



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Laboratorio Bagó de Chile S.A.
2020

Índice General

TEMA	Pág.
ÍNDICE GENERAL	2
ELABORACIÓN DE INFORME DE CONFORMIDAD CON LOS ESTÁNDARES	3
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	4
ESTRATEGIA	35
ÉTICA E INTEGRIDAD	40
GOBERNANZA	43
PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	48
PRÁCTICAS DE REPORTE	53
ESTANDARES TEMATICOS	55
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	60
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	62
ANTICORRUPCIÓN	64
COMPETENCIA DESLEAL	65
MATERIALES	66
ENERGÍA	67
EFLUENTES Y RESIDUOS	71
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	73
EMPLEO	74
RELACIONES EMPLEADO(A)-EMPRESA	82
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	83
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	85
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	88
NO DISCRIMINACIÓN	89
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	90
TRABAJO INFANTIL	91
OPERACIONES PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO	
FORZOSO U OBLIGATORIOS	92
PERSONAL DE SEGURIDAD	93
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	93
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	93
COMUNIDADES LOCALES	94
EVALUACION SOCIAL DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS	99
POLÍTICA PÚBLICA	99
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS Y LAS CLIENTES	99
MARKETING Y ETIQUETADO	100
PRIVACIDAD DEL CLIENTE	102
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	102
CONTENIDOS GRI	103
ESTÁNDARES TEMÁTICOS	104
PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL	106

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 1º de enero y el 31 de diciembre de 2020, aprobado por la Alta Gerencia. En la gestión 2020, 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 2020, 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 2020 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 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 86 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 LinkedIn. 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 2020

Facebook	Linkedin	Instagram	Twitter
80.941	21.563	5.958	980

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.



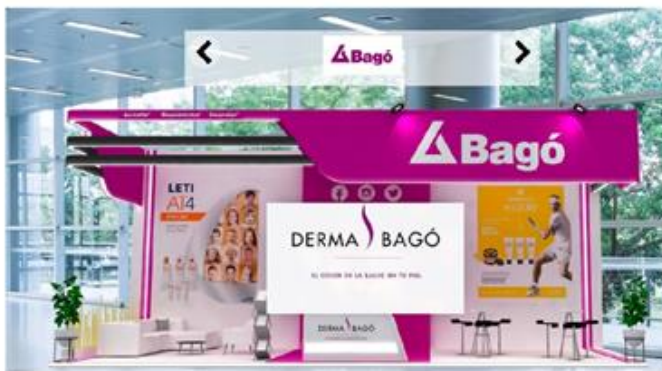
Lanzamientos:

Durante el año 2020 Bagó no lanzó al mercado nuevos productos debido a la situación pandémica.

Principales productos de las cinco Líneas

Línea Dermatológica:

VIDEOS BAGÓ



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 360°

Fotoprotección de referencia para una vida saludable al sol

Marca de Fotoprotección de referencia para los profesionales que, gracias a su innovadora tecnología Fernblock® protege de las 4 radiaciones solares, neutraliza los radicales libres y repara el daño solar por fuera y también por dentro.

Con texturas innovadoras que facilitan una correcta aplicación para su uso durante todo el año, proporciona una cobertura 360 de amplio espectro frente a UVB, UVA, Visible e IR-A.

HELIOCARE 360° Fluid Cream SPF 50+, 50 ml

Crema fotoprotectora suave e hidratante

Su fórmula no comedogénica en crema fluida es perfecta para pieles normales o secas. Nutre e hidrata la piel dejándola suave. Sin sensación de pesadez en la piel ni residuo blanco o efecto máscara.

Cumple las más altas exigencias en materia de fotoprotección. Su fórmula con Fernblock®+, filtros específicos y activos reparadores y antioxidantes, protege frente a las 4 radiaciones (UVB, UVA, Visible e Infrarrojo), neutraliza y repara el daño solar. Testado bajo control dermatológico y oftalmológico

- Protección de amplio espectro (SPF50+, PA++++, Visible e Infrarrojo)
- Actividad reparadora del daño solar
- Antioxidante
- No comedogénico
- Testado bajo control dermatológico
- Testado bajo control oftalmológico

Indicaciones

Pieles normales o secas.

Modo de uso

Agitar antes de usar. Aplicar de forma generosa y uniforme antes de la exposición solar. Reaplicar frecuentemente, especialmente tras baños prolongados o sudoración excesiva

**HELIOCARE 360° Mineral Fluid SPF 50+, 50 ml**

Fotoprotector fluido con filtros 100% minerales

Fotoinmunoprotección muy alta con una exclusiva fórmula 100% mineral. Su combinación única de filtros minerales avanzados e ingredientes exclusivos proporciona una cobertura de amplio espectro frente a UVB, UVA, Visible e IR-A.

Con su textura fluida, fácil de aplicar y de rápida absorción, está indicado para todo tipo de pieles, y en particular las más sensibles e intolerantes debido a la presencia de filtros minerales.

Con Fernblock®+ para una intensa acción antioxidante y con activos reparadores del daño solar. Efecto mate.

- Protección de amplio espectro (SPF50+, PA++++, Visible e Infrarrojo),
- Actividad reparadora del daño solar
- Antioxidante, Fórmula 100% mineral
- Aplicación ultraligera, acabado invisible y segunda piel
- Testado bajo control dermatológico
- Testado en pieles sensibles e intolerantes
- No comedogénico
- Resistente al agua

Indicaciones

Ideal para todo tipo de pieles especialmente aquellas más sensibles

Modo de uso

Agitar antes de usar. Aplicar de forma generosa y uniforme antes de la exposición solar. Reaplicar frecuentemente, especialmente tras baños prolongados o sudoración excesiva



HELIOCARE 360° Gel Oil-Free SPF 50, 50 ml

Gel fotoprotector para pieles grasas o con tendencia acnéica

Su fórmula no comedogénica y ligera en textura gel libre de aceites deja la piel suave, lisa y sin brillos tras su aplicación. Su complejo con doble acción matificante-seborreguladora hace que sea adecuado para las pieles grasas o con tendencia acnéica, con un acabado mate y seco al momento.

Cumple las más altas exigencias en materia de fotoprotección. Con Fernblock®+, filtros específicos y activos reparadores y antioxidantes, protege frente a las 4 radiaciones (UVB, UVA, Visible e Infrarrojo), neutraliza y repara el daño solar. Testado bajo control dermatológico y oftalmológico.

- Protección de amplio espectro (SPF50, PA++++, Visible e Infrarrojo)
- Actividad reparadora del daño solar
- Antioxidante
- Actividad seborreguladora y matificante
- Acabado mate y tacto seco dry touch
- No comedogénico
- Testado bajo control dermatológico
- Testado bajo control oftalmológico

Indicaciones

Pieles grasas o con tendencia acnéica.

Modo de uso

Agitar antes de usar. Aplicar de forma generosa y uniforme antes de la exposición solar. Reaplicar frecuentemente, especialmente tras baños prolongados o sudoración excesiva.



Webinar dirigidos a diversos grupos de interés como profesionales, pacientes y público interesado



1º WEBINAR COVID Y EFECTOS EN DERMATOLOGÍA MIÉRCOLES 6 DE MAYO 11:00 hrs CHILE

Estimado Doctor (a) Laboratorio Bagó de Chile y Lacer España.

Invita a participar a nuestro 1º Webinar, donde tendremos la participación de profesionales de México, Brasil, República Dominicana, Ecuador, Perú y Chile.

ÁMBITO GENERAL - PREVENCIÓN
MESA REDONDA - ECONOMÍA - MISCELÁNEA

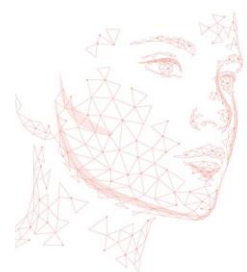
EXPOSITORES

Dr. Javier Mira (España),
Director Médico Lacer Personal Health

Dra. Alina Vera Alarcón (Ecuador),
Especialista en Dermatología

Dr. Carlos Rodríguez Limó (Perú),
Dermatólogo

Hernán Correa (Chile),
Dermatólogo



Estimado Doctor (a)
Laboratorio Bagó de Chile y Cantabria Labs.

WEBINAR FOTOPROTECCIÓN Y CUIDADOS DE LA PIEL DURANTE LA CUARENTENA

**JUEVES 4 DE JUNIO
10:30 hrs. CHILE**

EXPOSITOR

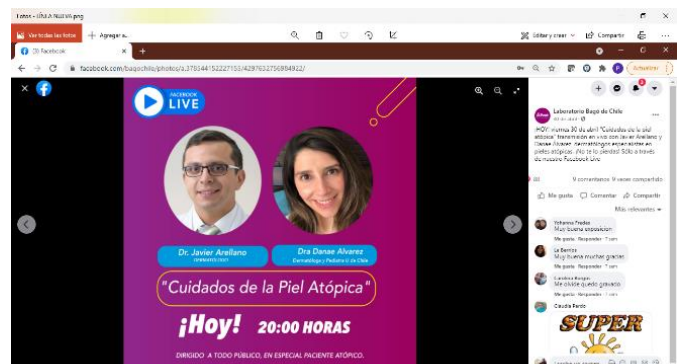
Dra. María Vidal Villalón
Graduada en Dermatología en la Universidad de Buenos Aires.
Directora Médica de Dermatología en Cantabria Labs.

MODERADOR

Dr. Reynaldo Becerra B.
Medico Cirujano Universidad de Chile.
Cirujano Oculista Universidad de Chile.
Director Médico de Laboratorio Bagó de Chile.

cantabria labs

Bagó



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.

Es Bioequivalente en todas sus dosis.



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. Es Bioequivalente en todas sus presentaciones.



Principales productos de la Línea Neurología, Psiquiatría y Sistema Nervioso Central (SNC)

Dilasedan, es un medicamento para el tratamiento de la ansiedad generalizada. Dilasedan cuenta con dos presentaciones, Dilasedan 5 mg y Dilasedan 10 mg.



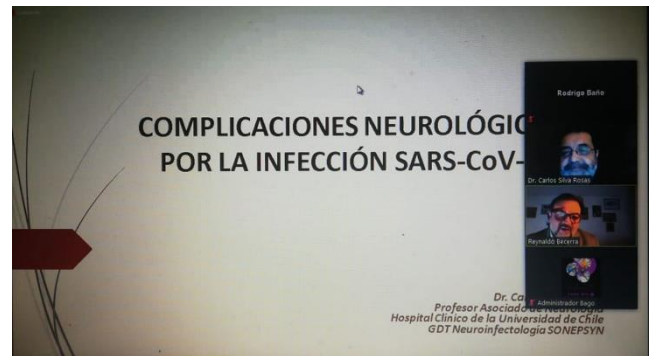
Somnipax, producto indicado para el insomnio de corta duración, ya sea de conciliación, de despertar precoz o por aumento del número de despertares nocturnos.



Principales actividades línea SNC

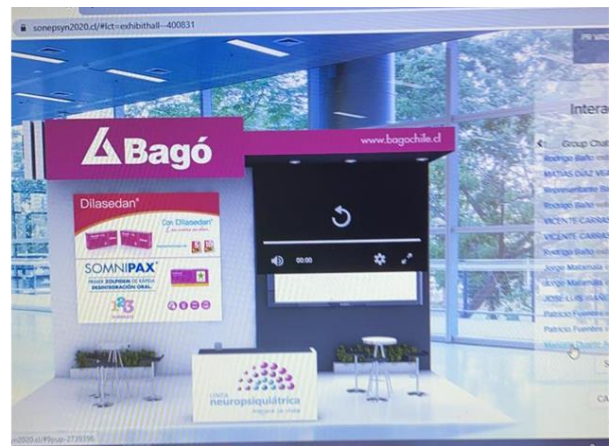
Chala dirigida a médicos

El Dr. Carlos Silva presentó el tema “Complicaciones Neurológicas por la Infección SARS-Cov-19” El Dr. Silva es un Neurólogo y destacado líder de opinión en Chile. La actividad vía la plataforma Zoom tuvo más de 350 médicos conectados contando con un buen número de especialistas dentro de la audiencia.



Participación Congreso Sonepsyn (psiquiatría y neurología)

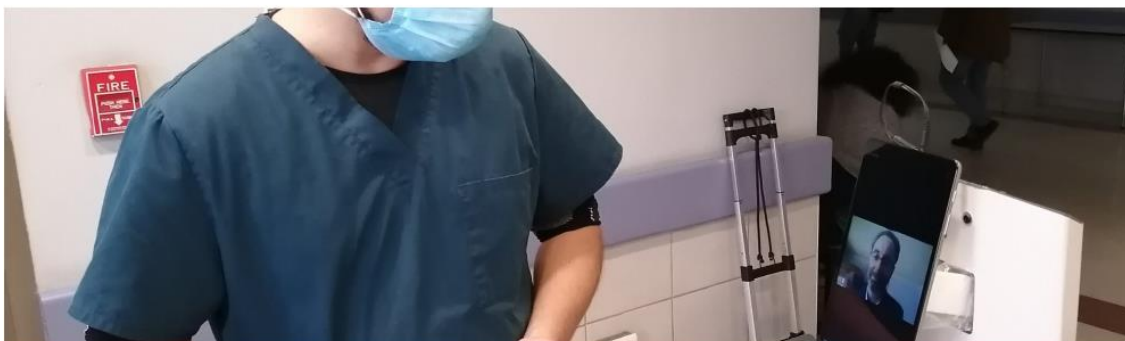
En este importante congreso contamos con stand virtual en el cual todo el equipo SNC tuvo una activa participación. A este evento asistieron mas de 900 médicos de todo el país, siendo 44 de ellos patrocinados por laboratorio Bagó de Chile.



Financiamiento proyecto robot para interacción pacientes Covid con personal de Salud y familiares.

Se apoyo con los recursos necesarios para desarrollar un proyecto del Hospital San Juan de Dios y la Universidad de Chile con el fin de crear un robot que permita la interacción de los pacientes con Covid-19 con el propio personal de salud, así como con sus familiares. Esto sirvió para tener un contacto seguro con estos pacientes y darles el apoyo emocional en esos complicados momentos.

Este robot llamado GABO se encuentra actualmente en uso es ese centro de salud prestando su apoyo incluso a otras áreas como pediatría.



Por Laboratorio Bagó Posted agosto 21, 2020 In Noticias

El robot tendrá la tarea de atender la salud emocional y la comunicación entre pacientes y sus familiares; logrará disminuir los posibles riesgos de contagio de los médicos junto con aportar afecto y compañía al vínculo familiar.

Principales actividades línea LED

Reuniones clínicas con plataforma Zoom facilitada por Laboratorio Bagó: fueron auspiciadas por la línea en distintos hospitales (Hospital San Juan de Dios, Hospital Militar de Santiago) y clínica Indisa. En estas actividades contamos siempre con espacio para promocionar nuestros productos a los médicos asistentes.

Instagram Live de inmunonutrición a través de nuestras redes sociales, dirigido a la población general con la participación de la Dra. Leisly Vidal. Actividad que cuenta con más de 1.200 visualizaciones.



Facebook live para la conmemoración del día mundial de la tiroides con la Dra. Carolina Martínez.

Contamos con 155 personas en vivo y el video de la actividad ya tiene más de 3.500 visualizaciones.



Principales productos de la Línea Salud y Movimiento



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.



- **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.

Doloten

EL TOP TEN
de los analgésicos.

MEJORA LA SALUD Y MOVIMIENTO DE SUS PACIENTES

AHORA ES
BIOEQUIVALENTE

B Bioequivalente



Principales actividades línea Salud y Movimiento

WEBINAR

DIAGNÓSTICO PRECOZ
EN TUMORES MUSCULOESQUELÉTICOS
¿QUÉ Y CUÁNDO DERIVAR?
DESDE LIPOMAS HASTA SARCOMAS ÓSEOS

DR. TOMAS ZAMORA HELO
ESPECIALISTA EN TUMORES
MUSCULOESQUELÉTICOS

DR. MANUEL ACOSTA VEGA
JEFE DE RECONSTRUCCIÓN DE HOSPITAL
DE LA FLORIDA

DR. HÉCTOR LARA ESPINA
JEFE DE SERVICIO DE TRAUMATOLOGÍA DE
HOSPITAL DE LA FLORIDA

Inscríbete enviando un mail a glara@bago.cl

Hospital Clínico
Dra. Eloisa Díaz I.
La Florida

29 SEPTIEMBRE

20:00 HRS

Dirigido a médicos de atención
primaria comuna de La Florida
y otros interesados.

vía **zoom**

**LÍNEA
SALUD &
MOVIMIENTO**

Talflex® B1

Auspicio:

Bagó

PRÓXIMAMENTE: SÁBADO 4 DE JULIO

I JORNADA INTERNACIONAL

MEDICINA Y CIENCIAS APLICADAS AL FÚTBOL

DR. ROBERTO YÁÑEZ

DR. GIL RODAS

DR. RAMÓN BALÚS

DR. LLUÍS TELL

SCHOT
Sociedad Chilena de
Ortopedia y Traumatología

Congreso Chileno de traumatología
Versión on line

14

Principales productos de la LED.

Compulxine, Es la primera Fentermina Bioequivalente que se lanzó en el mercado farmacéutico Chileno, cuenta con una presentación en comprimidos ranurados con uniformidad de contenido comprobada, lo que permite su segura dosificación y fraccionamiento.



Formoline L112, Formoline es un producto de origen natural que reduce la adsorción de las grasas de la comida, disminuyendo las kilocalorías que aportamos al organismo, favoreciendo la pérdida de peso. Formoline L112 es el producto líder en esta categoría en Alemania



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.

Productos AYRE

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 2020, Laboratorio Bagó de Chile cuenta con 58 productos libres de gluten versus 266 que son el total de productos existentes en el mercado. Esto corresponde al 22% 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)**

ACCION TERAPEUTICA	MEDICAMENTOS	PRODUCTO
Analgesico. Relajante muscular	Paracetamol, Cloroxazona	BREVEX, comprimidos recubiertos
	Paracetamol, tramadol	DOLOTEN, comprimidos recubiertos
Anorexigénico, coadyuvante tto obesidad exógena	Fentermina	Compubine 37.5 mg x 30 comprimidos
Antialérgico. Antihistamínico	Levocetirizina	DEGRALER, jarabe 2.5 mg/5 ml, gotas 5mg/ml
	Levocetirizina	DEGRALER FORTE, jarabe 5mg/5ml
	Levocetirizina	DEGRALER, comprimidos recubiertos, 5 mg
Antialérgico. Antihistamínico. Descongestivo	Cetirizina	REMITEX, comprimidos recubiertos 10 mg
	Cetirizina	REMITEX, solución para gotas orales 10 mg/1 ml
	Cetirizina Pseudoefedrina	REMITEX, jarabe 5 mg/5 ml
	Cetirizina Pseudoefedrina	REMITEX D, comprimidos bicapa
Antianginoso. Vasodilatador coronario	Nitrato de Isosorbide	MONOPACK, comprimidos 20 mg y 40 mg
Antibiótico tetraciclínico de amplio espectro	Minociclina	BAGOMICINA, comprimidos recubiertos 100 mg y 50 mg
Anticonvulsivante Benzodiazepínico. Tranquilizante. Ansiolítico	Clonazepam	NEURYL, comprimido trirranurado de 2 mg
	Clonazepam	NEURYL, comprimido 0.5 mg
	Alprazolam	TRANQUINAL, comprimidos 0.5 mg
	Clotiazepam	Dilasedan 10 mg comprimidos
Anticonvulsivantes Antiepilepticos	Pregavalina	PRESTAT, comprimidos 50, 75 mg y 150 mg
Antidepresivo	Trazodona	DIAPRESAN, comprimidos 100 mg y 25 mg
	Escitalopram	NEOPRESOL, comprimidos recubiertos
	Fluoxetina	LIBERTOIX, comprimidos recubiertos 20 mg
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	DIA: Paracetamol, Pseudoefedrina / NOCHE: Paracetamol, Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL DN (Dia-Noche), comprimidos
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	Paracetamol, Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL COMPOSITUM, comprimidos recubiertos, jarabe
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	Paracetamol, Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL COMPOSITUM Pediátrico, solución para gotas orales
	Cafeína, Clorfenamina, Paracetamol	NASTIGRIP Dia y Noche, comprimidos
Antihipertensivo. Diurético. Tratamiento de la insuficiencia cardíaca	Maleato de Enalapril Hidroclorotiazina	NORMATEN, comprimidos
Antihipertensivo. Diurético. Tratamiento de la insuficiencia cardíaca	Maleato de Enalapril Hidroclorotiazina	NORMATEN PLUS, comprimidos
	Carvedilol	BLOCAR, comprimidos 25 mg, 12.5 mg, 6.25 mg
Antihistamínico. Descongestivo nasal. Corticoterapia asociada	Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL, solución para gotas orales
Antihistamínico. Descongestivo nasal. Corticoterapia asociada	Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL, comprimidos recubiertos y jarabe
	Betametasona	CLOFEXAN, comprimidos y jarabe
	Dexclorfeniramina	
Antiinflamatorio no esterooidal. Analgésico. Antirreumático	Ketoprofeno	TALFLEX, comprimidos con recubierta entérico 50 mg y 100 mg
	Ketoprofeno	Talflex BI, 150 mg, comprimido liberación
	Ketoprofeno	TALFLEX T.U, capsulas con gránulos recubiertos de liberación prolongada 200 mg
	Paracetamol-Tramadol	Doloten ODT, comprimido bucodispersable
	Extracto de raíz de Harpagophytum	Previdol 400 mg, comprimidos recubiertos
Antiaquecoso. Antimigrañosos	Ergotamina, Metamizol, Cafeína	MIGRANOL, comprimidos recubiertos
	Naratriptán	BAGOMIGRAL, comprimidos recubiertos 2.5 mg
	Terbinafina	MICOSSET, comprimidos 250 mg
Antiinflamatorio. Antipirético	Ibuprofeno	PIRONAL FLU FORTE, suspensión, comprimidos recubiertos
	Ibuprofeno	PIRONAL FORTE, suspensión oral 200 mg/5 ml
	Ibuprofeno	PIRONAL FLU, suspensión
Antitusivo. Descongestivo	Clorfenamina, Pseudoefedrina, Codeína	TUSIGEN INFANTIL, jarabe
	Clorfenamina, Pseudoefedrina, Codeína	TUSIGEN jarabe antitusivo
	Difenidol	MOVIPLUS, comprimidos 25 mg
Antivertiginoso. Antiemético	Modafinilo	MOVIGIL, comprimidos recubiertos 100 mg y 200
Estimulante de acción central	Isotretinoína	ACNOTIN, capsulas blandas 10 mg y, 20 mg
Farmacoterapia del acné		
Glucocorticoide. Antiinflamatorio. Antirreumático. Antialérgico	Betametasona	CORTTEX, solución oral para gotas 0.5 mg/ml
Hipoglucemiante. Antihiperlipemiciante	Metformina	GLICENEX, comprimido recubierto 500 mg y 850
	Metformina	GLICENEX SR, comprimidos recubiertos 500 mg, 750 mg
	Metformina, Glibenclamida	GLICENEX DUO 500/2.5 comprimidos recubiertos
	Metformina, Glibenclamida	GLICENEX DUO 500/5 comprimidos recubiertos
Hipoglucemiante	Glimepirida	GLEMAZ, comprimidos 4 mg
Hormonoterapia tiroidea	Levotiroxina Sódica	T4-Bagó, comprimidos de 50 y 75 mg
Miorrelajante. Sedante	Ciclobenzaprina	TENSIOMAX, comprimidos recubiertos 10 mg y 5
Neuroprotector. Procolinérgico	L-acetilcarnitina	ACTIGERON, comprimidos recubiertos entéricos 500 mg
Neuroprotector. Reactivador de las funciones psíquicas y motoras	Memantina	LINDEX, comprimidos recubiertos 10 mg
Procinético-antiemético	Domperidona	GASDOL, comprimidos 10 mg
Terapia de sustitución tiroidea	Levotiroxina	T4 - BAGO, comprimidos 150 mcg y 100 mcg

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%).

Ubicación de las sedes.

Contenido 102-3



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

PAIS	TOTAL DE ESTUCHES CON CODIGO BRAILLE
Bolivia	69
Chile	226
Ecuador	80
Perú	54
Total General	429



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 2020 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 de ventas, quienes tienen la misión de promocionar los productos de la compañía, entre 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 2020 cuenta con 516 personas, con un total de Venta Local de M\$US 49.685. y M\$US 10.661,41 en Exportaciones, alcanzando a un Total de M\$US 60.346,41.

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 son parte de un grupo encargado de 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 compuesto por 3 personas representantes de los trabajadores(as), de los cuales 2 son mujeres, un hombre y 2 suplentes, de los cuales 2 son hombres y 1 mujer. Por otra parte, 2 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) 516	
Venta Local M\$ US\$	49,685.00
Exportaciones MUS \$ US\$	10,661.41
Total M\$ US\$	60,346

- **Comité de Equidad de Género Organizacional (CEGO):** Integrado 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, Monitor(a) en Violencia intrafamiliar (VIF), Psicóloga(o) Laboral, Coordinador(a) SIGIGC y Experto(a) en Prevención de Riesgos.
- **Comité Bipartito de Capacitación:** Dada la situación de Pandemia, no se llevaron a cabo reuniones, al no poder realizarse el Plan de Capacitación 2020, porque se suspendieron todas las capacitaciones presenciales, y sólo se realizaron capacitaciones online.
- **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 y evaluar una vez al año, las eventuales desviaciones del sistema de gestión bajo la Norma Chilena NCh: 3262-2012 y las oportunidades de Mejora.
- **Comité de Minuta,** cada área cuenta con una persona que la representa ante dicho Comité, quienes se reúnen de acuerdo a Plan de Trabajo con la Jefatura del Casino, para planificar mensualmente el menú de acuerdo a la retroalimentación recibida del personal de cada área.
- **Club Deportivo Bagó,** Dada la situación de Pandemia se suspendieron las actividades del Club Deportivo durante el período.
- **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 a las personas que integran nuestra empresa y el logro de incrementar la productividad y alcanzar las metas.

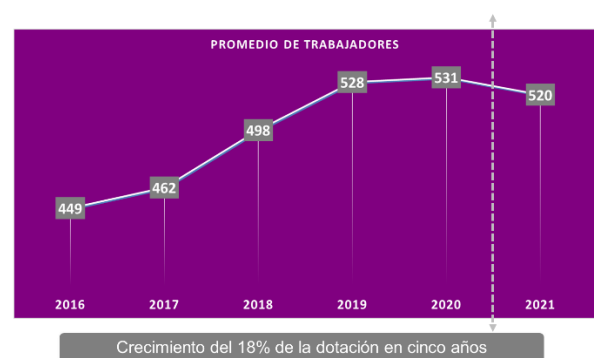
Las personas que trabajan en Bagó, se caracterizan por tener un claro sentido de su trabajo y altos niveles de empoderamiento con la posibilidad de plantear innovación desde su propio lugar de trabajo, contando con buenos niveles de seguridad y calidad de vida y un trato justo digno para empleados(as) 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 2020 tuvo un decrecimiento de 4% respecto al 2019 y de un 18% respecto a los últimos 5 años.

Gráfico N° 1: Dotación total Bagó

(Promedio de trabajadores y evolución 5 últimos años)



Al analizar la evolución de las distintas áreas, podemos observar los siguientes decrecimientos:

- Comercial: 3%
- Producción: 6%
- Calidad y Desarrollo: 7 %
- Dirección: 8%

Esto se explica, debido a una menor demanda de producción atribuidas a la pandemia.

En el área de Gestión de Personas, hubo un crecimiento del 6% en el total de su dotación.

Se prevé que durante el 2021 se mantendrá en iguales condiciones con respecto al año 2020.

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 (274 mujeres v/s 242 hombres, es decir 53% de la dotación son mujeres y 47% corresponde al porcentaje de hombres que trabajan en la organización). Si lo comparamos con los datos del mercado laboral chileno 2020 (trimestre móvil OND por cada 100 personas ocupadas, 59,5% son hombres y 40,5% mujeres), evidenciamos que Bagó tiene en su dotación total 12,5 puntos porcentuales más de mujeres que la proporción de ocupados 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 42 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 mayoritariamente de Venezuela, luego de Colombia y Perú. 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)

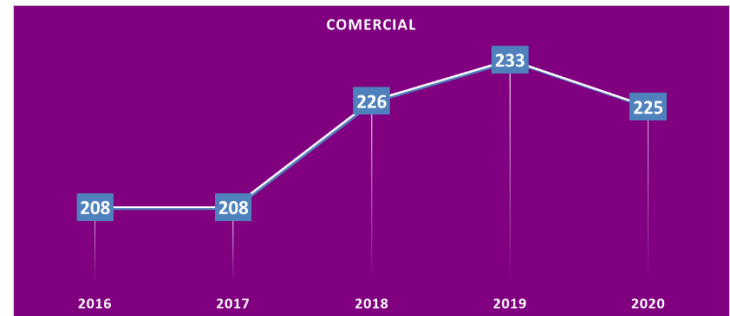
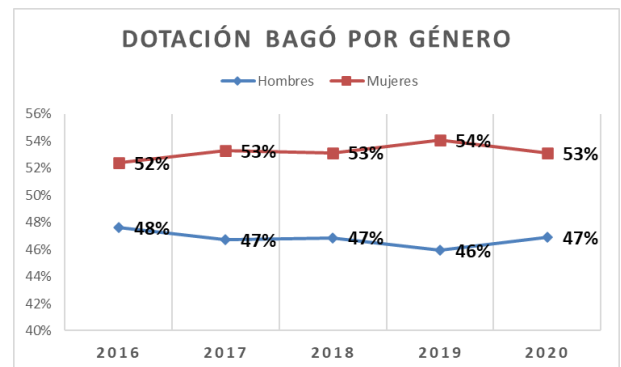
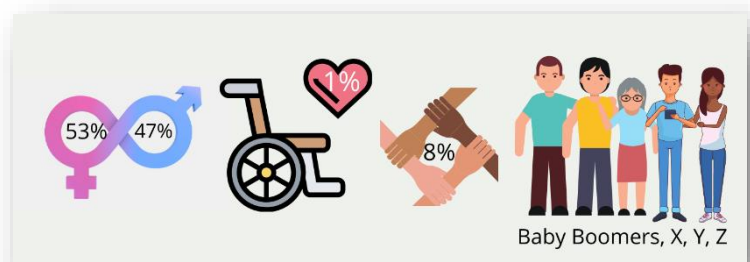


Gráfico N°3: Dotación por sexo y diversidad



DOTACIÓN POR DIVERSIDAD 2020			
DIVERSIDAD	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
MENORES DE 24 AÑOS	5	7	12
MAYORES DE 45 AÑOS	132	138	270
MIGRANTES	19	23	42
DISCAPACIDAD	3	2	5
TOTAL DIVERSIDAD	159	170	329
RESTO DEL PERSONAL	115	72	187
TOTAL PERSONAL	274	242	516

TOTAL DIVERSIDAD MUJERES /DOTACIÓN TOTAL	
30,80%	



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 250 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 2020 en pesos chilenos fueron de aproximadamente \$8.600 millones en Importaciones y \$3.200 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 factor que mayoritariamente afectó la cadena de suministro durante 2020 fue la Pandemia de Covid-19. Disminuyó la producción de nuestros proveedores debido al cierre de líneas productivas, además hubo dificultad para contar con transporte internacional para la importación de materias primas y productos terminados - sobre todo desde Asia- debido a la escasez de contenedores y de naves en gran parte de las rutas marítimas. Las tarifas de fletes aéreos y marítimos se vieron afectados fuertemente, encareciendo los insumos

Además, durante 2020 se nos informó algunos cambios de las Plantas Productivas.

Cambios de Plantas Informados:

Ciclobenzaprina (Fabricante RL Fine- India)

Incorporación de nuevos proveedores:

Durante 2020 se incorporaron proveedores nuevos para 10 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 2021-2022 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, desde el 2019 se implementó el procedimiento de debida diligencia que consiste en la revisión, investigación y análisis de proveedores, contrapartes o prestador de servicios. Durante el 2020 se efectuaron auditorías internas a los procesos de debida diligencia efectuados. En el 2021 se implementará la Política de Conflicto de Intereses.

Principio o enfoque de precaución.

Contenido 102- 11

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

El término 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, preparación, 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):

Dentro de nuestra industria se 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 uno se fabrica 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 debemos ser auditados 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 todo lo asociado a la producción.

Bagó cuenta con certificación GMP desde 2002 y periódicamente se ha 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:

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

Los trabajadores(as) de Laboratorio Bagó, están expuestos a diversos agentes de peligros que pueden provocar algún tipo de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional.

Dentro de la industria farmacéutica, podemos encontrar riesgos de tipo biológico, químico y físico, que, en función al tiempo de exposición de los agentes, operaciones, equipos y prácticas de trabajo aplicados, pueden producir los accidentes y las enfermedades laborales. En Laboratorio Bagó, los principales riesgos que se observan son de origen físico y químico, los cuales se detallan a continuación.

Riesgos de Origen Físicos:

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

Riesgos de Origen Químicos:

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

Riesgos de Origen Biológico:

- Exposición al virus SARS COV 2 (Covid-19)

Salud y seguridad de los empleados y empleadas:

Medidas de Control

Los riesgos para la salud y la seguridad se mitigan aplicando las medidas de control adecuadas (p. ej., modificaciones del proceso, controles técnicos, prácticas administrativas, equipo de protección personal y respiratoria).

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.

Riesgos Físicos.

Los riesgos mecánicos son unos de los riesgos que están más presentes, debido a la interacción con maquinarias y sus partes móviles (engranajes, correas y ejes expuestos). Con el fin de reducir el riesgo de exposición, cada equipo y maquinaria cuenta con puertas o barreras de protección, sensores de seguridad y paradas de emergencias que protegen al personal de eventuales accidentes o incidentes. Además, en cada jornada, previo a dar el pase para comenzar la producción, las personas deben verificar mediante una lista de chequeo, si están operativos los sensores de seguridad y las paradas de emergencia.

Dentro de los otros riesgos se encuentra la exposición a fuentes con altos niveles de ruido como en las áreas de “Tableteras”, “Granulados”, “Blisteras” y “Envase de Líquidos”. Para determinar los niveles de ruido en los lugares de trabajo, la Asociación Chilena de Seguridad, realiza mediciones cualitativas de ruido en donde su último resultado arrojó riesgo nivel medio. Es por esto que toda persona que ingrese a estas áreas, debe hacerlo con protector auditivo, para trabajar con niveles de ruidos adecuados y de esta manera evitar enfermedades auditivas.

Otro factor que puede generar lesiones y enfermedades a las extremidades superiores, son aquellos puestos de trabajo que posee actividades repetitivas, ubicados principalmente en las áreas de envase y fabricación.

En Laboratorio Bagó se ha implementado un programa de rotación de puestos de trabajo, con el fin de reducir los tiempos de exposición del personal que trabaja en lugares que poseen movimientos repetitivos.

Como parte del programa también se han considerado las pausas laborales y los ejercicios compensatorios, para dar descanso a los grupos musculares.

Para la aplicación de estos ejercicios compensatorios, la organización capacitó a través de la Asociación Chilena de Seguridad a un grupo de colaboradores(as) como Monitores(as) en ejercicios compensatorios. La capacitación se realizó en enero del 2020 y participaron 12 personas.

Riesgos Químicos.

Con el fin de evitar que el personal sufra alguna Enfermedad Profesional por los diversos agentes contaminantes (material particulado, ácidos o solventes) a los cuales están expuestos, se realizan evaluaciones cualitativas a los puestos de trabajo que presentan mayores riesgos para la salud.

Estas evaluaciones las realiza el Organismo Administrador, en este caso la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), la última evaluación cualitativa que se realizó fue en el mes de septiembre de 2021. Además, a los trabajadores(as) se les hace entrega de respiradores reutilizables con filtros de acuerdo al contaminante expuesto y deben hacer uso obligatorio de este elemento de protección personal, también se les capacita con el procedimiento de “**Uso de Protección Respiratoria**”, que establece los criterios de la colocación, ajustes, mantención y cambio de filtros.

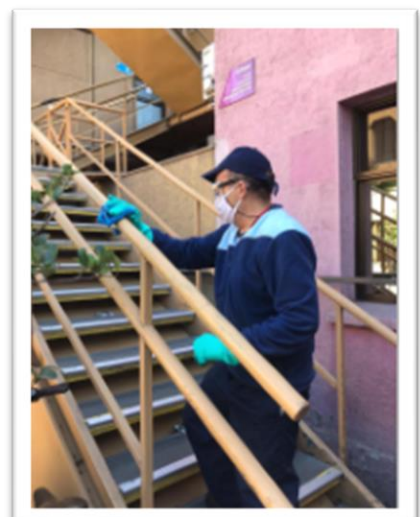
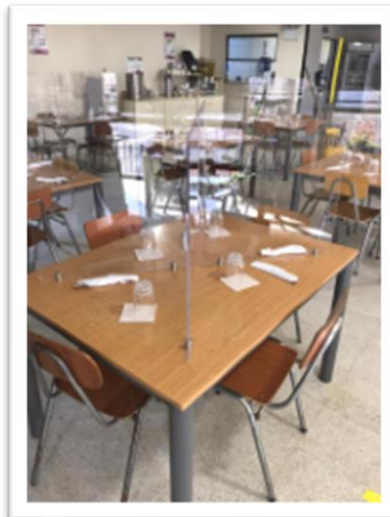


Riesgos Biológicos.

En el marco de la situación sanitaria que vive el país, la Compañía establece acciones para la gestión preventiva enfocadas en prevenir el contagio del virus SARS COV 2 (COVID-19) en los lugares de trabajo, estableciendo procedimientos y medidas que permitan brindar protección y tranquilidad para quienes desempeñan sus labores en esta empresa, todo esto bajo las indicaciones del Ministerio de Salud.

Algunas de las medidas tomadas para la protección de los trabajadores(as) son las siguientes:

- Implementación del trabajo a distancia (teletrabajo), para eliminar el riesgo de contagio dentro de las instalaciones.
- Acciones organizacionales (redistribución de espacios de trabajo, jornada y turnos diferidos)
- Adecuaciones ingenieriles (instalación de barreras, ventilación, acrílicos, etc.)
- Administrativas (limpieza, desinfección, aseo periódico, capacitaciones al personal, uso obligatorio de mascarillas y distanciamiento social en los espacios de uso común.



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 manejo de los riesgos.

Los sólidos peligrosos se manipulan y procesar en equipos y recipientes cerrados, contenedores de gráneles 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 equipos 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 la salud y la seguridad con un enfoque de Género.

Actividades de limpieza y mantenimiento:

Las instalaciones son ordenadas y limpias, lo que evita posibles contaminaciones.

Su infraestructura, diseño y ubicación son apropiadas. Los equipos son limpios, calificados, sujetos a constante mantenimiento y calibración.

Durante la limpieza, reparación y mantenimiento de los equipos, servicios y áreas de trabajo se realizan tareas no rutinarias, para evitar posibles riesgos para la salud.

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(as) supervisores(as), 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 de la materia prima para la carga y descarga de los granuladores viene fragmentada en bolsas sobre un pallet, estas bolsas poseen un peso que es de acuerdo a lo que establece la Ley, la cual regula el peso máximo de carga humana.

Dichas bolsas se vierten directamente en los mezcladores de forma manual 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 imparten 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 según la necesidad.
- 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 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, India y Austria.

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: Relacionamento 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, (y hace un par de años con estándar GRI), 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.

Derechos Humanos



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

“Derivan de la declaración de los Derechos Humanos”

Medio Ambiente



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

“Deriva de la Declaración de Río sobre el Medio”

Normas Laborales



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

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

Anticorrupción



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

“Deriva de la Convención de las Naciones”

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 vida de las personas.

Bagó ha venido participando en diferentes Comisiones y Grupos de Trabajo durante el 2020.

Durante el año se participó entregando nuestro testimonio de empresa en dos importantes documentos emitidos por este organismo internacional, que fue el manejo de las empresas en la pandemia denominado "Empresas unidas para hacer frente al Covid-19" y por la "Conmemoración de los 20 años de Pacto Global".

Los 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 (WEP's), luego de que el CEO concretará por escrito dicho compromiso con ONU Mujeres durante 2015.

Dicho acuerdo reconoce que, para avanzar en una mejor inclusión de las mujeres en el 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 ejecutivas ya han participado en el curso para potenciar liderazgo femenino en el Programa Promociona Chile, alineado con los Principios 1, 2 y 4 para el empoderamiento de las mujeres, (ONU Mujeres).

La Coordinadora del SIGIGC y la Psicóloga Laboral participaron el año 2020 en el taller Target Gender Equality organizado por Pacto Global y Onu Mujeres en el marco del Programa Win-Win, con el fin de capacitar a la organización en la profundización de la cultura de igualdad. El Gerente de Gestión de Personas fue invitado a fines del año como speaker a un webinar dirigido a las empresas firmantes de los principios WEP's en LATAM, cuyo tema fue la prevención de VIF en el espacio laboral.



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 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.

SUSES0/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 Psico- laborales.

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.

Los resultados de la encuesta ISTAS 21 aplicada el 2018 expresaron un riesgo bajo para los trabajadores(as) de Bagó, por lo cual, el instrumento correspondería volver a aplicarse el año 2022.

Sin embargo, debido a la contingencia sanitaria producida por la pandemia COVID-19, la ACHS sugirió que se adelante su aplicación para el año 2021.

Por lo tanto, para el segundo semestre de dicho año, se programará la nueva aplicación del instrumento SUSES0- ISTAS 21.



“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 2020 se continuó con la participación de mujeres en cargos de responsabilidad promoviendo a la Subgerenta de Abastecimiento y Comercio Exterior a Gerenta del Departamento mencionado.

“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 Personas basadas 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 a la Norma.

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, 36 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 marzo de 2021, luego del proceso de auditoría externa.

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 Industrial de Laboratorios Farmacéuticos, ASILFA.
- Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, IPG Iniciativa Paridad de Género.
- Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género SERNAMEG, Nch 3262.
- Fundación Chile Unido.
- Asociación Chilena de Seguridad – ACHS.
- Cámara Chileno Argentina de Comercio
- Cámara de Comercio de Santiago de Chile-CCS.
- Cámara Chilena de la Construcción – CCHC.
- 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 – Mesas Redondas Empresas e Índice de Género.
- ONU Mujeres, Principios WEP’s
- Colegio Monte Tabor.
- Colegio San José de Chicureo.



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 entregar 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 son:

- Nuestra planta de producción farmacéutica ha sido autorizada para fabricar productos de la más alta calidad con el Certificado en Buenas Prácticas de Manufactura por la autoridad sanitaria peruana en noviembre 2018, hasta noviembre 2023.
 - Nuestra planta de producción farmacéutica ha sido autorizada para fabricar productos de la más alta calidad con el Certificado ISP en septiembre 2019, hasta septiembre 2022.
 - Durante 2020, el Equipo Clown Bagó cumplió 7 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 2020 nuestra organización continuó liderando la mesa de trabajo del ODS5 de Pacto Global Chile.
 - Por cuarto 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 sobrevivencia, considerando el incremento de la esperanza de vida en Chile (ODS 1, ODS 5, ODS8 y ODS10).
 - Durante el año 2020, se continuó trabajando con una asesora en Medio Ambiente y Acuerdo de Producción Limpia (APL), en la difusión y recepción de auditorías externas de seguimiento para obtener la certificación del APL “Cero Residuos”, que tiene por propósito reducir la disposición final al mínimo de los residuos, inspirados en la filosofía “zero waste to landfill”.
- En el mes de agosto del 2020 se presentó al Ministerio del Medio Ambiente un análisis de la cantidad de envases y embalajes asociados a la cantidad de productos comercializados en el país durante el año 2019.
- Huella de Agua es un indicador que nos ayuda a comprender cómo se usa el agua en Bagó, relacionado con las actividades que desarrollamos. En este cálculo recibimos asesoría externa desde el año 2016, en donde hemos medido y fortalecido el compromiso organizacional con el cuidado del medioambiente, analizando y realizando mejoras. Durante el 2020 pudimos apreciar que disminuyó nuestra huella de agua, gracias al esfuerzo realizado.

- Desde el año 2016 se construye un informe que tiene por objeto entregar los resultados de la cuantificación de las emisiones GEI. Este informe contiene el inventario de las emisiones asociadas a la operación, y entrega indicadores de intensidad de emisión describiendo las principales fuentes.
- Es para nosotros un proyecto de suma importancia definir la Huella de Carbono Corporativa y de Productos, dada su presencia en todos los ámbitos del quehacer nacional e internacional. El conocimiento de las variables que afectan al Cambio Climático ha sido para la Compañía un proceso de estudio y revisión de los procesos, evaluación de alternativas de energéticos, cambio de refrigerantes y valoración de la matriz de energía y preparación del Personal, de tal forma de formar un equipo coordinado para obtener los mejores planes de mitigación para optimizar la Huella de Carbono.
La herramienta conocida como Huella de Carbono, es un concepto para el cual Laboratorio Bagó, ha puesto todos sus esfuerzos para su medición según metodología GHG Protocolo y PAS 2050, de donde se desprenden diversas actividades para ir reduciendo anualmente los indicadores.
- 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 2020 se continuó trabajando con distintas organizaciones, tanto públicas como privadas para impulsar las distintas iniciativas a nivel país tales como Pacto Global de la ONU, SERNAMEG, ONU Mujeres, Comunidad Mujer, Ministerio de la Mujer, ProHumana, 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 1.277 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(a) 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 de los medicamentos.
- **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).

Comercialización en Chile:

A pesar de la Pandemia que azotó al mundo producto del Coronavirus, el mercado farmacéutico total creció 4,44% en unidades durante el 2020 y las ventas en valores crecieron un 4,24%, debido al incremento de las clases terapéuticas asociadas al tratamiento y prevención de COVID-19, como lo son: Vitamina C, Solas (A11T1) y Analgésicos No Esteroidales (N02B0), específicamente el Paracetamol.

Otro efecto de la Pandemia, fue la notable disminución de virus respiratorios producto de las cuarentenas preventivas, lo que afectó en gran medida a las clases terapéuticas asociadas al mercado “invierno”, las cuales tuvieron una tendencia negativa durante todo el año. En algunas clases, como productos para la tos superó el 50% y los antigripales cayeron un 39,1%.

En mercado en moneda local explica su crecimiento, al alto precio en productos dermatológicos y clases terapéuticas de alto precio promedio como los Antivirales (VIH).

Según IQVIA en el mismo mercado, Laboratorio Bagó creció 3,98% en unidades y 2,68% superando el crecimiento de los principales laboratorios del país y alcanzando el tercer lugar de corporaciones medido en unidades. En el mercado Ético, Bagó alcanzó una participación de mercado de 2,66% en unidades y de 2,68% en valores.

Bagó mantiene el ranking tanto en unidades como en valores respecto al 2019.

Descripción Laboratorio Bagó de Chile:

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

- Dilasedan
- Prestat
- Somnipax
- Moviplus

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).

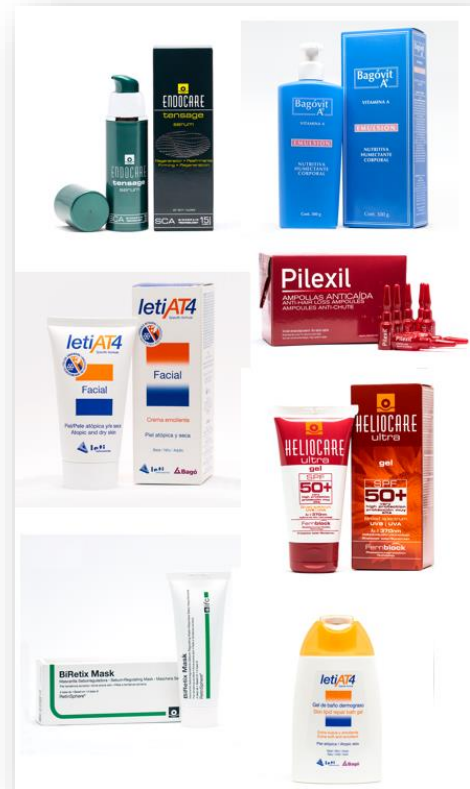
Riesgos y Oportunidades:

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.
- Esta preocupación generalizada por los precios de los medicamentos en el país también se ha visto reflejada con el funcionamiento de TuFarmacia.go.cl, y otros sitios web similares 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.

Oportunidades

- En cuanto a dermocosmética, se continua con la promoción de todos los productos dermatológicos de venta libre sin receta, sectorizando la línea en productos orientados específicamente a la mujer, teniendo en cuenta el posicionamiento que tiene Bagó en temas de género a nivel nacional e internacional.
- El desarrollo e implementación de aplicaciones informáticas (e-commerce) y el marketing digital, siguen impulsando a todas las líneas de productos por nuestras redes sociales.
- Se continúa construyendo y socializando una marca empleadora atractiva (employer branding).
- 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.
- 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.
- Incorporación de productos en GES.
- Continuar dando a conocer la marca Bagó a los consumidores.
- El presidente de la compañía reconoce las competencias demostradas por el personal al enfrentar el escenario complejo vivido producto de la pandemia del COVID-19, donde se tuvo un buen resultado a pesar del contexto. De esta misma manera, al confiar en las capacidades del Equipo Gerencial, se supo identificar las oportunidades que presentó el entorno.



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, 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:

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

Nuestros Valores 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 CLINETE

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 se define como el conjunto de actividades relacionadas con la detección, evaluación, comprensión y prevención de los efectos adversos asociados al uso de los medicamentos.

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

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

En el año 2020 se registraron 54 reclamos, siendo un 30% más que lo registrado en el año 2019. De los cuales, 6 son reclamos no fundamentados y 48 corresponden a reclamos fundamentados provenientes de Bolivia, Chile, Ecuador y Perú, siendo 9 reclamos de cosméticos y 39 reclamos de fármacos.

De estos últimos 28 son de productos de fabricación local, 7 de productos importados y 4 de productos tercerizados. 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. Corresponden a reclamos Clase 3, que no afectan la salud de las personas.

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.

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 2020/2019

GENERO	TIPO DE RECLAMO			
	2020		2019	
	ACOSO LABORAL	ACOSO SEXUAL	ACOSO LABORAL	ACOSO SEXUAL
MUJER	0	0	2	0
HOMBRE	0	0	0	0

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. Luis Briceño Guzmán

Director

DIRECCION

Sr. José Antonio Plubins Romeo

Presidente

Sr. Renato Vargas Iribarren

Gerente de Marketing Región Andina Sur

GERENCIA GENERAL

Sr. Juan Araneda Angulo

Gerente General

Sr. Reynaldo Becerra Becerra

Director Médico

Sr. Alfredo Guevara Zamudio

Director Técnico

Sra. Andrea Puente Guerrero

Gerente Abastecimiento y Comercio Exterior

Sra. Andrea Arias Ortiz

Sub Gerente de Aseguramiento de Calidad

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 COMERCIAL

Sr. Jorge Miranda Moreno

Gerente Comercial

Sra. Carolina Cifuentes Montes

Sub Gerente de Administración de Marketing

GERENCIA DE PRODUCCION

Sra. Cristina Monfil Krause

Gerente de Producción

GERENCIA DE CONTROL DE CALIDAD

Sr. Dalton Alarcón Salvo

Gerente de Calidad y Desarrollo

GERENCIA DE GESTION DE PERSONAS

Sr. Francisco Méndez Ferreira

Gerente de Gestión de Personas

Delegación de autoridad.

Contenido GRI 102 – 19, GRI 102 – 56

Para desarrollar diversas iniciativas, programas y acciones e integración de nuestros procesos a la sostenibilidad, la Gerencia General ha delegado en la Subgerente de Aseguramiento de la Calidad y el Jefe 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 el contexto de la Norma Chilena 3262-2012 y el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, la representación de la Dirección recae en la Auditora Interna.

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 identificar los riesgos y las desviaciones detectadas, 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, durante el año 2021 se trabajará en la implementación del documento.

Los conflictos de intereses quedan fuera del negocio, dado que sólo existen tres participantes en el Directorio, los cuales sólo son representantes.

El principal ente controlador es nuestra Casa Matriz en Argentina, la que tiene el mayor poder de acción y decisión comercial. Esta es controlada y revisada por órganos del Gobierno de ese país.

En Chile, la interacción es controlada por entes fiscalizadores como el Banco Central y el Servicio de Impuestos Internos (SII).

Desde 2019, como forma de asegurar que la empresa cuenta con todos los mecanismos que aseguren el cumplimiento normativo interno y externo (Compliance), se contrató a una empresa de abogados especializados llamada "ComplianceCG". Además, durante el año se 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 de medición son la Encuesta de Clima, la Evaluación de Riesgos Psicosociales (ISTAS-21), Encuesta Interna del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, Índice de Género de Prohumana, IPG ahora a cargo del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Reporte Medio Ambiental de Artequim Consultores Industriales, Auditorías financiera y tributaria realizada anualmente por PWC y 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 de la empresa.

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, 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 el 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 revisar 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 la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) es un módulo complementario que se aplica al interior de la actual Encuesta Nacional de Empleo (ENE) en el trimestre octubre-diciembre de cada año. Su objetivo es caracterizar los ingresos laborales de las personas que son clasificadas como ocupadas en la ENE y los ingresos de otras fuentes de los hogares, tanto a nivel nacional como regional, según precios de octubre de cada año. El período de referencia de la ENE corresponde a la semana anterior, mientras que el de la ESI corresponde al mes anterior.

Los ingresos de la ocupación que son capturados por la ESI se refieren a los ingresos netos (que excluyen los descuentos legales e impuestos).

Según el INE en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2019, entregada en octubre de 2020, el ingreso promedio de las personas ocupadas (asalariadas, cuenta propia, empleadores, tiempo completo o parcial en el país) es el siguiente:

Brecha de Género en ingreso mensual

Los ingresos medio y mediano de los hombres se ubicaron en \$704.274 y \$449.652, respectivamente, mientras que en las mujeres alcanzaron los \$506.651 y \$352.865, respectivamente.

Esto implicó brechas de -28,1% en el ingreso medio y de -21,5% en el ingreso mediano, ambos en desmedro de las mujeres.

Brecha de Género del ingreso por hora en asalariados

La brecha del ingreso por hora de personas asalariadas es de -11,5% en el ingreso medio.

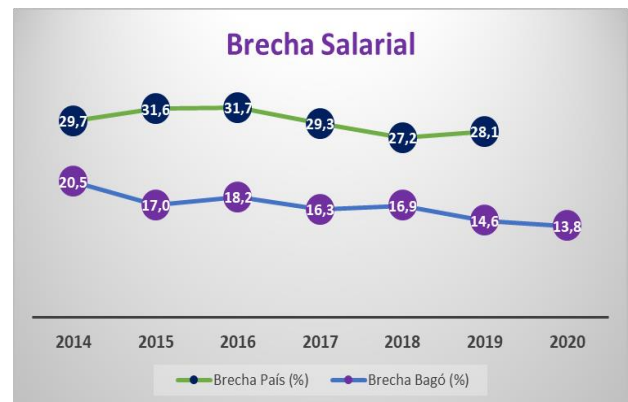
La brecha salarial por género en Chile para personas ocupadas es en promedio de -28,1% el año 2019 como vimos (INE), sin embargo, en Bagó la brecha a la fecha del estudio es de un -13,8% el año 2020, es decir 14,3 puntos porcentuales más baja que el promedio chileno y aún más baja que los datos entregados por el Foro Económico Mundial (WEF, 2019), manteniendo los resultados del 2018.

(Ref: ESI Encuesta Suplementaria de ingresos 2019 entregada en octubre de 2020)

Laboratorio Bagó de Chile utiliza para clasificar los puestos de trabajo la metodología de E&Y.

Esta metodología 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 2020



Proceso para determinar la remuneración.

Contenido GRI 102 – 36

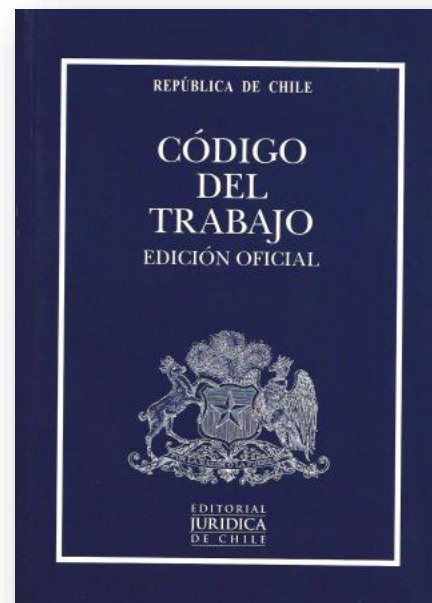
El Art. 41 del Código del Trabajo, define “se entiende por **remuneración** las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador(a) por causa del contrato de trabajo”. Ésta se pacta en el contrato de trabajo y no es inferior al sueldo mínimo 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 líquidas. Esto puede hacerse de dos maneras: de acuerdo al artículo 47 del Código de Trabajo, la gratificación debe cancelarse en un porcentaje no inferior al 30% de las utilidades en mención; o como estipula el artículo 50, liquidándole al trabajador el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales.
- **Bonos:** también se pactan entre las partes y obedecen al cumplimiento de diversas condiciones (producción, metas, puntualidad, responsabilidad, antigüedad, etc.). Aunque el empleador puede emitirlos sin necesidad de que sean convenidos con antelación.
- **Semana corrida:** corresponde a los días domingos, festivos o de descanso compensatorio en que el empleado no presta servicios. Para las personas que tienen un sueldo fijo, se entiende que su pago está incluido dentro del mismo. Pero para aquellos que perciben remuneración variable, se calcula dividiendo la suma de las remuneraciones diarias por el número de días que legalmente debió trabajar en la semana.

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.

Contenido GRI 102 – 40

Acuerdos de Negociación Colectiva.

Contenido GRI 102 – 41

Existe un plan de reuniones que se desarrolla durante el año, 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**.

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.

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



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 2020.
- 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 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 continua 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.

Acciones de los asuntos materiales:

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

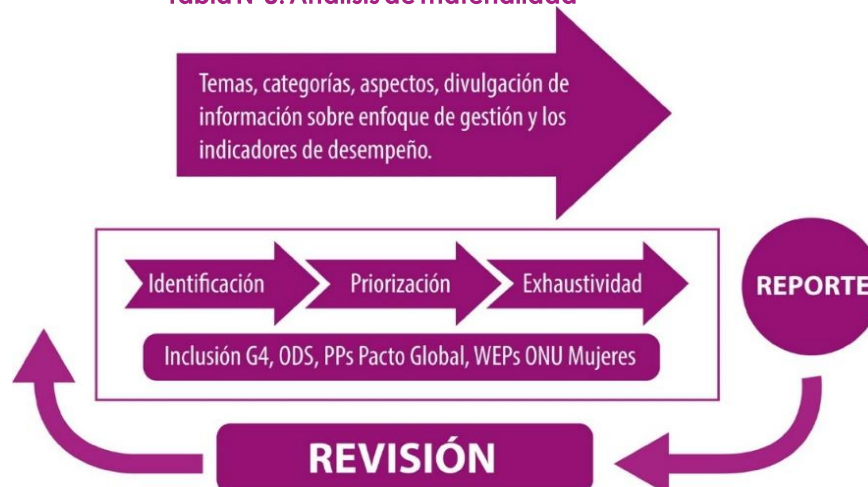
Modelo de materialidad aplicado: Para la definición de la materialidad se recurrió a la misma acción operativa utilizada en la gestión anterior, partiendo de un modelo basado en la experiencia de Bagó, en la guía Estándares del GRI y la normativa vigente, que permitieron que los contenidos identificados para el Reporte de Sostenibilidad 2020 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 2019, 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, atingente a la definición de los contenidos del informe y las coberturas de los temas, se realizaron bajo los estándares del GRI, por ser una herramienta para la gestión de desempeño de indicadores y de impactos de RSE, de igual modo se transforma en una herramienta estratégica de comunicación de nuestros resultados y toma de decisiones para nuestros grupos de interés.

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

Tabla N°8: Análisis de materialidad



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 a 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.

Los aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido del Reporte de Sostenibilidad 2020: (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.

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

6. PRÁCTICAS 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 2020.

Fecha del último informe.

Contenido GRI 102 – 51

Bagó presentó el último Reporte que comprende periodo enero a diciembre 2019.

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 2020.

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
- Asistente Social, **Valentina Tapia Valenzuela**, Tel. 223682780, Email: vtapia@bago.cl

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

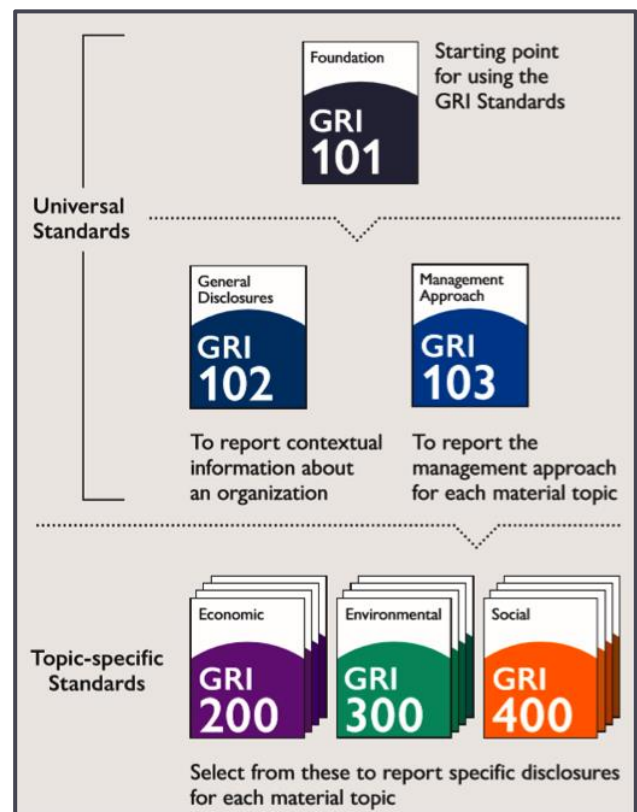
Contenido GRI 102 – 54

El presente Reporte de Sostenibilidad se ha elaborado siguiendo la metodología establecida por el Global Reporting Initiative (GRI).

Esta estrategia mundial 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, que en español se traducen como 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 del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, Psicóloga Laboral, Asistente Social, presidenta del Sindicato, secretaria del Comité Paritario, Experto en Prevención de Riesgos, que está 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 denuncia son: Buzón de Reclamos y/o Sugerencias, el reclamo formal de acuerdo a procedimientos internos en el contexto del SIGIGC, directamente con las jefaturas de las personas implicadas, Jefatura de Administración de Personas, Coordinadora del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Sindicato.

Se realizan constantes actividades de sensibilización en prevención de acoso laboral y sexual, corresponsabilidad y Norma Chilena 3262:2012. Estas actividades se llevan a cabo tanto interna como externamente, de manera de compartir las Buenas Prácticas de la organización con el resto de la comunidad e implementar mejoras en los procedimientos internos.

7. ESTANDARES TEMÁTICOS.

El mercado farmacéutico total en Chile creció, según IQVIA, 4.44% en unidades durante el año 2020 y las ventas en valores crecieron un 4.24%. Este crecimiento a pesar de la pandemia es debido al incremento de la venta de la clase terapéutica asociadas al tratamiento del Covid-19.

Otro efecto de la pandemia fue la nula aparición de virus respiratorios producto del encierro (cuarentenas)

El mercado Ético, experimentó un crecimiento de 3.64% en unidades y 2.66% en valores en comparación con el 2019 en donde Bagó alcanzó una participación de mercado de 3.98% en unidades y de 2.68% en valores en moneda local el año 2020.

Las ventas internas son fundamentalmente por el 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.

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 por debajo de lo presupuestado, respondiendo al recorte de gastos acordado para enfrentar la caída en los ingresos por la pandemia.

Disponibilidad de servicios informáticos y automatización de Procesos: Durante el año 2020 los esfuerzos del Departamento de Informática estuvieron dedicados al importante desafío del teletrabajo que se implementó en el laboratorio, a mantener la continuidad de la operación y a diversas tareas relacionadas con el proyecto SAP, cuya partida se aplazó desde 2020 a 2021 debido a la pandemia.

Crédito y Cobranzas: A inicios de 2020 algunos clientes privados atrasaron sus pagos, pero prontamente retornaron a la normalidad.

Además, hubo una disminución significativa en el plazo de pago de las instituciones públicas, lo que permitió bajar el promedio de Días Calle del año.

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 2020 no hubo incobrables.

Implicaciones financieras y otros riesgos y oportunidades del cambio climático.

Contenido GRI 201-2

El cuidado del medio ambiente es 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.

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.

En Chile los desechos de medicamentos generados por los hospitales, farmacias y la industria farmacéutica cuentan con normativas legales para su manejo adecuado (Decretos Supremos N° 6/09 y el N°148/03 del Ministerio de Salud), mientras que el ISP es el encargado de aquellos considerados altamente activos. Además, se está sujeto a 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.

Sin embargo, para la aplicación de medidas de ecodiseño, los laboratorios tienen que superar numerosas barreras legales, técnicas, económicas y administrativas, que vienen determinadas, principalmente, por la estricta normativa sanitaria que limita las acciones sobre el envase.

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 planeta.

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.

Durante el año 2020, se suspendieron, debido a la pandemia, las habituales charlas al personal para sensibilizar en esta materia.

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 2020 se utilizaron MMs 30, distribuidos en capacitación para el personal y apoyo en Becas Laborales.

Tabla N°10: Ayuda económica otorgada por SENCE

Indicador	2020	2019	2020 v/s 2019
SENCE (MMs)	30	30	0%

Durante 2020 se entregaron nuevamente fondos vía mandato de becas laborales a la OTIC CChC 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 ODS 5 como empresa adherente de Pacto Global. El curso por temas de coordinación administrativa de PRODEMU se realizará el año 2021.



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 -28.1% el año 2019 (INE), sin embargo, en Bagó la brecha a la fecha del estudio es de un -13.8% el año 2020, es decir 14.3 puntos porcentuales más baja que el promedio chileno y aún más baja que los datos entregados por el Foro Económico Mundial (WEF, 2019). promedio chileno y aún más baja que los datos entregados por el Foro Económico Mundial (WEF, 2018). Las mujeres en Bagó perciben una renta que es un 103% más alta que el promedio del mercado y los hombres un 69% más que el mercado. (Ref: ESI Encuesta Suplementaria de ingresos 2019 entregada en octubre de 2020)

Gráfico N°6: Brecha salarial por Género Bagó cargos no ejecutivos: (2014 – 2020).



Con respecto al año 2019 la brecha salarial de cargos no ejecutivos en Bagó tuvo un descenso de -0.8 puntos porcentuales, quedando en un 13,8%, 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 6,7 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 50% 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 2020	INE 2019	
Mujeres	\$ 1.026.327	\$ 506.651	103%
Hombres	\$ 1.190.354	\$ 704.274	69%
Brecha	-13,8%	-28,1%	

El 16% 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 las siguientes:

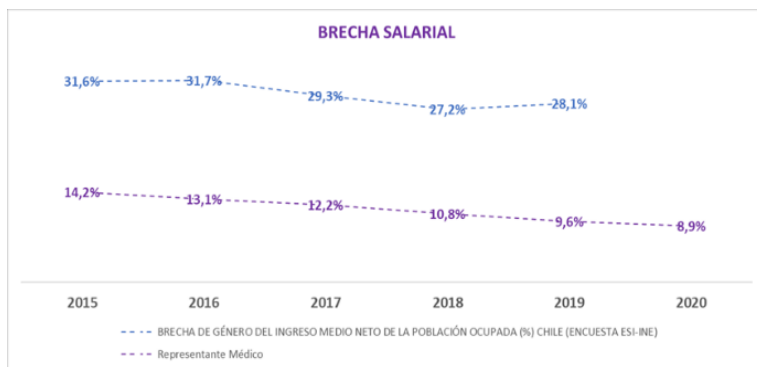
Tabla N°12: Brechas Remuneración detectadas

N°	Cargos con ocupantes de ambos sexos	Brecha 2020	Ocupantes
1	Representante Médico	-9%	158
2	Operador(a) de Envase	1%	65
3	Operador(a) de Fabricación	9%	35
4	Analista de Control de Calidad	-4%	30
5	Inspector(a) de Control de Calidad	-8%	14
6	Administrativo(a) de Bodega/Mantenimiento/Producción	-17%	10
7	Clown Bagó	2%	10
8	Jefe(a) de Zona	5%	10
9	Auxiliar de Aseo Planta	6%	9
Recuento A			341
			66%

En 8 cargos (97% de las personas de este segmento) están en la zona de equidad (alrededor del 10% bajo o por sobre el promedio), por lo que prácticamente no existe brecha salarial en detrimento de las mujeres.

En sólo un cargo encontramos una brecha con algún grado de significancia en contra del sexo femenino que es Administrativos de Producción, cuya cifra produce distorsión, porque sólo existe un único hombre que ocupa el cargo y que tiene una gran antigüedad (25 años) y arrastra una remuneración por sobre el mercado para el cargo.

La evolución de la Brecha salarial del cargo más masivo, que es de Representante Médico (31% de la dotación) se observa en el siguiente gráfico:



Proporción de altos ejecutivos contratados comunidad local.

Contenido GRI 202 – 2.

La Organización cuenta con dieciocho personas en el nivel 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 la Gerencia de Abastecimiento y Comercio Exterior y la Subgerencia de Aseguramiento de Calidad, estas dos últimas lideradas por mujeres).

El Área de Administración y 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, ambos de nacionalidad chilena.

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/Nivel jerárquico por Género

	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 ECONÓMICOS INDIRECTOS.

Inversiones en infraestructura financiera:

Contenido GRI 203 – 1

Durante el año 2020 se sigue trabajando y modificando instalaciones como medidas de mejora continua y además reafirmando nuestro compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible 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.

En relación al uso del agua potable, 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 quienes nos asesoran ambientalmente.

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\$

	2019	2020	%	
Ingresos Totales	44,511	43,720	-2%	Venta locales, exportaciones y otros ingresos
Costos y Gastos Operativos	-28,666	-27,691	-3%	Costos y gastos operativos fueron pagados a proveedores
Depreciaciones y Amortizaciones	-462	-482.58	4%	
Total, Costo Operativo	-29,128	-28,174	-3%	Incluye costos de ventas y exportaciones, más gastos administrativos y ventas sin remuneraciones y apartes a la comunidad.
Sueldo Empleados(as)	-11,844	-11,516	-3%	Incluye: Remuneraciones, bonos y regalias, leyes sociales.
Pago a Accionistas	-3,000	-3,000	0%	Distribución de dividendos
Proveedores de Rec.Financieros	0	0	0%	Deudas bancarias
Total, Pago Proveedores de Capital	-3,000	-3,000	0%	
Pago al Estado	-1,040	-1,513	45%	
Aporte a la Comunidad	-8	-4	-50%	Incluye: Donaciones a instituciones de beneficencia.
Total, Valor Económico Distribuido	-33,176	-32,691	-1%	
Valor Económico Retenido	11,335	11,030	-3%	

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 2020, incluye los componentes básicos para las operaciones a partir de las ventas netas, presentadas anteriormente.

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 recicla. 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.

En el mes de agosto se presentó al ministerio del medioambiente un análisis de la cantidad de envases y embalajes asociados a la cantidad de productos comercializados en el país durante el año 2019.

Laboratorio Bagó de Chile, es una de las 59 empresas que ha suscrito un Acuerdo de Producción Limpia para disminuir residuos a cero, minimizando la generación de residuos sólidos, 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 gestionar el uso de KPI para medir y comprender los riesgos climáticos como también 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.

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.

Esto es un tema cultural y todos tenemos que hacernos parte para no generar basura y minimizar la contaminación asociada a esta. Actualmente se analizan varios proyectos, entre ellos hacer compostaje con la basura orgánica que se genere en el casino de alimentación.



9. PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN.

GRI 204.

Empresas Proveedoras locales.

Contenido GRI 204-1

Las empresas proveedoras de Sistemas Críticos en la cadena de suministro son organismos que proporcionan productos y servicios vitales para el buen funcionamiento de los sistemas de la organización.

Existe una selección y evaluación de proveedores, cuyas variables o atributos tienen un peso relativo. Esta evaluación se encuentra en línea con las GMP (Prácticas de Buena Manufactura), que miden variables relacionadas a calidad y servicio.

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 250 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 2020 en Pesos chilenos fueron de aproximadamente \$8.600 millones en importaciones y \$ 3.200 millones en Compras nacionales.

Se apoya a proveedores locales que permiten garantizar el suministro, fomentar una economía local estable y mantener las relaciones con 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.

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 aprobadas de la Lista “Proveedores Aprobados”.
- Si existe un contrato vigente, 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 50 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:

Durante el año 2020 se programaron 4 auditorías a proveedores y 8 auditorías internas; sin embargo, producto de la pandemia mundial y dificultad de coordinación con los proveedores no se pudieron llevar a cabo, quedando reprogramadas para el año 2021.

Microbiología

En los meses Febrero y Marzo de 2020 se da inicio al monitoreo microbiológico en los sectores de producto expuesto, previo a la puesta en marcha de la Planta de Producción, después de las operaciones de mantenimiento.

Junto con ello, nace el “Programa de monitoreo microbiológico anual”, que incluye el Sistema de aire comprimido, monitoreo de salas (aire, piso, muro y superficies) y monitoreo del vestuario del personal (manos, antebrazo y pecho).

Además, se inicia el estudio de la “Flora In-House”, lo cual nos permite conocer la flora microbiológica propia de un determinado sector en la Planta.

También se realizó el estudio de eficacia de sanitizantes utilizados en nuestros procesos de limpieza en la planta de producción (solución de alcohol al 70%, solución de cloro 1000 ppm, solución amonio cuaternario 1:170).



10. ANTICORRUPCIÓN.

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 de 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. Ponemos 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.

El 2020 se continuó trabajando en el Programa de Cumplimiento (Compliance), con Reuniones Online y Capacitaciones vía E-learning al personal relacionado con adquisiciones, para que apliquen la Debida Diligencia con los Proveedores (as).

Esto consiste en enviar un cuestionario al Proveedor(a) y posteriormente confeccionar un Check List donde quede registrada la autorización para trabajar con ese Proveedor(a).

Lo anterior, para mitigar los riesgos dentro de la operación en la cadena de adquisición internacional y nacional de la organización, de manera de cumplir con los requerimientos legales, éticos y proteger la reputación de la organización.

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

Desde enero del 2019 se tomó la iniciativa de contratar a Compliance Global Consulting, en adelante CGC, para apoyar en las diversas implementaciones dentro del marco de la Ley de Prevención de delitos N°20.393.

La Gerencia 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.

Seguimos 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 2021 se implementará la Política de Conflicto de Interés, donde se dejará registro de la Capacitación de esta.

Durante el 2020 se aplicó el procedimiento de debida diligencia a los(as) proveedores(as), lo que permite generar acciones de monitoreo que ayudan al cumplimiento de la ley.

Junto a esto, se siguen manteniendo las buenas prácticas y la ética en lo relacionado a la selección, contratación y evaluación de las empresas proveedoras.

Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.

Contenido GRI 205-3

Durante 2020 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.

El canal establecido y difundido para recibir denuncias anónimas es el correo electrónico **denuncias@bago.cl**.

11.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.

12.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 lo siguiente:

Tabla N°15: Tipo de desecho y cantidad

ÍTEM S	TIPO DE DESECHO	Cantidad Kg.
1	Rezago de blísteras	21.364
2	Fármacos Vencidos	4.625
3	Descarte de producción	20.162
4	Sólidos contaminados con medicamentos sólidos	30.465
5	Papelería confidencial	10.704
6	Envases vacíos	23.147
7	Botellas contaminadas con corrosivos	3.581
	TOTAL	114.048 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 en 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 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	33.215
2	Plumavit	296
3	Plásticos	2.849
	TOTAL	36.360 KG.

13.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, continuamos trabajando para aumentar sustancialmente el porcentaje de uso de energía renovable en los procesos productivos, utilizando tecnología energética no contaminante. Se llevan a cabo diversas acciones para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI). (ver Tabla N°18)

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 un Plan de Medición de la eficiencia energética.



**Ministerio del
Medio
Ambiente**

Durante el año 2020, el consumo bordeó el 90,67%, como consecuencia de mejoras tecnológicas como la incorporación de sistemas de iluminación led, paneles solares de apoyo y máquinas 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 pérdida por agua de rechazo, respecto de otras tecnologías. Como desafío a futuro, la organización busca incorporar tecnología que permita recuperar parte de las aguas que hoy se eliminan en el sistema de alcantarillado, de modo de disminuir al máximo la pérdida del recurso.

Huella del Agua Corporativa

La Huella de Agua es un indicador que nos ayuda a comprender cómo 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 DEL AGUA CORPORATIVA						
AÑOS	PRODUCCIÓN			PROCESOS	AGUA GRIS	Huella del Agua
	SOLIDOS	LIQUIDOS	CREMAS			CORPORATIVO
	m3 / año	m3 / año	m3 / año	m3 / año	m3 / año	m3 / año
2011	4,739	897	196	9,814	2,824	14,121
2012	5,194	817	116	10,323	2,971	14,853
2013	4,822	767	123	9,675	2,784	13,921
2014	5,027	660	144	9,897	2,848	14,240
2015	5,321	819	197	10,722	3,085	15,427
2016	4,917	779	149	9,916	2,854	14,268
2017	6,312	1,187	134	12,944	3,725	18,625
2018	5,788	1,088	123	11,869	3,415	17,077
2019	5,640	1,061	120	11,566	3,328	16,642
2020	4,558	641	107	8,906	2,563	12,814
PROMEDIO	5,232	872	141	10,563	3,040	15,199

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 cuando se levantó la línea base y del año 2016, como punto de partida del desarrollo y priorización de medidas de uso de agua, su reciclado y su reutilización, que contribuyeron 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 el año 2020 una cantidad total de: **935ton-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 diésel (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.

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 2020.

Cuantificación de emisiones de GEI

Las emisiones de GEI corporativas correspondiente al año 2020 es de **935 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	68,25	68,25	0,014	0,009
Alcance 2	847,81	847,21		
Alcance 3	19,25	19,25		
TOTAL	935,31	934,71	0,01	0,01

Tabla N° 19: Serie de tiempo 2019 a 2020 por alcance en toneladas CO₂e

Alcance	Año 2019	Año 2020
Alcance 1	69,83	68,25
Alcance 2	837,20	847,81
Alcance 3	18,92	19,25
TOTAL	925,96	935,31

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		t-CO ₂ e
1A	Fuentes fijas	17
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	847
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 2020 corresponde a 935 ton CO₂e/año, siendo el Alcance 2 el que contribuye con la mayor parte de las emisiones, equivalentes al 90,67 %.

El leve incremento respecto al periodo anterior obedece al constante trabajo 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 de este programa 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 90,67%, 847,8128 t-CO₂e
- Los equipos AA. contribuyen con un 2,11%, 19,768 t-CO₂e
- Las fuentes fijas contribuyen con un 1,78%, 16,6211 t-CO₂e

Comunicación de resultados

- Difusión y capacitación interna: el presente proyecto incluye un proceso que incorpora reuniones de capacitación a 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.

14.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 y Desarrollo (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-PVDC 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 se ponen en bolsas plásticas y son considerados como residuos peligrosos. Luego 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 por todo el personal expuesto a contaminación ambiental durante el proceso productivo.

Impactos ambientales actuales y potenciales:

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 eventualmente afectar la salud de los trabajadores y trabajadoras de la Planta. Éstos ocupan mascarillas especiales para la filtración adecuada del polvo en suspensión.

Para cuidar la calidad de nuestros productos y la salud de los trabajadores (as), nuestra planta cuenta con sistemas de aire certificados que renuevan el aire 20 veces por minuto, lo filtran y evitan el polvo en suspensión, con una eficiencia mayor a 99,95% cumpliendo con una clasificación ISO 8.

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 en su totalidad, siendo 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):

Somos una empresa 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, preocupándonos por 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.

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, celulares, botellas plásticas, 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. Durante el año 2020 el total de retiros fueron 1.680 kilos.



15.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 2020

Tabla N°21: Materiales y Toneladas

MATERIAL	Toneladas
Metales	9.442
Plásticos	76.562
Cartón y Papel	130,1
Vidrio	8.122
TOTAL	94.256

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 y 9 del Pacto Mundial de la ONU establece que 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 medioambientales al momento de elaborar el presente Reporte.



16. EMPLEO.

GRI 401

La pandemia de COVID-19 ha causado una disrupción sin precedentes en todo el mundo por las repercusiones devastadoras que ha tenido en la salud pública, el empleo y los medios de vida.

Los gobiernos y las organizaciones de trabajadores/as y de empleadores/as de todo el mundo han tomado medidas inmediatas para hacer frente a la crisis, preservar los puestos de trabajo y proteger los ingresos, aunque el alcance y la generosidad de estas iniciativas han sido muy dispares. Si bien es cierto que estas medidas han sido esenciales para mitigar la crisis, todos los países han sufrido un pronunciado deterioro del empleo y de los ingresos nacionales, lo cual ha acentuado las desigualdades existentes y ahora corre el riesgo de perjudicar de forma duradera a los trabajadores/as y las empresas.

Es preciso adoptar una respuesta política firme para hacer frente a la fragilidad y la desigualdad de las condiciones sociales y económicas, así como para lograr una recuperación centrada en las personas.

La OIT calcula que en el 2020 se perdió el 8,8 por ciento del total de horas de trabajo, el equivalente a las horas trabajadas en un año por 255 millones de trabajadores/as a tiempo completo. Este indicador resumido refleja las distintas vías a través de las cuales la pandemia ha afectado a los mercados laborales.

Alrededor de la mitad de estas horas de trabajo se han perdido a consecuencia de la reducción de jornadas laborales de quienes conservaron su puesto de trabajo (y pueden atribuirse a la reducción de las horas de trabajo o a las «cero» horas de trabajo fruto de los planes de permisos obligatorios). La mitad restante se debió a la destrucción de empleo. En relación a 2019, el empleo total se redujo en 114 millones de trabajadores/as ya fuese porque estos/as se quedaron sin trabajo o porque abandonaron la fuerza de trabajo.

Si no hubiera habido pandemia, se calcula que se habrían creado unos 30 millones de nuevos puestos de trabajo en 2020 en todo el mundo. En conjunto, estas pérdidas significan que el déficit mundial del empleo aumentó en 144 millones de puestos de trabajo en el 2020, lo que acentuó aún más la escasez de oportunidades de empleo que ya existía antes de la pandemia.

En 2020, la tasa de desocupación anual promedio en Chile aumentó 3,5 puntos porcentuales (pp.) respecto al año anterior y se situó en 10,7%.

En las mujeres, este indicador creció 2,9 pp. y llegó a 10,9%, mientras que en los hombres anotó un alza de 3,8 pp., ubicándose en 10,5%.

Las trabajadoras y trabajadores de Chile son catorce millones de personas, casi toda la población del país mayor de 16 años. En cuanto a la tasa de ocupación —es decir, el porcentaje de personas que están efectivamente trabajando respecto a la población en edad de trabajar— alcanzó a un 49,6 por ciento.

La crisis ha afectado a muchos jóvenes en un momento crucial de sus vidas, interrumpiendo su transición de la escuela o la universidad al trabajo. Los datos de crisis anteriores muestran que la entrada en el mercado laboral durante una recesión reduce las probabilidades de empleo a largo plazo, los salarios y las perspectivas de desarrollo de competencias en el trabajo.

Esto se debe a que hay menos puestos de trabajo disponibles y, en consecuencia, el desempleo es más elevado, y también a que los jóvenes que encuentran empleo suelen ser contratados en puestos temporales hasta que se restablezca la confianza de las empresas.

Si bien las recesiones también pueden impulsar a los trabajadores jóvenes a invertir más en educación formal, la proporción de jóvenes que no tenían empleo, estudios o formación aumentó en 2019 y 2020 en 24 de los 33 países de los que se dispone de datos.

Por otra parte, la pandemia ha perturbado gravemente las oportunidades educativas, sobre todo en las regiones del mundo que carecen de la infraestructura digital y la capacidad para pasar a la enseñanza a distancia. La crisis del COVID-19 ha puesto aún más de relieve la vulnerabilidad de los trabajadores/as migrantes. Muchas de estas personas experimentaron un cese abrupto de su empleo, junto con el impago o el retraso en el pago de su salario, al mismo tiempo que, a menudo, carecían de acceso a las prestaciones de protección social que podrían haber compensado su pérdida de ingresos.



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 2020 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 nuestra 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.

Durante el 2020 se trabajó arduamente para mantener los puestos de trabajo de todo el personal y las diversas áreas, adecuando la forma de trabajar para conservar la fuente laboral.

Nuevas contrataciones de empleados/as y rotación del personal.

Contenido 401-1

Ingresos a la organización desagregados por género 2020

Durante el periodo reportado del cien por ciento del personal ingresado, 50% son mujeres y 50% hombres

Bagó durante 2020 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 hacer la distinción por género, el 53% representa al género femenino v/s 47% 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

Tabla N°22: Ingreso desagregado por Género 2020.

Área	Nombre de puesto	Mujer	Hombre	Total general	% Mujer/Área	% Hombre/Área
Administración y Finanzas	Asistente de Costos	1		1	100%	
Calidad y Desarrollo	Analista Control de Calidad	2	2	4	33%	67%
	Auxiliar de Control de Calidad		1	1		
	Supervisor (a) Turno Nocturno Control de Calidad		1	1		
Comercial	Representante Médico	1	1	2	50%	50%
Dirección	Químico (a) Farmacéutico de Asuntos Regulatorios	1		1	100%	
Gestión de Personas	Asistente Social	1		1	67%	33%
	Auxiliar de Casino		1	1		
	Técnico (a) Paramédico	1		1		
Producción	Administrativo(a) de Producción	1		1	40%	60%
	Operador(a) de Envase	1	2	3		
	Operador(a) de Fabricación		1	1		

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

Tabla N° 23: Detalle de la dotación 2020 v/s 2019

AREAS	2020	2019	%DESV.
Comercial	225	233	-3%
Producción	156	166	-6%
Calidad y Desarrollo	71	76	-7%
Dirección	23	25	-8%
Administración	23	23	0%
Gestión de Personas	18	17	6%
TOTAL	516	540	-4%

De la Tabla N°23 podemos deducir que:

El Área Comercial reduce su dotación en un 3% debido especialmente a que no fueron reemplazadas las personas del cargo Representantes Médicos que se retiraron.

El decrecimiento de un 6% en el Área de Producción, se debe al ajuste de dotación de Operadores de Fabricación y Operadores de Envase por la reducción de la demanda debido a la pandemia.

La disminución de un 7% en la dotación del Área de Calidad y Desarrollo, corresponde a la disminución de Analistas Químicos, especialmente por término de reemplazos de licencias médicas y maternales en el período.

El Área de Dirección se reduce en un 8% debido a una persona que renuncia en Abastecimiento y Comercio Exterior y a una persona que jubila en Aseguramiento de Calidad.

El Área de Gestión de Personas crece en 6% por una persona que llena la vacante de Auxiliar de Cocina.

Bagó destaca entre sus prácticas laborales alineadas a ODS 8, garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres sin diferenciación de raza, sexo, nacionalidad, discapacidad, etc., con igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

De igual modo se promueven los derechos laborales y un entorno de trabajo seguro para todos sus empleados(as) y el personal externo.

El personal contratado por regiones y por sexo, da cuenta que durante el año 2020 se contrataron 18 personas. De la Región Metropolitana fueron 17 personas de las cuales 8 son hombres y 9 mujeres. En regiones, se contrató solo **a 1 hombre**.

Tabla N° 24: Tramo Etario Personal por Género

Tramo Etario 2020	Género	
	Hombre	Mujer
50 a 60 años	0	1
30 a 49 años	5	4
19 a 29 años	4	4
Total	9	9

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.

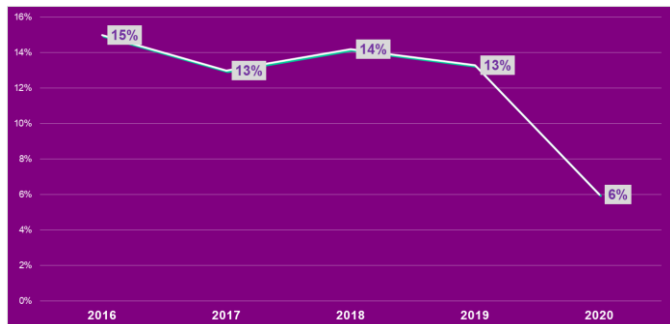
Alcanzar un 0% simplemente no es realista, entonces, ¿cuál es un porcentaje aceptable? La respuesta depende de la industria. La rotación en la industria manufacturera, por ejemplo, varían de un país a otro: algunos fabricantes de productos electrónicos en China alcanzan hasta el 300%; mientras tanto, en los EE.UU. cuatro de cada diez empresas productivas pierden más del 20% de trabajadores anualmente.

Según Make UK, la tasa de rotación de la industria manufacturera británica en 2020 fue del 17,6%, frente al 14,4% en 2018. A nivel general, de acuerdo al Informe comparativo de capital humano de la SHRM, la rotación promedio es de un 18%.

Si bien la mayoría de los encuestados informaron tasas entre 12% y 20%; la SHRM sostiene que las organizaciones de sectores no estacionales deberían intentar llegar al 10%.

La Rotación en Bagó, de acuerdo al siguiente cuadro, evidencia una tendencia a la baja en estos últimos cinco años, observándose una disminución entre el periodo 2020 versus 2019 de siete puntos porcentuales, que se explica por la escasez de la oferta de empleos en el mercado laboral por la pandemia.

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



Con respecto a las desvinculaciones de personal, se observó un decrecimiento de 15 puntos porcentuales en las causas personales para dejar la organización, como se evidencia en el Gráfico N°8.

Gráfico N°8: Desvinculación Involuntaria/Voluntaria

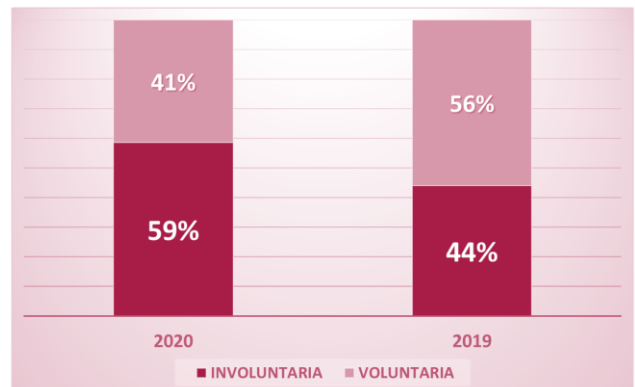
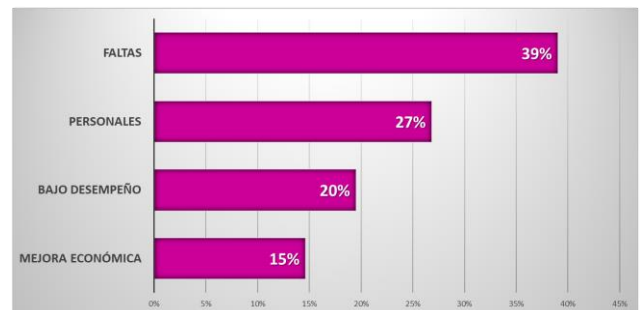


Gráfico N°9: Motivos Desvinculación del Personal 2020



Dotación por Diversidad:

Tabla N°25: Dotación por género 2020 v/s 2019

Año	Hombres	%	Mujeres	%	Total
2020	242	46,9%	274	53,1%	516
2019	248	45,9%	292	54,1%	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

Millennials, o generación Y, se refiere a los nacidos entre 1982 y 1994. No existe un consenso en las fechas, siendo que algunos consideran el comienzo de la generación de los millennials desde 1980 y su término puede extenderse hasta el año 2000.

Los millennials, nombre que deriva de milenio en inglés, son considerados una generación que creció con la tecnología y la cultura popular desarrollada entre los años 80 y 2000, por lo tanto, son personas familiarizadas con la tecnología.

En Chile, según el Censo 2017, la población que actualmente tiene entre 20 y 39 años alcanza a 5.363.386 personas, lo que la convierte en la generación más numerosa del país, por sobre los centennials (4.768.447), la generación X (4.591.999) y los baby boomers (2.379.415).

Se estima que, en los próximos años, más del 50% de la fuerza laboral chilena corresponderá a este sector y según Néstor Milano, director ejecutivo de Laborum, las empresas ya han empezado a comprender que deben adaptarse a esta nueva generación, que tiene aspiraciones distintas a las de sus padres. "Los millennials no solo valoran lo económico, sino que privilegian gratos ambientes laborales, y es por esto que las empresas apelan hoy a distintas instancias para atraerlos y retenerlos, priorizan la felicidad por sobre lo económico".

Generación X

Este grupo de personas abarca a quienes nacieron a partir de 1965 y hasta 1982, de acuerdo con la OCDE. Tienen entre 56 y 40 años aproximadamente. Son hijos de los baby boomers y padres de los millennials. Esta generación tiene una X que representa, sobre todo, la idea de la indefinición.

Ellos y ellas se vieron frenados por recesiones económicas fuertes y desempleo, lo cual retrasó su emancipación e independencia económica, en algunos casos. Además, este grupo de personas fue la primera generación en donde las mujeres superaron a los hombres en logros educativos, según Pew Research.

Baby Boomer

Los Baby boomers son individuos nacidos entre 1946 y 1965, lo cual los posiciona entre los 55 y 75 años. Esta generación destaca por haberse desarrollado en un ambiente económico favorable: de acuerdo a un estudio de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE).

El 70 por ciento de los baby boomers pertenecen a la clase media. Esta generación es considerada de "nido vacío", ya que sus hijos son mayores de edad y se han independizado o están a punto de hacerlo.

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

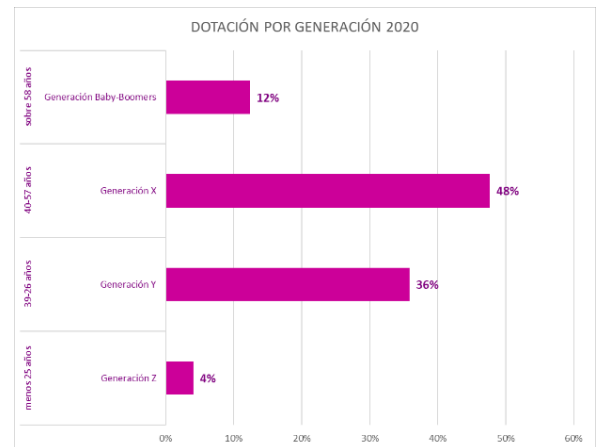


Tabla 26: Dotación por Generación

DOTACIÓN POR GENERACIÓN 2020				
menos 25 años	39-26 años	40-57 años	sobre 58 años	Total
Generación Z	Generación Y	Generación X	Generación Baby-Boomers	
21	185	246	64	516
4%	36%	48%	12%	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 11 años. Actualmente, se encuentran incorporadas cinco personas que cuentan con su registro de discapacidad y uno en proceso.

Debido a la crisis sanitaria del Covid-19, las personas con discapacidad que trabajaban en la compañía, por su seguridad fueron enviadas a sus domicilios sin perder vínculo laboral ni ver reducidas sus remuneraciones.

Personal extranjero

En la actualidad, y de acuerdo a estimaciones del INE, al 31 de diciembre de 2020, residían en Chile 1.462.103 extranjeros, lo que representa un aumento absoluto de 11.770 personas y un aumento relativo de 0,8% respecto del año 2019, con una estimación actualizada de 1.450.333 personas extranjeras, siendo sus principales orígenes: Venezuela, Perú, Haití, Colombia, Bolivia y Argentina.

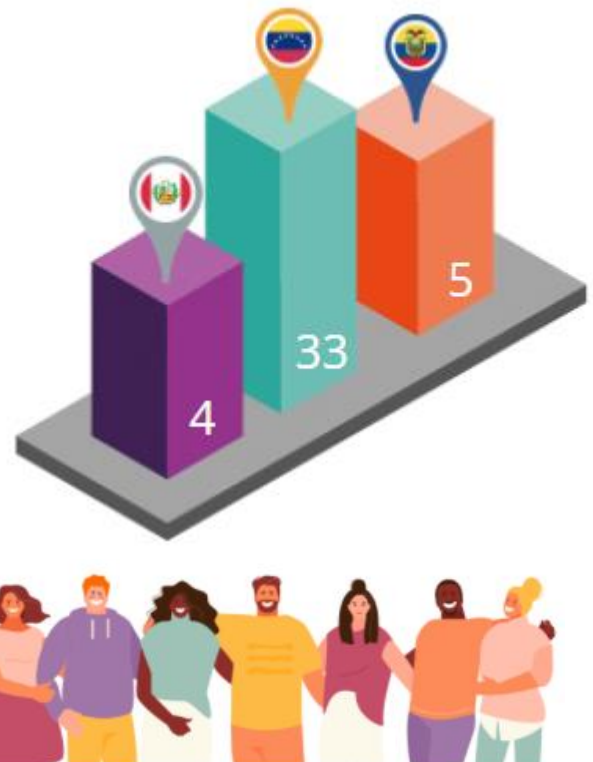
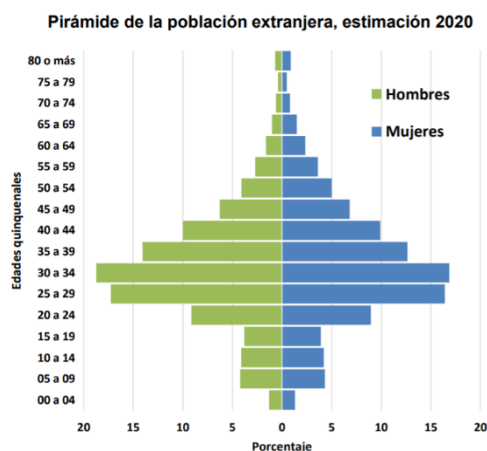
En el año 2020, aproximadamente la mitad (48,0%) de las personas extranjeras tienen entre 25 a 39 años, mientras que los mayores porcentajes se concentran en el grupo quinquenal entre 30 a 34 años (17,8%) y en el grupo de 25 a 29 años (16,8%).

Un elemento relevante a destacar es lo observado en el grupo etario entre 30 a 34 años, quienes han aumentado su proporción respecto de los años anteriores y pasan a ser el más representativo, en cuanto en 2019 concentraban el 17,1%, mientras que en 2018 representaban el 16,3%.

Los principales cinco países de las personas extranjeras residentes en el país en 2020 siguen manteniendo la misma tendencia que las estimaciones anteriores, siendo los cinco colectivos principales los de Venezuela (30,7%), Perú (16,3%), Haití (12,5%), Colombia (11,4%) y Bolivia (8,5%), los que suman en conjunto aproximadamente el 79,3% del total.

El 8% de la dotación de Laboratorio Bagó de Chile el año 2020 son extranjeros, es decir 42 personas de diferentes nacionalidades que hacen un aporte al negocio. El 55% son hombres y el 45% son mujeres siendo 33 de Venezuela, 5 de Colombia y 4 de Perú, de los cuales el 50% están en Producción, el 36% en Calidad y Desarrollo, 7% en Administración y Finanzas, 5% en Comercial y 2% en Dirección. La cifra total con respecto al año 2019 decreció en tres personas.

Gráfico 11: Personas extranjeras en Chile 2020



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), es el principal mecanismo para definir la relación entre una empresa y su personal.

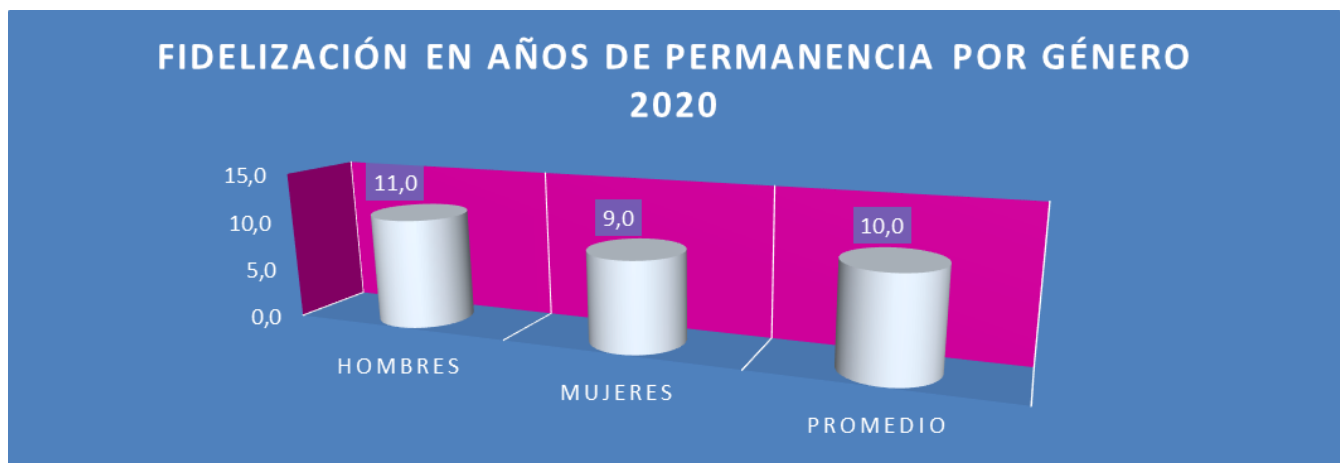
En Bagó existe una Política de Puertas Abiertas, por eso las personas de todas las áreas de la compañía tienen la opción de conversar y plantear sus inquietudes y necesidades a sus jefaturas y gerencias.

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 promueve las buenas prácticas laborales que la organización ha venido desarrollando en beneficio de la calidad de vida de todas las personas que trabajan en la organización.

El año 2020 el 45% de las personas presentan menos de cinco años de permanencia, hasta quince años 30%, más de quince años 24%.

Siendo el promedio de permanencia 10 años, al desagregarlo por género los hombres presentan 11 años y las mujeres 9 años de permanencia.

Gráfico 12: Fidelidad Laboral 2020 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 son 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 Acuerdo de Unión Civil.
- Pago Subsidio Maternal sin el límite imponible.
- Permisos para Madres y Padres para eventos tales como consulta o controles médicos.
- Para los padres se entrega 1 día adicional al permiso legal, en caso de que el parto ocurra en un día laboral.
- Permisos varios que se compensan de común acuerdo con Jefatura (actos en el jardín o colegios, reuniones de apoderados, primer día de clases y 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 preferencial.
- Actividades preventivas en salud (consulta oftalmológica, preventivo nutricional, entre otros).
- Talleres en enfermedades propias del género (cáncer de mama, cáncer de próstata, etc.)
- Convenio con Centros de Salud a precio preferente.
- Menú para empleadas/os que requieran dieta especial, previa presentación certificado nutricionista.
- Celebración Baby Shower empleado(a).
- Actividad del Día del Niño y la Niña Bagó.
- Alimentación variada y equilibrada para todo el personal. (Desayuno, almuerzo, once y cena).
- Flexibilidad horaria y teletrabajo en contexto de pandemia.

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). 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%).

Durante el periodo enero a diciembre 2020, 265 personas se encontraban inscritas en el seguro complementario de salud, de las cuales 167 son mujeres (63%) y 98 hombres (37%).

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

En relación al subsidio por enfermedad, la compañía paga a todas las personas que hagan uso de licencia médica o maternal 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 2020, en Bagó hubo 11 nacimientos v/s 21 del 2019, correspondientes a 1 empleada y 10 empleados, quienes han cumplido con su permiso parental de acuerdo a lo estipulado por la ley. Las 11 personas regresaron después de los permisos correspondientes, y continúan siendo parte de la dotación de la organización.

De los empleados reportados que fueron padres el año 2020, al igual que 2019, 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 (2019), decreció en 68% las solicitudes de permisos por distintas razones, es decir se controlaron 878 permisos, de los cuales el 62% son mujeres y 38% permisos solicitados por hombres.

La situación pandémica y el hecho de que la mitad de la empresa estuvo en teletrabajo la mayor parte del año y además que las personas estuvieron en confinamiento se justifica esta caída.

Tabla N°28: Permisos solicitados por el Personal por Género 2020 v/s 2019

Años	Mujeres		Hombres		Total Permisos
	Nro.	%	Nro.	%	
2020	541	62%	337	38%	878
2019	1.652	59%	1131	41%	2.783

17.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 el se consideran los plazos que contempla el Código del Trabajo



18.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 6 personas suplentes, siendo un buen espacio para compartir opiniones y unificar 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 en cumplimiento con el 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. Durante el período pandémico ha suspendido sus funciones.

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, salud laboral y recreación.

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 sensibilización 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 y Desarrollo.

Se establecieron protocolos, capacitación y comunicación constante en autocuidado con motivo de la pandemia con entrega de elementos de bioseguridad a todos los trabajadores/as que se encontraban trabajando presencialmente.



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 2020 continuó la disminución en la tasa de accidentabilidad a nivel país, alcanzando el 2,61%, lo cual representa una leve baja comparada con esta misma tasa en 2019 (-0.13 puntos porcentuales).

Las metas comprometidas en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo buscaban 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).

Bagó: Durante 2020 no tuvo víctimas mortales con ocasión de accidentes laborales y hubo 1 caso de enfermedad profesional. Las licencias médicas se incrementaron en 0.7 pp respecto a las horas rol del 2019.

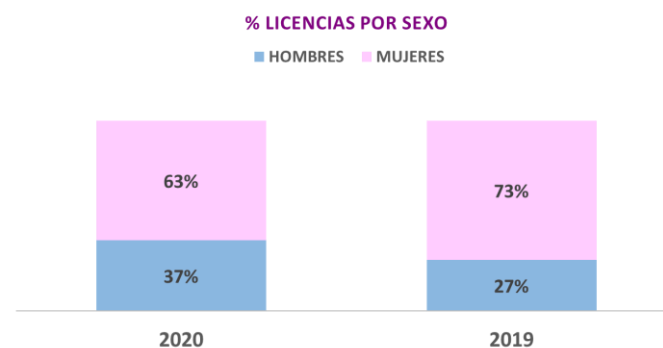
HORAS DE LICENCIA MEDICA 2020 v/s 2019 (Sin considerar licencias maternas y por hijos(as) menores de un año)

Durante 2020 se observa que el 50% de las áreas disminuyó sus horas Rol, frente a 2019, aumentando dichas horas en las Áreas de Administración y Finanzas, Producción y Comercial.

Tabla N°29: Horas de Licencia Médica por Área

HORAS DE LICENCIA MÉDICA					
AREA	2019	2020	HORAS ROL 2020	HORAS ROL 2019	GAP
Administración y Fin.	432	1.377	6%	1%	219%
Producción	8.815	16.083	5%	3%	82%
Dirección	1.458	954	4%	3%	-35%
Calidad y Desarrollo	3.816	4.364	3%	2%	14%
Comercial	13.824	13.320	3%	3%	-4%
Gestión de Personas	2.385	333	1%	7%	-86%
Total	30.730	36.431			
% horas rol	2,7%	3,4%		19%	

Gráfico N° 13: Horas de Licencia Médica desagregada por Género 2020 v/s 2019 (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 relativa en las horas de licencia médica de 10 puntos porcentuales para los hombres.

TablaN°30: Tasa de Accidentabilidad Bagó 2020 v/s 2019

Datos	2020	2019
Tasa Accidentalidad Bagó	1.31 %	1.32 %
Tasa Accidentalidad Industrial (Achs)	1.76 %	2.17 %
Tasa Accidentalidad Nacional (Achs)	2.61 %	2.74 %

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.

19.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 personal más preparado y adaptado al cargo, al entorno y los avances empresariales.

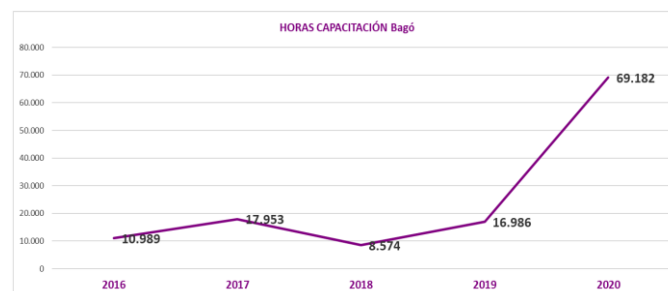
Consiste en la información técnica que brinda la empresa a su personal, para que complemente sus conocimientos e incremente su formación y desempeño dentro de la organización. Con beneficios inmediatos reflejados en la actitud y desempeño, permitiendo mejorar el ámbito de trabajo y desarrollo profesional.

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 dos empleadas finalizaron sus estudios de enseñanza media, de manera de mejorar su empleabilidad.

Se apoyó nuevamente 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.

Gráfico N°14: Horas de Capacitación últimos cinco años



El año 2020 las horas de capacitación de las áreas cayeron en un 89% con respecto al año 2019, a excepción del área Comercial que se incrementó en un 2.099%.

Esto se debió a la situación de pandemia en que se suspendió el Plan de Capacitación programado.

La fuerza de Ventas confinada durante varios meses realizó un exhaustivo reforzamiento de conocimientos de los productos Bagó, de esta manera se adaptaron las funciones para evitar la desvinculación del personal.

Detalle por Género

Tabla N°31: Capacitación por Horas.

Capacitación horas por género 2020					
Horario capacitación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Cap. horario laboral	31.859	46%	37.313	54%	69.172
Cap. horario no laboral	0	0%	0	0%	0
Total horas de capacitación	31.859	46%	37.313	54%	69.172
Asistentes	382	47%	430	53%	812
Promedio horas	83		87		

Tabla N°32:

Personal capacitado fuera horario Laboral.

PERSONAL CAPACITADO FUERA HORARIO LABORAL	2020		2019		GAP	
	M	F	M	F	M	F
Nº personas capacitadas	0	0	12	10	-100%	-100%
Horas de capacitación	0	0	1.500	1.545	-100%	-100%

Tabla N° 33:

Personal capacitado en horario Laboral.

PERSONAL CAPACITADO DENTRO HORARIO LABORAL	2020		2019		GAP	
	M	F	M	F	M	F
Nº personas capacitadas	382	430	404	342	-5%	26%
Horas de capacitación	31.859	37.313	6.287	7.654	407%	388%

Tabla 34:

Total Personal capacitado

TOTAL PERSONAL CAPACITADO	2020		2019		GAP	
	M	F	M	F	M	F
Nº personas totales	382	430	216	243	77%	77%
Horas totales	31.859	37.313	3.978	4.596	701%	712%

Porcentaje de empleados(as) y evaluación de desempeño.

Contenido GRI 404-3

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 en la fecha establecida nos encontrábamos en situación de pandemia, por lo que se postergó para el año 2021.



20.DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

GRI 405

Diversidad en órganos de gobierno y empleados(as).

Contenido GRI 405-1

El mejorar la igualdad de género puede reducir la mortalidad infantil y aumentar las tasas de participación laboral. A pesar de que los argumentos económicos a favor de la igualdad de género surgen una y otra vez desde el lanzamiento de la primera edición del Informe global sobre la brecha de género del Foro Económico Mundial el año 2006, es necesario prestar más atención a este asunto para poder garantizar un apoyo adecuado a gran escala y enfrentar las desigualdades.

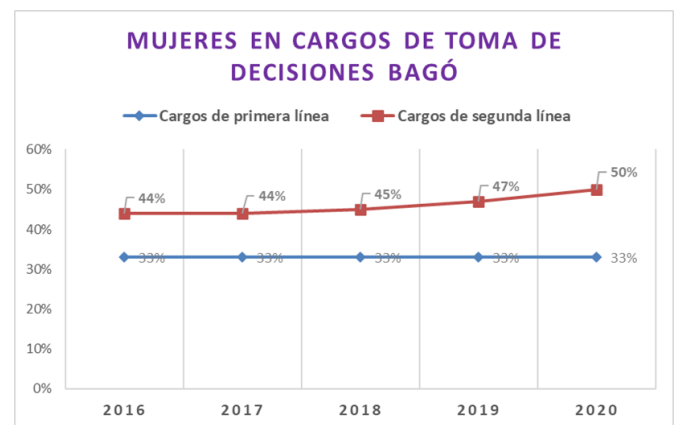
Existe un argumento claro basado en los valores para promover la igualdad de género: las mujeres constituyen la mitad de la población mundial y merecen un acceso igual a la salud, la educación, el potencial de ingresos, la participación económica y la toma de decisiones políticas.

La igualdad de género es una parte fundamental en las sociedades en desarrollo, y el aumento de esta en la educación puede reducir las tasas de mortalidad infantil, aumentar los ingresos y la participación en la fuerza laboral, y fomentar una mayor inversión en la educación de los niños. Por otra parte, en el ámbito político, la participación de las mujeres en la vida pública ha demostrado tener un amplio impacto positivo en la desigualdad social.

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 2020 y, de acuerdo al siguiente cuadro, se observa que se mantiene la cantidad de mujeres en cargos de primera línea y se incrementa en tres puntos porcentuales los de segunda línea, 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.

A nivel mundial, la remuneración de las mujeres es inferior a la de los hombres. Se estima que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 23%, si bien son cifras que subestiman el alcance real de la brecha salarial, en particular en los países en desarrollo, donde el trabajo independiente informal se encuentra muy extendido.

Las mujeres también sufren la penalidad del salario de maternidad, que asciende a medida que aumenta la cantidad de hijos que tiene una mujer. (ONU Mujeres. 2019)

Según el INE en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) 2019, entregada en octubre de 2020, el ingreso promedio de las personas ocupadas (asalariadas, cuenta propia, empleadores, tiempo completo o parcial en el país) es el siguiente:

El ingreso mensual promedio a nivel nacional ascendió a \$620.528 y el Ingreso mediano de los trabajadores ocupados en Chile alcanzó \$401.000 en 2019, es decir, el 50% de quienes trabajan en el país percibieron ingresos menores o iguales a ese último monto.

Los ingresos medio y mediano de los hombres se ubicaron en \$704.274 y \$449.652, respectivamente, mientras que en las mujeres estos alcanzaron los \$506.651 y \$352.865, respectivamente. Esto implicó brechas de -28,1% en el ingreso medio y de -21,5% en el ingreso mediano, ambos en desmedro de las mujeres.

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: Producción, Calidad y Desarrollo, Administración y Finanzas, Dirección y 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 2020 a las mujeres no ejecutivas es de \$1.026.327, que corresponde a + 103% 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 \$1.190.354, con una brecha salarial respecto al ingreso medio mensual neto de hombres ocupados en Chile de +69%.

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

Sexo	Ingreso medio mensual neto cargos no ejecutivos	Ingreso medio mensual neto de los ocupados	Brecha salarial
	Bagó 2020	INE 2019	
Mujeres	\$ 1.026.327	\$ 506.651	103%
Hombres	\$ 1.190.354	\$ 704.274	69%
Brecha	-13,8%	-28,1%	

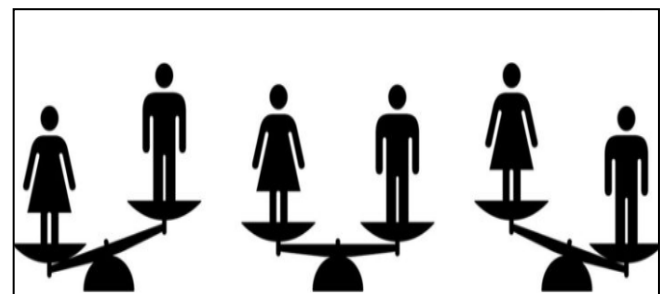
21.NO DISCRIMINACIÓN.

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 denuncias de 4 casos de violencia intrafamiliar. No hubo casos de acoso laboral. Se actuó de acuerdo a los procedimientos internos y protocolos establecidos en el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación – SIGIGC.

Algunos de nuestros procedimientos son:

- 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.
- RH-DOC-11 Reglamento Interno.

El estatus de los casos indica que los casos fueron cerrados sin adherencia.

22.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 constante 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, la Directiva continúa siendo representada por dos mujeres y un hombre, (presidenta, tesorera y un secretario).

157 personas se encontraban incorporadas al sindicato de las cuales 86 son mujeres (55%) y 71 hombres (45%), las cuales participaron en el proceso de Negociación Colectiva, culminado exitosamente en el mes de octubre 2020.

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, promoviendo un flujo de comunicación constante con las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras, en un marco de respeto y progreso.



23. 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 138 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): "Convenio sobre la edad mínima".

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

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

Trabajo Infantil

GRI 408-1

En el contexto latinoamericano Chile es uno de los países con menos población infantil trabajadora en Latinoamérica.

A nivel nacional, un 6,6% se encuentra en trabajo infantil, lo que corresponde a 219 mil: de estos 94 mil tienen entre 5 y 14 años, es decir, menos de la edad mínima establecida para trabajar y 125 mil niños entre 15 y 17 años se ocupan en trabajos peligrosos. 69,2% son hombres y 30,8% son mujeres. (Fuente: BCN 2020)

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.



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

CONTENIDO GRI 409

De acuerdo con el Convenio 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 políticas de Gestión de Personas 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 Contrato de Trabajo en los que se establecen cláusulas y condiciones para la prestación de servicios, se explicita la naturaleza voluntaria del empleo, la libertad de rescisión del contrato (amparada por procedimientos legales) y cualquier tipo de penalización que conlleve la resolución del contrato por cualquiera de las partes.

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.



25. 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.

26. DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS.**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.

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).

27. EVALUACIÓN 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 desde 2011 a la fecha 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. Sin embargo, se tiene especial cuidado en que tanto personal interno como externo que trabaje en relación con la compañía no sea menor de 18 años (edad legal en Chile para trabajar).

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 WEP's 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.



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.

28.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.

Estas actividades durante el 2020 se desarrollaron de manera telemática debido al contexto pandemia.

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/as o bebés.
- Comercialización de medicamentos bioequivalentes que cumplen con todas las exigencias GMP, siendo además libres de gluten.

- Comercialización de envases con Código Braille para dar mayor acceso a la población con discapacidad visual, con el objeto de dar mayor accesibilidad a los productos farmacéuticos de manera autónoma.

Social:

- Mantención año 2020 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 otorgó Becas Sociales a PRODEMU orientadas a entregar capacitación que mejorarán la empleabilidad de mujeres vulnerables que necesitan incorporarse al mercado laboral.
- 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 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.
- Bagó participó en distintos seminarios y talleres telemáticos 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 siete años colaborando con la Clínica Las Condes, la Clínica Santa María y el Hospital San Juan de Dios.

El equipo Clown Bagó está conformado por ocho 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.



Educación

- Tesis de Grado: Continuando con la constructiva relación de Bagó con Universidades y Centros de Formación Técnica. Durante 2020 y debido a la Pandemia, participamos un Proyecto de Tesis para egresado de la carrera de Química y Farmacia.
- Actividades Docentes: En el mes de octubre, el director técnico fue invitado por la Universidad Austral de Chile para dar una conferencia vía telemática acerca de Prácticas de Buena Manufactura y del Rol del Químico Farmacéutico en nuestra industria. La experiencia se replicó en el mes noviembre en la Universidad Arturo Prat de Iquique.
- Se continuó trabajando con Pacto Global, organismo de la ONU para promover la Responsabilidad Social Empresarial. Durante el año se participó entregando nuestro testimonio de empresa en dos importantes documentos emitidos por este organismo internacional, que fue el manejo de las empresas en la pandemia denominado "Empresas unidas para hacer frente al Covid-19" y por la "Conmemoración de los 20 años de Pacto Global".
- 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. La Psicóloga Laboral y la Auditora Interna participaron en el taller TGE (Target Gender Equality) organizado por Pacto Global y ONU Mujeres, que está orientado a instalar capacidades en las empresas para avanzar en la equidad de género.
- El año 2020 nos trajo la pandemia de Covid 19, eso nos motivó e incentivó a tomar rápidamente una serie de medidas para proteger a nuestro personal y asegurar la continuidad de la actividad productiva y comercial. Es así que se implementaron una serie de actividades relacionadas con la pandemia, entre las cuales: creación de Comité Emergencia Covid-19 (gerencias), Petit Comité Covid (parte de gerencias y Experto en Prevención de Riesgos). Difusión medidas de bioseguridad, ocupando todos los medios disponibles de comunicación interna tales como afiches, mailing, diarios murales, pantalla TV en casino, boletín interno y charlas telemáticas.
- Junto con ello se dispusieron protocolos y medidas de bioseguridad (señalética, mascarillas, dispensadores de alcohol gel, entrega de set de bioseguridad para la familia, pediluvios, toma de temperatura, separadores de acrílico en escritorios y casino, limitación de aforos en salas cerradas, etc).
- Se dispuso de turnos y horarios de trabajo ajustados a la nueva realidad y en el momento crítico de la pandemia un 54% de la dotación estuvo con teletrabajo. Por ser una empresa definida por la autoridad sanitaria como "esencial" el personal operativo se mantuvo presencialmente, no existiendo ningún contagio originado en nuestras instalaciones. Contrajo el virus externamente el 4,7% del personal, sin existir casos de gravedad que requirieran hospitalización, a quienes se les hizo seguimiento telefónico para monitorear su evolución, además de llevar un registro escrito de cada caso.

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 2020 recibimos la segunda auditoria de seguimiento al cumplimiento de las metas establecidas, con resultados conformes, para poder obtener la certificación del APL.

Responsabilidad Social Empresarial.

- Con motivo de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, fue invitado el gerente de Gestión de Personas a participar de un acto en el Palacio de La Moneda dirigido por S.E. el Presidente de la República y la Ministra de la Mujer y la Equidad de Género.
- Se participó nuevamente en el IEG (Índice de Equidad de Género) de PROhumana, logrando un resultado de 85%, el cual está por sobre el promedio de las cinco mejores empresas de la muestra, siendo el mejor resultado en cuatro años.

- Se participó en la medición del IPG (Índice de Paridad de Género) de Comunidad Mujer, patrocinado por el BID (Banco Interamericano de Desarrollo) y el WEF (Foro 36 Económico Mundial), donde se apreció un notorio avance en los indicadores de género de Bagó en el período 2016-2019, referentes a la participación de las mujeres en cargos de toma de decisiones y la disminución de la brecha salarial.
- Durante el año la gerencia de Gestión de Personas siguió participando activamente como speaker en diversos seminarios y talleres relacionados con las diferentes temáticas de la Norma Chilena 3262 organizados por diversos organismos internacionales, entidades públicas y privadas, esta vez por vía telemática.

Ciclo de charlas OTIC CCHC

Mujer y trabajo:
El desafío de la conciliación múltiple

La contingencia sanitaria no solo ha evidenciado y aumentado la desigualdad de género en oposición a la armonía que debe existir para cumplimiento de los ámbitos laboral y la vida en el hogar. A su vez, ha incrementado el riesgo de violencia en esta índole.

Estas temáticas, desde la mirada del sector público y las empresas, serán parte del encuentro al que le invita la Corporación de Capacitación de la Construcción, OTIC CCHC.

Exponen:

Carolina Cuevas M.
Subsecretaria de la Mujer y la Equidad de Género.

Francisca Jünnemann
Presidenta y cofundadora de Fundación ChileAgente.

Francisco Méndez F.
Gerente de Gestión de Personas en laboratorio Bagó Chile.

JUEVES 25 DE JUNIO 2020 09:00Hrs.

Para acceder a la actividad inscribirse en el siguiente acceso:
<https://bit.ly/3epaFEE> o deberá escanear el código QR.

Puede dirigir sus consultas a los expositores al WhatsApp +56 (9) 6309 356 1 y/o al mail consultas@ccc.cl



WEBINAR
¿Cómo estamos enfrentando los desafíos de la equidad de género que han surgido en esta pandemia?

Violencia intrafamiliar y Conciliación en el Teletrabajo

Empresas expositoras:
Bagó, Jumbo

JUEVES 9 DE JULIO 9.30 - 11.30 HRS.

zoom

MESAS REDONDAS 2020
INEQUIDAD DE GÉNERO
REALIDAD PANDEMICA

Fundación **PROhumana.**

Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. junto a la CPC. Conversatorio Violencia Intrafamiliar. Expositores Baao v Avon. 10-09-2020



Cultura:

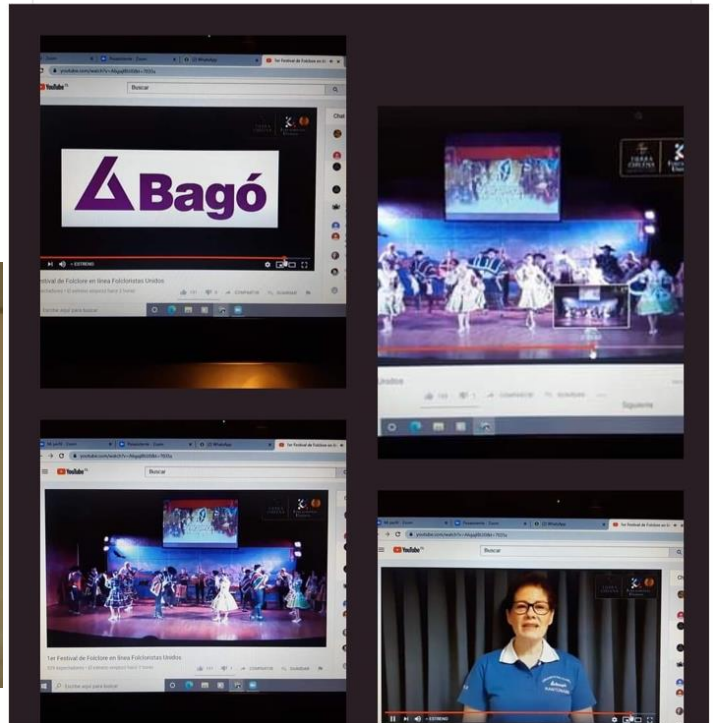
A nivel cultural, Rantunami (Grupo Folclórico Corporativo), permite al personal conciliar la vida laboral y personal.

Durante el 2020 participó en diversas actividades telemáticas desarrolladas debido a la contingencia sanitaria, debiendo innovar en la forma de hacer las cosas como ensayos y presentaciones.

Presentación encuentro dos mundos



Presentación **Conjunto Folclórico Rantunami** en Primer Festival Folclórico, Online.



Muestra en casino Fiestas Patrias Septiembre 2020

Muestra de "Jota Buenaventura" Diciembre 2020



29.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 prosiguió con las Capacitaciones al interior de toda la compañía relacionadas a Compliance, ahora de tipo telemático y también e-learning, 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.

30.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.

31.SALUD Y SEGURIDAD DE LOS Y LAS CLIENTES. CONTENIDO GRI 416

Este indicador está referido a 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. A través de nuestros valores, todo el personal está comprometido con el cuidado de la salud y seguridad en el proceso productivo, logrando entregar lo mejor para nuestros/as clientes.

		FORMULARIO DE DIRECCION		DI-FOR-12-01	
		CHECK LIST DIAGNOSTICA DEBIDA			
1.- Datos del Solicitante, colaboradores de Laboratorio Bago de Chile S.A.					
Nombre <i>Boris Gonzalez Garmaza</i> Cognom					
2.- Chequeo de informacion a traves de la siguiente contraparte o participantes	Completo con las detas entregadas por contraparte o participantes	Resque con una "X" Si o "No" cuando el participante realice un DD			
		SI	No	N/A	Comentarior
Nombre persona natural o Fisica					
Escriba el contraparte					
Nombre de la ciudad en el parte 2.b de Anexo 2 Formulario DD					
Domicilio contraparte					
RUT contraparte (persona natural o Empresa)					
Teléfono de contacto					
E-mail de contacto					
Sitio web					
3.- Fuentes de Informacion		SI	No	N/A	Comentarior
¿Qué fuentes utilizó para hacer y chequear esta informacion? Recursos de seguridad anti-falsificaci, y recursos de documentaci que respaldan nuestra declaraci		Utilizó fuentes de fiter confiable (Internet, correo personal, etc) Conoció personalmente al participante Realizó chequeo de los documentos especializados de la Compafiia Escalafón de informacion directamente a la contraparte (RUT, certificaci de vigencia de la empresa, copia fotográfica de la facturaci)			
		SI	No	N/A	Comentarior
4.- Altorar					
Si aparece "X" o alguna Marca debe solicitar autorizacián al EPD para aparecer con contraparte. En caso contrario, se le notificará		SI	No	N/A	Comentarior
Preguntando la contraparte "Si o alguno de los parámetros de la Parte 2 del Anexo 2 Formulario de Declaración Debida". (Se encontró alguna discrepancia entre la respuesta dada por la contraparte y el Anexo 2 Formulario de Declaración Debida) y la Declaración Debida o diligencia por su parte. (Se encontró alguna información negativa de la(s) persona(s) natural (s) (y/o), persona(s) jurídica(s) indicados en Parte 1.a y 2.b del Anexo 2 Formulario de Declaración Debida).					
4.- Altorar					
Si aparece "X" o alguna Marca debe solicitar autorizacián al EPD para aparecer con contraparte. En caso contrario, se le notificará		SI	No	N/A	Comentarior
(Se encontró alguna información negativa de la persona(s) jurídica(s) indicada en la Parte 1.a (ej. demostrar, mostrar) la veracidad)					



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.

En el año 2020 se registraron 54 reclamos, siendo un 30% más que lo registrado en el año 2019. De los cuales, 6 son reclamos no fundamentados y 48 corresponden a reclamos fundamentados provenientes de Bolivia, Chile, Ecuador y Perú, siendo 9 reclamos de cosméticos y 39 reclamos de fármacos. De estos últimos 28 son de productos de fabricación local, 7 de productos importados y 4 de productos tercerizados. 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. Corresponden a reclamos Clase 3, que no afectan la salud de las personas.



32.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, mailing, videos, etc. El sitio web www.bagochile.cl, se mantiene con información actualizada de la organización. El año 2020 se crearon grupos de WhatsApp para el nivel operativo de tal forma de mantenerles comunicados con la información de la empresa.
- **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. Se realizaron webinars el año 2020 orientados al mundo médico para colaborar en la formación profesional.
- **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).

33.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

34.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.

35.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	17		
	102-4 Ubicación de las operaciones	18		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	19		
	102-6 Mercados servidos	19		
	102-7 Tamaño de la Organización	20		
	102-8 Información sobre empleados(as) y otros	21	ODS 4	
	102-9 Cadena de suministro	23		
	102-10 Cambios significativos en la organización y cadena suministro	24		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	24		
	102-12 Iniciativas externas	30		
	102-13 Afiliación asociaciones	34	ODS 17	WEPs
Ética e Integridad	102-14 Declaración CEO Bagó	35		
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	37		
Estrategia	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	40		
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	42		
Gobernanza	102-18 Estructura Gobierno Corporativo	43		
	102-19 Delegación autoridad	44		
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	44		
	102-21 Consulta a grupo interés sobre temas económicos y ambientales	44		
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	45		
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	45		
	102-25 Conflicto de intereses	45		
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	45		
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	45		
Participación Grupos de	102-35 Política de Remuneraciones	46	ODS1.1	
	102-36 Proceso para determinar Remuneraciones	46	ODS1.3	
	102-40 Grupo de Interés	48		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	48		
	102-42 Identificación y selección de Grupos de Interés	48		
	102-43 Enfoque para la participación de los Grupos de Interés	48		
	102-44 Temas y preocupaciones claves mencionados	48		
	102-46 Temas y preocupaciones claves mencionados	52		
	102-47 Temas y preocupaciones claves mencionados	52		
Prácticas de elaboración de Informe	102-48 Re expresión de la información	53		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	53		
	102-50 Periodo objetivo Reporte	54		
	102-51 Fecha último Reporte	54		
	102-52 Ciclo de elaboración Reporte	54		
	102-53 Punto de contacto sobre el Reporte	54		
	102-54 Declaración de la elaboración del Reporte de conformidad con los Estándares GRI	54		
	102-55 Índice de contenido GRI			
Enfoque de Gestion	102-56 Verificación externa	44		
	103-2 El enfoque de gestion y sus componentes	55		

36. ESTANDARES TEMÁTICOS

Contenido	ESTANDARES TEMATICOS	Página	ODS	WEPs
200	200 - ECONOMICO	55		
201-1	Valor económico directo generados y distribuidos	55		
201-2	Implicaciones financieras otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático	56		
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos otros planes de jubilación	57	ODS 1.3	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	57		
202-1	Ratio salario por sexo frente a salario mínimo	58		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados comunidad local	59		
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	60		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	61		
204-1	Proveedores locales	62		
205	205 - ANTICORRUPCION	64		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	64		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	64		
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	65		
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	65		
300	300 - AMBIENTAL	66		
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	66	ODS 11	
301-2	Insumos reciclados utilizados	66		
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	67		
302	302- ENERGÍA	67		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	67	ODS 7	
302-4	Reducción del consumo energético	69		
303	303 - CONSUMO DE AGUA CORPORATIVA	68		
305-1	Emisiones directas GEI (ALCANCE 1 Y 2)	69		
306	306 - EFLUENTES Y RESIDUOS	71	ODS 12	
307	307 - CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	73		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa vigente	73	ODS 16	
400	400 - TEMAS SOCIALES	74		
401	401 - EMPLEO	74		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y personal de rotación	75	ODS 8	WEPs
401-2	Beneficios para los empleados(as) a tiempo completo que no se dan a personal temporal	81	ODS 3.4 ODS 3.8 ODS 2.1	
401-3	Permiso parental	82		
402	402-RELACIONADOS EMPLEADOS(A) - EMPRESA	82		
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	82		
403	403 - SALUD Y SEGURIDAD	83		
403-1	Representación de los empleados(as) en comités formales	83	ODS 1 ODS 2	
403-2	Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes	84		

37. ESTANDARES TEMÁTICOS

Contenido	ESTANDARES TEMATICOS	Página	ODS	WEPs
404	404 - FORMACION Y ENSEÑANZA	85		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado(a)	85	ODS 4	
404-3	Porcentaje de empleados(as) y evaluación de desempeño	87		
405	405 - DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	88	ODS 5	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados(as)	88	ODS 5	WEPs
405-2	Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	88		
406	406 - NO DISCRIMINACION	89		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	90		
407	407 - LIBERTAD DE ASOCIACION Y NEGOCIACION COLECTIVA	90		
408	408 - TRABAJO INFANTIL	91	ODS 8	WEPs
408-1	Trabajo Infantil	91		
409	409 - OPERACIONES, PROVEEDORES CON RIESGOS SIGNIFICATIVOS CON TRABAJO FORZADO U OBLIGATORIO	92		
410	410 - PERSONAL DE SEGURIDAD CAPACITADO EN POLITICAS O PROCEDIMEINTOS DE DERECHOS HUMANOS	93		
411	411 - DERECHOS HUMANOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS	93		
412	412 - EVALUACION DE DERECHOS HUMANOS	93		
412-2	Formación de empleados(as) en políticas o procedimientos	93		
412-3	Acuerdos y contratos de inversión significativos	94		
413	413 - COMUNIDADES LOCALES	94		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local	94	ODS 1.4 ODS 17	WEPs
414	414 - EVALUACION SOCIAL PROVEEDORES	99		
414-1	Nuevos proveedores que ganó pasado filtro de acuerdo a los criterios sociales	99		
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	99		
415	415 - POLITICA PUBLICA	99		
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	100		
416	416 - SALUD Y SEGURIDAD DE LOS CLIENTES	100		
416-1	Requerimientos para la información del etiquetado y servicios	100		
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	100		
417	417 - MARKETING Y ETIQUETADO	100		
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado del producto y servicio	100		
417-2	Casos de incumpliendo relacionados con la información y etiquetado de productos y servicios	101		
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de Marketing	102		
418	418 - PRIVACIDAD DEL CLIENTE	102		
418-1	Reclamos	102		
418-2	Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y la pérdida de datos de clientes	102		
419	419 - CUMPLIMIENTO ECONOMICO	102		
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económicos	102		

37.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

Valentina Tapia Valenzuela Email: vtapia@bago.cl

Teléfono: 2 23682700

Editor: Francisco Méndez Ferreira

Diseño: Ximena Friz Peña y Valentina Tapia Valenzuela.