente a los problemas del empleo en la región.

La Declaración del Centenario de la OIT, aprobada por gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores en junio durante la Conferencia Internacional del Trabajo, que este año contó con la mayor asistencia registrada, con alrededor de 6300 delegados inscritos, alertó que “ese futuro del trabajo es fundamental para un desarrollo sostenible que ponga fin a la pobreza y no deje a nadie atrás”. Y eso tiene mucho que ver con lo que están exigiendo las sociedades en América Latina y el

Caribe, tal como fue expresado en la Declaración de Panamá, suscrita en la última reunión regional en octubre de 2018 por los mandantes de la OIT.

Finalmente, es importante recordar que los desafíos del mundo del trabajo están claramente expresados en el Objetivo 8 de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, donde se plantea el compromiso de “promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”

Los siguientes contenidos, complementan a GRI 102-9 y GRI 102-41, del Informe de Sostenibilidad 2019 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.

Nuevas contrataciones de empleados y rotación del personal.

Contenido 401-1

Ingresos a la organización desagregados por género (DIC.2018)

Durante el periodo reportado del cien por ciento del personal ingresado, 51% son mujeres y 49% hombres

Tabla N°22: Ingreso desagregado por Género 2019 – Laboratorio Bagó de Chile

Área	Cargo	Mujer	Hombre	Total General	% Mujer x Área	% Hombre x Área
Administración y Finanzas	Asistente de Costos	1		1	100%	
	Programador (a) ABAP	1		1		
Calidad y Desarrollo	Analista de Calidad y Des .	14	8	22	58%	42%
	Auxiliar de Calidad y Des.	1	1	2		
	Inspector(a) de Control de Calidad	3	2	5		
	Muestreador(a) de Control de Calidad		1	1		
	Químico (a) Farmacéutico I&D		1	1		
Comercial	Clown Bagó	1	1	2	42%	58%
	Representante de Farmacias	4		4		
	Jefe(a) de Ventas		1	1		
	Representante Médico	6	11	17		
	Vendedor(a) de Instituciones		2	2		
Dirección	Asistente de Abastecimiento	2		2	100%	
	Asistente de Asuntos Regulatorios	1		1		
	Asistente de Diseño y Control de Artes	1		1		
	Coordinador (a) de Microbiología	1		1		
Gestión de Personas	Auxiliar de Casino	1		1	100%	
Producción	Auxiliar de Aseo Planta	1	1	2	32%	68%
	Operador(a) de Envase	4	4	8		
	Supervisor(a) de Fabricación	1		1		
	Técnico (a) de Mantenimiento	1		1		
	Encargado (a) Bodega Graneles		1	1		
	Operador(a) de Bodega		1	1		
	Operador(a) de Fabricación		7	7		
	Supervisor(a) de Turno de Fabricación		1	1		
Total General		44	43	87	51%	49%

Hay área que presentan un 100% de ingreso de mujeres en Administración y Finanzas, Dirección y Gestión e Personas además se ve que Calidad y Desarrollo el ingreso fue de 58% de mujeres.

Bagó durante 2019 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 5,9 % con respecto al año 2018. Al hacer la distinción por género, el 54% representa al género femenino v/s 46% de hombres, 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

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

Tabla N° 23: Detalle de la dotación 2018 v/s 2019

AREAS	2019	2018	%DESV.
Comercial	233	226	3,1%
Producción	166	156	6,4%
Calidad y Desarrollo	76	63	20,6%
Dirección	25	24	4,2%
Administración	23	22	4,5%
Gestión de Personas	17	19	-10,5%
TOTAL	540	510	5,9%

De la Tabla N°23 podemos deducir que:

- El Área Comercial aumentó su dotación en un 3,1% debido especialmente al incremento de Representantes de Instituciones con motivo de reforzar la venta especializada en ese canal.
- El aumento de 6,4 % en el Área de Producción, se debe al incremento de Operadores de Fabricación y Operadores de Envase para responder a la demanda de productos específicos.
- El incremento de 20,6 % en la dotación del Área de Calidad y Desarrollo, corresponde a la incorporación de un Q.F. para tareas de I&D, Inspectores para reemplazo de personal con licencias médicas y Analistas Químicos de Materias Primas, para ajustarse a la demanda de análisis en el período.
- En el Área de Dirección se incorporó un nuevo cargo de Control Microbiológico en Aseguramiento de Calidad, respondiendo a exigencias de la auditoría de Digemid del Perú (Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas), país al cual exportamos productos fabricados en nuestra Planta.
- El Área de Administración y Finanzas se incrementó en un 4,5 % debido a la necesidad de incorporar personal para colaborar en el proceso de instalación de SAP.
- El Área de Gestión de Personas decrece en un 10,5 % por vacantes de Auxiliares 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 2019 se contrataron 87 personas, de las cuales 43 son hombres, 39 residen en la Región Metropolitana y 4 en provincia. Durante el periodo reportado ingresaron 44 mujeres de las cuales, 40 residen en la Región Metropolitana y 4 residen en Regiones.

Tabla N° 24: Tramo Etario Personal por Género

Tramo Etario 2019	Género	
	Hombre	Mujer
50 a 60 años	10	10
30 a 49 años	24	20
19 a 29 años	9	14
Total ingresos	43	44

Rotación:

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 24,9% durante el segundo trimestre de 2019, lo que refleja un alza de 6,4 puntos porcentuales (pp) en un año, cuando el número de trabajadores que afirmó haber cambiado de empleo en el último semestre llegó a 18,5%.

Este incremento fue impulsado principalmente por la alta movilidad de jóvenes entre 18 y 24 años, que es de un 44,3%, 10 pp más que el mismo quarter de 2018 (34%), seguidos por los de 25 a 34 (25,7%); y luego por los empleados de 35 a 44 años (20%); mientras que los que menos se cambiaron de compañía fueron los profesionales del rango etario correspondiente a 45 a 54 años, con 16,5%; y los de 55-67 años, con 15,2%.



Con respecto a las desvinculaciones de personal, se observó un incremento en las causas personales para dejar la organización. En el siguiente cuadro se observa que disminuyeron las causas de bajo desempeño respecto a 2018.

La Rotación en Bagó, de acuerdo al siguiente cuadro, se aprecia una tendencia a la baja en estos últimos cinco años, observándose una baja el periodo 2019 versus 2018 de un punto porcentual.

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

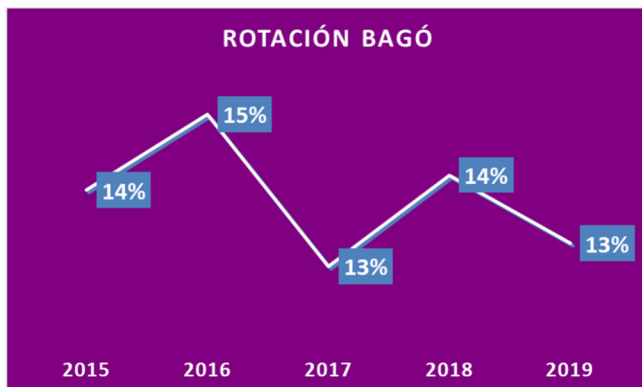


Gráfico N° 8: Desvinculación Involuntaria/Voluntaria

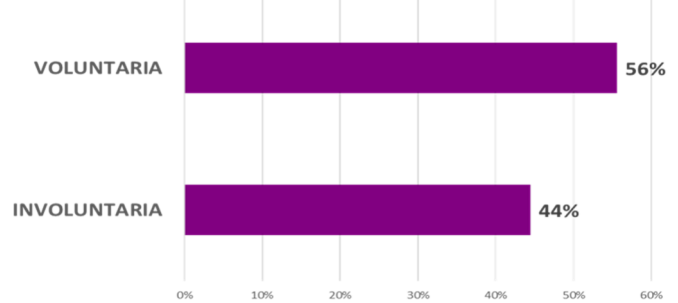
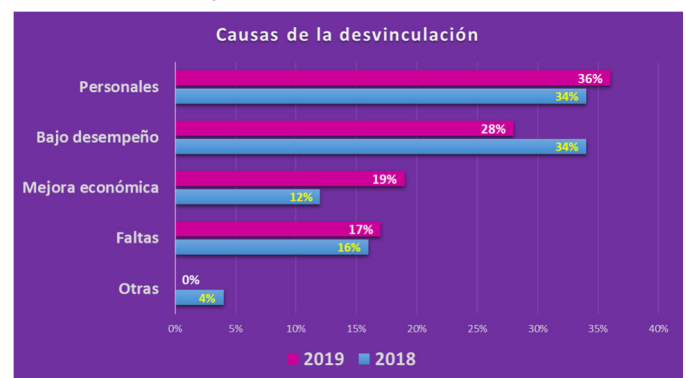


Gráfico N° 9: Motivos Desvinculación del Personal 2018 v/2019



Dotación por Diversidad:

Tabla N°25: Dotación por género 2018 v/s 2019

Año	Hombres	%	Mujeres	%	Total
2018	239	47%	271	53%	510
2019	248	46%	292	54%	540

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.

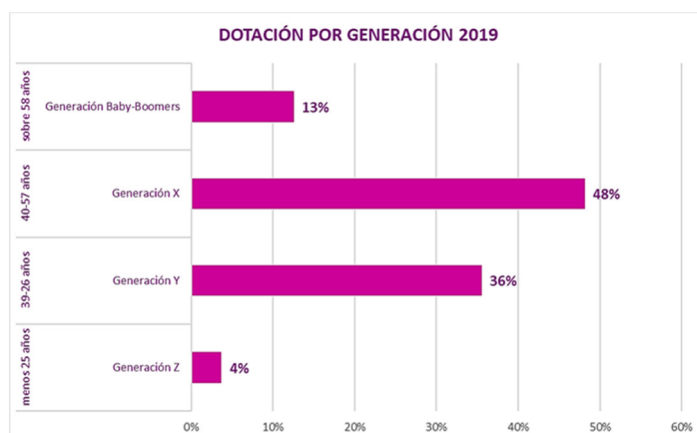
Baby Boomer

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 48% de la dotación. Incrementándose la fuerza laboral en generaciones más jóvenes como la “Y” y la “Z”, quienes en conjunto representan el 40% de la dotación

Gráfico N°10: Dotación por Generación



Al comparar la dotación Bagó por grupo generacional podemos observar que se mantiene la generación Baby Boomers entre los períodos 2018 y 2019, disminuye un punto la Generación “X”, aumentan 1 punto la Generación “Y” y la generación “Z”.

Tabla 26: Dotación por Generación

DOTACIÓN POR GENERACIÓN 2019				
menos 25 años	39-26 años	40-57 años	sobre 58 años	Total
Generación Z	Generación Y	Generación X	Generación Baby-Boomers	
20	192	260	68	540
4%	36%	48%	13%	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.

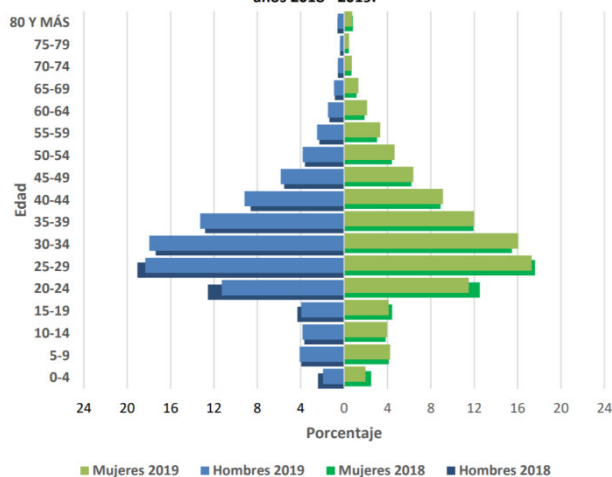
Bagó cuenta con una colaboradora que realiza el control de los envases con código Braille hace más de 10 años. Actualmente, se encuentran incorporadas cinco personas que cuentan con su registro de discapacidad y dos en proceso. De igual modo, se ha continuado trabajando en alianza con la Universidad 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

Los resultados muestran que la población extranjera residente en Chile al 31 de diciembre de 2019 se situó en 1.492.522 personas, lo que significa un aumento absoluto de 242.157 personas y un aumento relativo de 19,4% respecto del año 2018 actualizado.

Gráfico 11: Personas extranjeras en Chile (2019)

Gráfico 1. Pirámide de la población extranjera residente en Chile estimada al 31 de diciembre, años 2018 - 2019.



Tanto en el año 2018 como en 2019 se aprecia una mayor proporción de hombres que de mujeres, pero con una disminución de la relación de masculinidad, la cual pasó de 106,4 hombres por cada cien mujeres en 2018 a 104,8 hombres por cada cien mujeres en 2019. Respecto de la distribución por edad y sexo (ver gráfico 1), la pirámide poblacional muestra que la población extranjera se concentra en la edad de trabajar (15 años y más), sin embargo, a pesar de que en ambos años la estructura es similar.

Los principales cinco colectivos en el 2019 provienen de Venezuela (30,5%), Perú (15,8%), Haití (12,5%), Colombia (10,8%) y Bolivia (8,0%), los que concentran el 77,6% del total de la población extranjera residente en Chile.

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.

El 8% de la dotación de Laboratorio Bagó de Chile son extranjeros, es decir 45 personas de diferentes nacionalidades que hacen un aporte al negocio. Son 45 personas extranjeras: 34 Venezuela, 6 Colombia, 4 Perú, 1 Cuba, de los cuales están 20 Producción, 16 Calidad y Desarrollo, 04 Comercial, 03 Administración y Fin., 02 Dirección. Podemos afirmar que Bagó integró a su dotación 8 personas extranjeras a la fuerza laboral respecto al periodo anterior.



45 v/s 37

**De personas extranjeras en Bagó
2019-2018**

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.

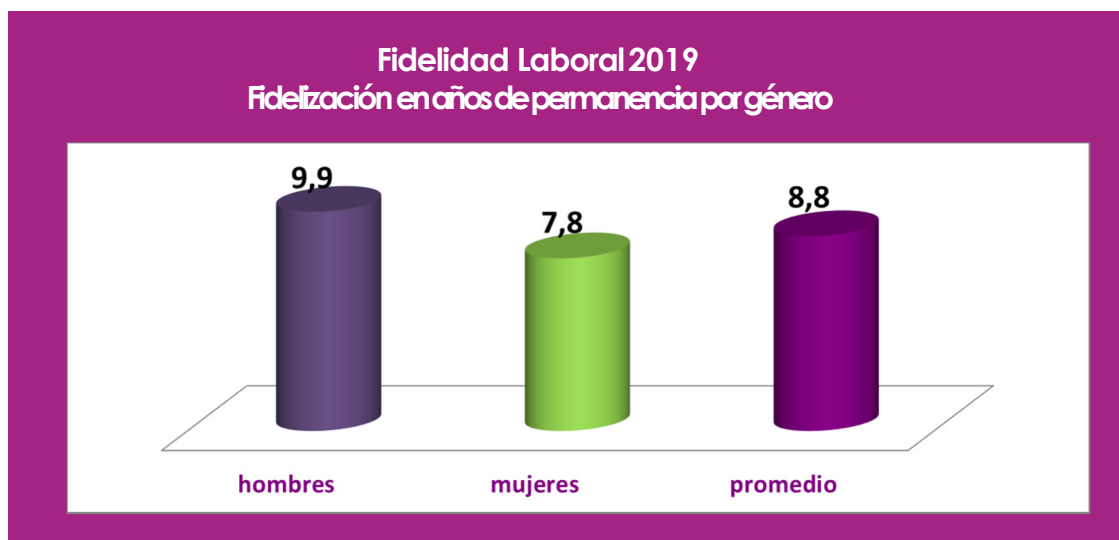
La calidad de vida laboral generalmente se refiere a las políticas de recursos humanos que afectan directamente a los empleados(as), tales como compensaciones y beneficios, desarrollo de carrera, diversidad, balance trabajo-familia y vida personal, horarios flexibles, salud integral y bienestar, seguridad 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 responsabilidad 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 recertificó 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 49% de las personas presentan menos de cinco años de permanencia, hasta quince años 28%, más de quince años 23%. Siendo el promedio de permanencia 8.8 años, al desagregarlo por género los hombres presentan 9.9 años y las mujeres 7.8 años de permanencia.

Gráfico 12: Fidelidad Laboral (2019) por Género



Beneficios para los empleados(as) a tiempo completo.

Contenido 401-2

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 (cáncer de mama, cáncer de próstata)
- Convenio con Centros de Salud a precio preferente
- Gimnasia de Pausa por áreas

- 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 para embarazada 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 2018, 264 personas se encontraban inscritas en el seguro complementario de salud, de las cuales 164 son mujeres (63%) y 100 hombres (37%). El periodo de Reporte 2019, evidencia que se encuentran inscritos en el Seguro Complementario 264 personas de las cuales 97 son hombres (37%) y 167 mujeres (63%). Observándose un incremento de 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)

Permiso Parental.**Contenido 401-3**

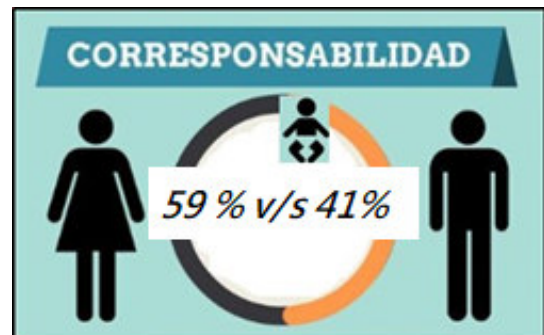
De acuerdo con lo establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 20.545, el postnatal parental es un permiso de doce semanas (84 días) al que tiene derecho la trabajadora, a continuación del postnatal, con pago de subsidio que reemplaza su remuneración. Este permiso 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 2019, en Bagó hubo 21 nacimientos v/s 16 del 2018, correspondiente a 16 empleadas y 5 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 21 personas regresaron después de los permisos correspondientes, y continúan siendo parte de la dotación de la organización.

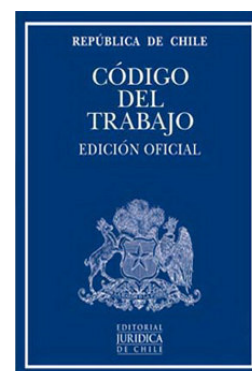
De los empleados reportados que fueron padres, al igual que 2018, nadie hizo uso del permiso de paternidad (12 semanas de posnatal). A través del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, se detectó que el personal de Bagó durante el periodo reportado, a diferencia del periodo anterior (2018), incrementó en 261 las solicitudes de permisos por distintas razones, es decir se controlaron 2.783 permisos, de los cuales el 59% son mujeres y 41% 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 2018 v/s 2019

**RELACIONES EMPLEADO(A)-EMPRESA****GRI 402:****Plazos de aviso mínimo sobre cambios operacionales.****Contenido GRI 402-1**

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



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403

Representación de los empleados (as) en Comité formales.

Contenido GRI 403-1

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).

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

Contenido GRI 403-2

En 2019 continuó la disminución en la tasa de accidentabilidad a nivel país, alcanzando el 2,74%, lo cual representa una importante baja comparada con esta misma tasa en 2018 (-5%). 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 2019, 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 2018.

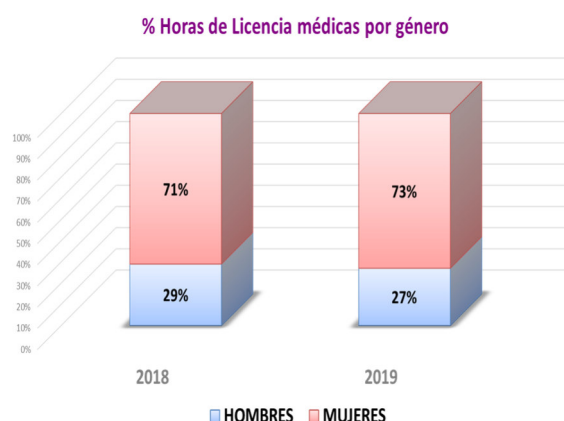
HORAS DE LICENCIA MEDICA 2019 v/s 2018 (Sin considerar Licencias maternas y por Hijos(as) menores de un año)

Durante 2019 se observa que el Área de Producción, disminuyó sus Horas Rol, frente a 2018. Aumentando dichas Horas en las áreas de mantenimiento y comercial.

Tabla N°29: Horas de Licencia Médica por Área

HORAS DE LICENCIA MÉDICA					
AREA	2018	2019	Horas Rol 2018	Horas Rol 2019	GAP
Comercial	13.122	13.824	3,4%	3,4%	2%
Producción	12.042	8.815	4,5%	3,1%	-31%
Calidad y Desarrollo	2.790	3.816	2,6%	2,9%	13%
Gestión de Personas	2.502	2.385	7,6%	8,1%	7%
Dirección	747	1.458	1,8%	3,4%	87%
Administración y Fin.	387	432	1,0%	1,1%	7%
Total	31.590	30730			
% horas rol	3,6%	3,3%			

Gráfico N° 13: Horas de Licencia Médica desagregada por Género 2019 v/s 2018 (sin considerar Licencias Maternas y por hijos(as) menores de un año)



Al observar las Licencias Médicas desagregadas por género, sin considerar Licencia Maternal y Enfermedades de hijos(as) menores de un año, se observa un incremento de la participación en las horas de licencia médica de 2 puntos porcentuales para las mujeres.

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 8,5 puntos porcentuales 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 46% y 54% respectivamente

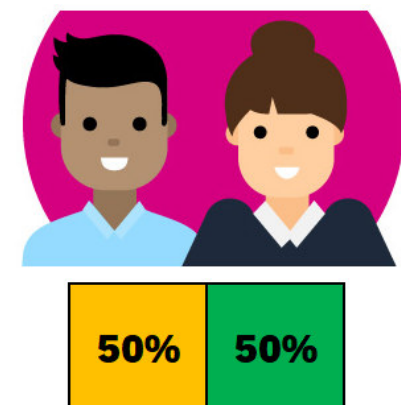
Tabla N°30: Licencias Médicas Bagó v/s Licencias Médicas Mercado Laboral por Género 2019

Sexo	Mercado Laboral	Dotación Bagó	% Licencias médicas curativas mercado laboral	% Licencias médicas curativas Bagó	proporcion según dotación mercado laboral
Hombres	58,50%	46%	47%	50%	37%
Mujeres	41,50%	54%	53%	50%	69%

Gráfico N°14: Tasa de Accidentabilidad Bagó

Tasa Accidentalidad Bagó	0.97 %
Tasa Accidentalidad Industria (Achs)	2.44 %
Tasa Accidentalidad Nacional (Achs)	2.74 %

LICENCIAS MÉDICAS CURATIVAS TRAMITADAS POR ENFERMEDAD COMUN DESAGREGADAS BAGÓ 2019



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 2.74% y en la industria (antecedente ACHS) es de 2.44%, evidenciándose el 0.97% que presenta Bagó.

FORMACION Y ENSEÑANZA

GRI 404:

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

Contenido GRI 404-1

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 23 personas, de las cuales 16 son mujeres y 7 son hombres, en los últimos cinco años. El año 2019 participaron 6 mujeres y ningún hombre..

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 2019, tuvieron un promedio de un 37% más de horas de capacitación que los hombres, siendo el 81% de estas capacitaciones en horario laboral para los hombres y 83% para las mujeres. Las capacitaciones en Horario no laboral para los hombres son de un 19% y de 17% para las mujeres. Del total de horas de capacitación el 46% corresponden a hombres y 54% a mujeres.

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

PERSONAL CAPACITADO DENTRO DEL HORARIO LABORAL	2019		2018		GAP	
	M	F	M	F	M	F
N° Personas capacitadas	404	342	212	241	91%	42%
Horas de capacitación	6287	7654	3818	4076	65%	88%

Tabla N°31: Capacitación Horas por Género Bagó 2019

Capacitación horas por género 2019					
Horario capacitación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Cap. horario laboral	6.287	37%	7.654	45%	13.941
Cap. horario no laboral	1.500	9%	1.545	9%	3.045
Total horas de capacitación	7.787	46%	9.199	54%	16.986
Asistentes	416	54%	352	46%	768
Promedio horas	19		26		

Tabla 34: Total Personal capacitado

PERSONAL CAPACITADO	2019		2018		GAP	
	M	F	M	F	M	F
N°Personas capacitadas	416	352	216	243	93%	45%
Horas capacitación	7787	9199	3.978	4.596	99%	100%

Porcentaje de empleados(as) y evaluación de desempeño.

Contenido GRI 404-3

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

PERSONAL CAPACITADO FUERA HORARIO LABORAL	2019		2018		GAP	
	M	F	M	F	M	F
N° Personas capacitadas	12	10	4	2	200%	400%
Horas capacitación	1500	1545	160	520	838%	197%

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 no fue evaluado durante el periodo reportado debido a que la fecha establecida coincidió con el estallido social de fines del año 2019, por lo que se postergó para el año 2020

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

GRI 405:

Diversidad en órganos de gobierno y empleados(as).

Contenido GRI 405-1

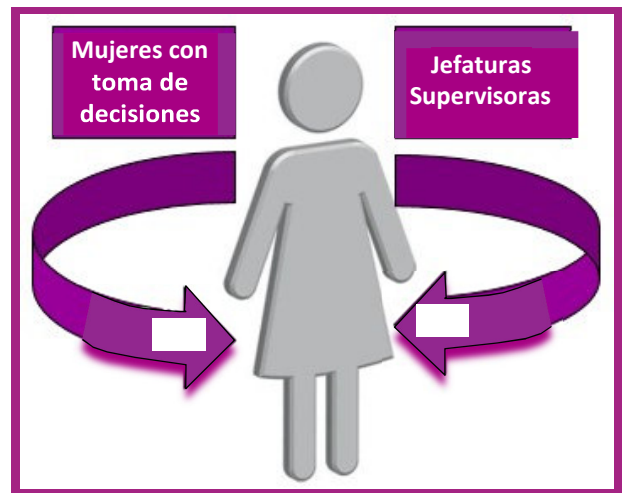
Durante 2018 se nombró a la primera presidenta de la Bolsa de Nueva York. En Chile, el jefe de Estado lanzó la Agenda Mujer, en la que como una de las 12 medidas propuestas incluyó el promover el que mujeres lleguen a cargos de alta responsabilidad, y también el fomentar su participación en carreras 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 tercer 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 2019 y de acuerdo al siguiente cuadro se observa que se mantiene la cantidad de mujeres en cargos de decisión y se incrementa en un punto porcentual de jefaturas y supervisoras, por lo que se encuentra sobre la data nacional.

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

Contenido GRI 405-2

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. Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en agosto de 2019, en 2018 el

el ingreso medio de los hombres en Chile fue de 652.397 pesos netos mensuales, cifra que es un 27,2% superior al de las mujeres, lo que supone una reducción de la brecha salarial de género en 2,1 puntos respecto a 2017, el mejor dato desde 2010.

Asimismo, el ingreso mediano de los hombres en 2018 fue de 411.100 pesos, lo que implicó una brecha de 16,5% respecto al menor sueldo de las mujeres, dato que es 4 puntos inferior al de 2017 y que también supone el mejor desde 2010. En concreto, las mujeres tuvieron en 2018 un ingreso medio de 474.911 pesos y un ingreso mediano de 343.234 pesos en 2018. La brecha de género, por tanto, alcanzó un -27,2% en el ingreso medio y -16,5% en el mediano, ambas en perjuicio de las mujeres. En la gestión correspondiente al año 2019.

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 media mensual neta pagada por Bagó a diciembre 2019 es de \$1.020.278, que corresponde a + 115% como brecha salarial en comparación al ingreso medio mensual neto de las mujeres ocupadas en Chile. El ingreso medio mensual neto de los hombres no ejecutivos asciende a \$1.194.873, con una brecha salarial respecto al ingreso medio mensual neto de hombres ocupados en Chile de +83%.

(Ref.: Estudio de la Encuesta Suplementaria de Ingresos 2018, entregada en agosto de 2019. INE)

Tabla 35: Ingreso Medio Total Haberes Cargos no Ejecutivos por Género

Sexo	Ingreso medio mensual neto cargos no ejecutivos	Ingreso medio mensual de los ocupados	Brecha Salarial
	Bagó	INE	
Mujeres	\$1,020.28	\$474.91	115%
Hombres	\$1,194.87	\$652.40	83%
Brecha	-14.6%	-27.2%	

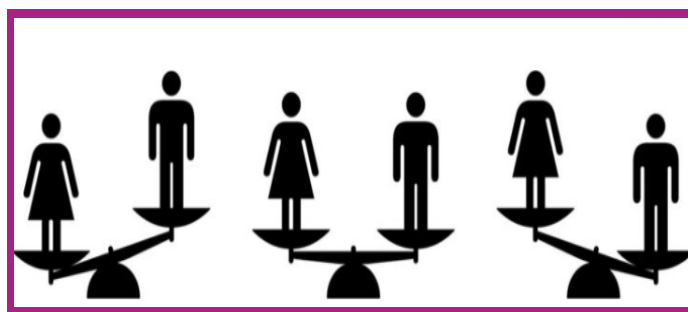
NO DISCRIMINACIÓN

GRI 406

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).



Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas.

Contenido GRI 406-1

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 diez denuncias, de las cuales dos son de acoso laboral y 8 casos de violencia intrafamiliar. Los casos de acoso laboral corresponden a mujeres al igual que los casos de violencia intrafamiliar. 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- Procedimiento Registro de Reclamos Confidencial Conducta Discriminatoria, RH-INS-15 Protocolo denuncias de Acoso Laboral, Sexual y/o de Género, RH-INS-16 Detección y Eliminación de Prácticas Discriminatorias, y RH-DOC-11 Reglamento Interno).

El estatus de los casos indica que las dos personas que fueron acosadas los casos fueron cerrados. Sobre los casos de violencia, recibieron contención y orientación respecto. Dos casos están en proceso judicial, un caso es externo, dos sin adherencia, un caso fue cerrado y uno sigue vigente por lo que se sigue apoyando a esa persona.

LIBERTAD DE ASOCIACION Y NEGOCIACION COLECTIVA

GRI 407

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 (2019) la Directiva continúa siendo representada por dos mujeres y un hombre, (presidenta y tesorera respectivamente). 152 personas se encontraban incorporadas al sindicato el año 2018 versus 157 personas sindicalizadas al año 2019 de las cuales 86 son mujeres (55%) y 71 hombres (45%). Es decir, la cantidad de personas sindicalizadas se incrementó en cinco 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.



TRABAJO INFANTIL

GRI 408

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° 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): “Convenio sobre la edad mínima”.

Trabajo Infantil

GRI 408-1

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 230 mil niños de entre 5 y 17 años trabajaban siendo un 6,9% (2019)**

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 Practica Laboral (quienes deben presentar una Carta Solicitud de la institución a la que pertenecen, además del Seguro Escolar). Toda vez que se presente un alumno(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 2018, Bagó participó en mesas de trabajo y reflexión como empresa adherente a la Alianza de Empresas Unidas por la Infancia (UPPI).

En el 2019 unos 152 millones de niños todavía se encuentran en situación de trabajo infantil según reporta la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



OPERACIONES PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIOS

CONTENIDO GRI 409

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.



PERSONAL DE SEGURIDAD**CONTENIDO GRI 410**

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 desde el año 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.

DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS**CONTENIDO GRI 411**

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 2018, 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).

EVALUACION DE DERECHOS HUMANOS**CONTENIDO GRI 412**

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.

Formación de empleados en políticas o procedimientos**Contenido GRI 412-2**

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.

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



**Acuerdos y contratos de inversión
significativos con cláusulas sobre derechos
humanos y/o sometidos a evaluación.**
Contenido GRI 412-3

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

COMUNIDADES LOCALES

CONTENIDO GRI 413

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.

Operaciones con participación comunidad local

Contenido GRI 413-1.

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 auto gestionado y el personal accediera a productos a precios preferentes.

Social:

- Mantención año 2019 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

- Se continuó trabajando con Pacto Global, organismo de la ONU para promover la Responsabilidad Social Empresarial que trabaja en base a cuatro pilares y que contienen diez principios fundamentales en materia de sostenibilidad: Medio Ambiente, Anticorrupción, Relaciones Laborales y Derechos Humanos. Durante el año se siguió liderando la mesa de trabajo del Objetivo de Desarrollo Sostenible de N°5 (Equidad de Género) de la agenda 2030 de Naciones Unidas

- Se destaca el programa “Promociona Chile”, que tiene como fin preparar a mujeres profesionales para cargos de alta dirección, (realizado por la Universidad Adolfo Ibáñez, y patrocinado por el Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas, Banco Interamericano de Desarrollo, Confederación de la Producción y el Comercio y el Ministerio de Economía). Este año se participó a través de una mentoría cruzada realizada por el gerente de Gestión de Personas a una ejecutiva de la BASF y la dictación de un seminario masivo sobre la Norma Chilena 3262 de Gestión de la Igualdad de Género y Conciliación. En el programa han participado la Subgerenta de Abastecimiento y Comercio Exterior y la Gerenta de Producción.

- La Organización es merecedora de una distinción nuevamente el año 2019, junto a otras grandes compañías, en el **“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.

- Se otorgó **Becas Sociales a PRODEMU** orientadas a entregar capacitación que mejorarán la empleabilidad de mujeres vulnerables que necesitan incorporarse al mercado laboral.

- 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

- En el marco del programa de gobierno “Compromiso País”, Bagó participa con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género en su programa “Integra Mujer” que tiene como fin, integrar a mujeres que han sufrido de Violencia Intrafamiliar, al mercado laboral y obtener de esta forma la autonomía económica. Durante el mes de diciembre la Primera Dama de la Nación, Cecilia Morel Montes, hizo llegar una carta de agradecimiento al Gerente General por el compromiso de la Compañía en colaborar con este grupo de mujeres de alta vulnerabilidad social.
- Bagó participó en distintos seminarios y talleres 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: 3262:2012
- Durante el periodo reportado, los **Clown Bagó** cumplieron seis 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, Polilla, 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 presente en la casa de acogida Rebeca Ergas en Navidad entregando obsequios donados por trabajadoras y trabajadores a mujeres beneficiarias del Programa Reparatorio en Violencia Intrafamiliar, nuevamente preocupándonos por entregar la magia de la Navidad a quienes más lo necesitan. También junto a la Fundación VQSP se regalaron sonrisas en las fiestas de fin de año en distintos lugares: del Sanatorio Marítimo de Viña del Mar, Fundación Manito de Gato del Hospital Salvador y el Hogar de Ancianos Nuevo Amanecer de la comuna de San Miguel los y las **Clown Bagó visitaron Hospitales y Clínicas festejando las fiestas de fin de año como la navidad.**

Educación

- Tesis de Grado: Continuando con la constructiva relación de Bagó con Universidades y Centros de Formación Técnica, durante 2019 participamos activamente en la realización de cinco Proyectos de Tesis para egresados de la carrera de Química y Farmacia
- Actividades Docentes: En el mes de abril, nuestro Director Técnico fue invitado por la Universidad de Valparaíso para dar una conferencia acerca de Prácticas de Buena Manufactura y del Rol del Químico Farmacéutico en nuestra industria. La experiencia se replicó en el mes agosto en la Universidad Austral de Valdivia.
- En el marco de la Responsabilidad Social se continuó trabajando con Pacto Global, organismo de la ONU para promover la Responsabilidad Social Empresarial que trabaja en base a cuatro pilares y que contienen diez principios fundamentales en materia de sostenibilidad: Medio Ambiente, Anticorrupción, Relaciones Laborales y Derechos Humanos.
- Durante el año se siguió liderando la mesa de trabajo del Objetivo de Desarrollo Sostenible de N°5 (Equidad de Género) de la agenda 2030 de Naciones Unidas
- 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 de diversas actividades desarrolladas durante el año 2019:

- Enero 2019 participamos en XXIV versión muestra costumbrista Rio Bueno
- Presentando Latinoamérica, Huaso, Norte religioso y festivo
- Septiembre 2019 presentación en centro médico Red Salud, ubicado en calle San Martín Santiago Centro presentando un esquinazo
- Octubre 2019 participación en peña folclórica Colegio Alberto Pérez, Maipú. Presentado Chiloé.

Medio ambiente:

Bagó es parte de 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.

Durante el 2019 recibimos una auditoria de seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas, con resultados conformes.

EVALUACION SOCIAL DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS

CONTENIDO GRI 414

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.

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

Contenido GRI 414-1, GRI 414- 2

La organización comenzó durante el 2019 las Capacitaciones al interior de toda la compañía relacionadas a Compliance, procesos de Due Diligence y a la construcción de un Listado Maestro de Proveedores, para prevenir la corrupción y el soborno en todas sus formas.

Mantener: 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.

Además como empresa alineada a los ODS, garantizamos 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.

POLITICA PÚBLICA

CONTENIDO GRI 415

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.

Contribución a partidos y/o representantes políticos

Contenido GRI 415- 1.

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

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS Y LAS CLIENTES

CONTENIDO GRI 416

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.

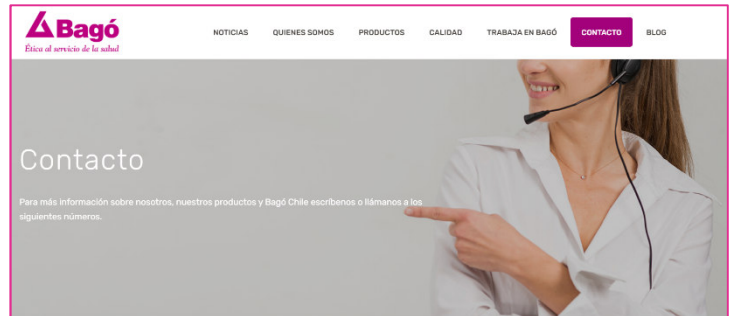
Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de los productos y servicios

Contenido GRI 416- 1, 2

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, 38 corresponden a productos de fabricación local, 6 a productos Importados y 4 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.



MARKETING Y ETIQUETADO

CONTENIDO GRI 417

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).

Requerimiento para la información y el etiquetado de productos y servicios

Contenido GRI 417- 1

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.

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

Contenido GRI 417- 2

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

Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de Marketing.

Contenido GRI 417-3

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 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).

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

CONTENIDO GRI 418

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

Contenido GRI 418- 1, 2

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

CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

CONTENIDO GRI 419

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

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

Contenido GRI 419- 1

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

CONTENIDOS GRI

ESTANDAR GRI	Nombre Contenido	Página	ODS	WEPs
Perfil de la organización	102-1 Nombre de la organización	4		
	102-2 Actividades, marca, productos y servicios	5	ODS 3.4	
	102-3 Ubicación de la sede	12		
	102-4 Ubicación de las operaciones	13		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	14		
	102-6 Mercados servidos	14		
	102-7 Tamaño de la Organización	15		
	102-8 Información sobre empleados(as) y otros	16	ODS 4	
	102-9 Cadena de suministro	18		
	102-10 Cambios significativos en la organización y cadena suministro	19		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	19		
	102-12 Iniciativas externas	24		
	102-13 Afiliación asociaciones	28	ODS 17	WEPs
Ética e Integridad	102-14 Declaración CEO Bagó	30		
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	32		
Estrategia	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	35		
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	37		
Gobernanza	102-18 Estructura Gobierno Corporativo	38		
	102-19 Delegación autoridad	39		
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	39		
	102-21 Consulta a grupo interés sobre temas económicos y ambientales	39		
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	40		
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	40		
	102-25 Conflicto de intereses	40		
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	41		
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	40		
	102-35 Política de Remuneraciones	41	ODS1.1	
Participación Grupos de Interés	102-36 Proceso para determinar Remuneraciones	41	ODS1.3	
	102-40 Grupo de Interés	42		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	42		
	102-42 Identificación y selección de Grupos de Interés	42		
	102-43 Enfoque para la participación de los Grupos de Interés	43		
	102-44 Temas y preocupaciones claves mencionados	43		
	102-46 Temas y preocupaciones claves mencionados	46		
Prácticas de elaboración de Informe	102-47 Temas y preocupaciones claves mencionados	46		
	102-48 Re expresión de la información	47		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	47		
	102-50 Periodo objetivo Reporte	48		
	102-51 Fecha último Reporte	48		
	102-52 Ciclo de elaboración Reporte	48		
	102-53 Punto de contacto sobre el Reporte	48		
	102-54 Declaración de la elaboración del Reporte de conformidad con los Estándares GRI	48		
	102-55 Índice de contenido GRI	94		
	102-56 Verificación externa	39		

Contenido	ESTANDARES TEMATICOS	Página	ODS	WEPS
200	200 - ECONOMICO	49		
201-1	Valor económico directo generados y distribuidos			
201-2	Implicaciones financieras otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático	50		
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos otros planes de jubilación	51	ODS 1.3	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	52		
202-1	Ratio salario por sexo frente a salario mínimo	52		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados comunidad local	53		
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	54		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	55		
204-1	Proveedores locales	56		
205	205 - ANTICORRUPCION	58		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	58		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	58		
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	59		
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	59		
300	300 - AMBIENTAL			
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	60	ODS 11	
301-2	Insumos reciclados utilizados	60		
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	61		
302	302- ENERGÍA			
302-1	Consumo energético dentro de la organización	61	ODS 7	
302-4	Reducción del consumo energético	61		
303	303 - CONSUMO DE AGUA CORPORATIVA	62		
305-1	Emisiones directas GEI (ALCANCE 1 Y 2)	63		
306	306 - EFLUENTES Y RESIDUOS	65	ODS 12	
307	307 - CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	67		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa vigente	67	ODS 16	
400	400 - TEMAS SOCIALES			
401	401 - EMPLEO	69		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y personal de rotación	70	ODS 8	WEPS
401-2	Beneficios para los empleados(as) a tiempo completo que no se dan a personal temporal	75	ODS 3.4 ODS 3.8 ODS 2.1	
401-3	Permiso parental	76		
402	402 -RELACIONADOS EMPLEADOS(A) - EMPRESA	76		
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	76		
403	403 - SALUD Y SEGURIDAD	77		
403-1	Representación de los empleados(as) en comités formales	77	ODS 1 ODS 2	
403-2	Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes	78		

Contenido	ESTANDARES TEMATICOS	Página	ODS	WEPS
404	404 - FORMACION Y ENSEÑANZA	79		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado(a)	79	ODS 4	
404-3	Porcentaje de empleados(as) y evaluación de desempeño	80		
405	405 - DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	81	ODS 5	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados(as)	81	ODS 5	WEPS
405-2	Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	81		
406	406 - NO DISCRIMINACION	82		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	83		
407	407 - LIBERTAD DE ASOCIACION Y NEGOCIACION COLECTIVA	83		
408	408 - TRABAJO INFANTIL	84	ODS 8	WEPS
408-1	Trabajo Infantil	84		
409	409 - OPERACIONES, PROVEEDORES CON RIESGOS SIGNIFICATIVOS CON TRABAJO FORZADO U OBLIGATORIO	85		
410	410 - PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN POLITICAS O PROCEDIMEINTOS DE DERECHOS HUMANOS	86		
411	411 - DERECHOS HUMANOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS	86		
412	412 - EVALUACION DE DERECHOS HUMANOS	86		
412-2	Formación de empleados(as) en políticas o procedimientos	86		
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos	87		
413	413 - COMUNIDADES LOCALES	87		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local	87	ODS 1.4 ODS 17	WEPS
414	414 - EVALUACION SOCIAL PROVEEDORES	90		
414-1	Nuevos proveedores que ganó pasado filtro de acuerdo a los criterios sociales	90		
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	90		
415	415 - POLITICA PUBLICA	90		
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	90		
416	416 - EVALUACION DE LOS IMPACTOS EN LA SALUD DE LOS IMPACTOS EN LA SEGURIDAD DE LAS CATEGORIAS DE PRODUCTOS Y SERVICIOS	90		
416-1	Requerimientos para la información del etiquetado y servicios	91		
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	91		
417	417 - MARKETING Y ETIQUETADO	91		
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado del producto y servicio	91		
417-2	Casos de incumpliendo relacionados con la información y etiquetado de productos y servicios	92		
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de Marketing	93		
418	418 - PRIVACIDAD DEL CLIENTE	93		
418-1	Reclamos	93		
418-2	Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y la pérdida de datos de clientes	93		
419	419 - CUMPLIMIENTO ECONOMICO	93		
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económicos	93		

PRINCIPIOS 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.	103-2, 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



(102-1) (102-3)

Laboratorios 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)

Responsable del Reporte de Sostenibilidad:

Ximena Friz Peña Email: xfriz@bago.cl

Teléfono: 2 23682700

Editor: Francisco Méndez Ferreira

Diseño: Ximena Friz Peña.