



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

Laboratorio Bagó de Chile S.A.
2021

Índice General

TEMA	Pág.
ÍNDICE GENERAL	2
ELABORACIÓN DE INFORME DE CONFORMIDAD CON LOS ESTÁNDARES	3
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	4
ESTRATEGIA	33
ÉTICA E INTEGRIDAD	38
GOBERNANZA	41
PARTICIPACION DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	46
PRÁCTICAS DE REPORTE	51
ESTÁNDARES TEMÁTICOS	53
IMPACTOS ECONÓMICOS INDIRECTOS	58
PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN	60
ANTICORRUPCIÓN	62
COMPETENCIA DESLEAL	63
MATERIALES	64
ENERGÍA	65
EFLUENTES Y RESIDUOS	69
CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	71
EMPLEO	72
RELACIONES EMPLEADO(A)-EMPRESA	81
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	82
FORMACIÓN Y ENSEÑANZA	84
DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	85
NO DISCRIMINACIÓN	87
LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	89
TRABAJO INFANTIL	89
OPERACIONES PROVEEDORES CON RIESGO SIGNIFICATIVO DE CASOS DE TRABAJO	
FORZOSO U OBLIGATORIOS	90
PERSONAL DE SEGURIDAD	91
DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS	91
EVALUACIÓN DE DERECHOS HUMANOS	92
COMUNIDADES LOCALES	92
EVALUACION SOCIAL DE LAS EMPRESAS PROVEEDORAS	101
POLÍTICA PÚBLICA	101
SALUD Y SEGURIDAD DE LOS Y LAS CLIENTES	101
MARKETING Y ETIQUETADO	102
PRIVACIDAD DEL CLIENTE	104
CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO	104
CONTENIDOS GRI	105
ESTÁNDARES TEMÁTICOS	106
PRINCIPIOS DE PACTO GLOBAL	108

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

Laboratorio Bagó de Chile S.A. presenta su Reporte de Sostenibilidad, correspondiente al período comprendido entre el 1° de enero y el 31 de diciembre de 2021, aprobado por la Alta Gerencia. En la gestión 2021, 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 2021, 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 2021 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 de la vida Familiar, Personal y Laboral, en la lógica de la Corresponsabilidad.

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 Estándares GRI.
- Índice de Equidad de Género 2021, Fundación PROhumana, no siendo parte de los Estándares GRI.
- Manejo de Residuos.

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 74 años de presencia en el mercado farmacéutico nacional.

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 2021

Facebook **81.459** Seguidores
 LinkedIn **26.917** Seguidores
 Instagram **11.100** Seguidores
 Twitter **1.019** Seguidores
 Youtube **681** Seguidores

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

Desde sus inicios 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 2021 Bagó realizó 3 lanzamientos de nuevos productos:

Heliocare 360° Water Gel (extensión de línea): Fotoinmunoprotección 360°, hidratación y textura ultraligera de alta tolerancia Imperceptible al tacto, imperceptible a la vista, imbatible frente al sol.

Además de sus novedosos y exclusivos ingredientes cuenta con un plus en su fórmula, su sistema de hidratación inmediata y long lasting de liberación continuada. Una fórmula con una textura ultraligera de gel acuoso, imperceptible al tacto, imperceptible a la vista y de alta tolerancia que no pica en los ojos: eye tolerance.



Presentación Heliocare 360°Water Gel



Osteodyn (vitamina D 100.000 UI): el lanzamiento se realizó en el mes de noviembre en formato virtual con la asistencia de toda la fuerza de ventas de Bagó, dado que es un producto transversal a todas las especialidades. Osteodyn viene a participar del mercado de altas dosis de vitamina D

Es un producto fabricado por Montpelier Argentina.

Que contiene 2,5 mg de colecalciferol correspondientes a 100.000 UI (Unidades Internacionales). Dada la concentración de vitamina D, es considerado un producto farmacéutico que se utiliza en prevención y tratamiento de la deficiencia de vitamina D.

Viene a entregar una solución a este problema gracias a su formato único en Chile, es un frasco ampolla con 2ml de una solución lista para tomar, con un agradable sabor a naranja, que debe ser ingerido de una sola vez, permitiendo con eso una cómoda posología y muy buena adherencia al tratamiento.

Es muy importante resaltar que el déficit de vitamina D tiene una muy alta prevalencia en Chile según los resultados entregados por la encuesta nacional de salud (ENS)

¡¡Como decimos nosotros Osteodyn se toma D una!!



Biretix Cleanser (extensión de línea): El lanzamiento se realizó en el mes de diciembre.

Higiene diaria, para pieles mixtas y grasas.

Su aplicación de mañana y noche mediante un ligero masaje sobre la piel húmeda. Dejar actuar 1-2 minutos y sacar con agua. Uso Externo.

Ingredientes: Biopep 15, Aloe Vera, Piroctona olamina, Extractos, Naturales, Propolis, Hamamelis Virginiana, Activos Limpiadores



Principales productos de las cinco Líneas

Línea Dermatológica:

Acnotin

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

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

Envase conteniendo 30 cápsulas blandas.



Pilexil Champu Anticaída

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

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



HELIOCARE 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



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 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 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



**ALIVIA ESOS
MOLESTOS,
DESAGRADABLES E
INSOPORTABLES
SÍNTOMAS DEL RESFRÍO.**

Bagó
Ética al servicio de la salud

Productos AYRE

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



CORITEX FORTE

1 EN 1, LA FÓRMULA PERFECTA



- UNICO CON 1mg EN 1ml
- FÁCIL ADMINISTRACIÓN
- SIN COLORANTES Y SIN GLUTEN
- "ÚNICO" CON DOBLE CONCENTRACIÓN
- UNICO CON 30 ML
- AGILIDAD, SEGURIDAD Y RÁPIDO ALIVIO
- MENOR VOLUMEN
- CON JERINGA Y VASO DOSIFICADOR

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 2021, Laboratorio Bagó de Chile cuenta con 54 productos libres de gluten versus 328 que son el total de productos existentes en el mercado. Esto corresponde al 16% de los productos de la lista continuando como líder de los laboratorios que representan el mayor porcentaje comparado con los otros laboratorios.

Las siguientes son las categorías de los productos:



Tabla N°1: Listado de productos libres de Gluten:

ACCION TERAPEUTICA	MEDICAMENTOS	PRODUCTO
Analgésico. Relajante muscular	Paracetamol, tramadol	DOLOTEN, cp. recubiertos
Analgésico. Relajante muscular	Paracetamol, Cloroxazona	BREVEX, comprimidos recubiertos
Anorexigénico, coadyuvante tto obesidad exógena	Fentermina	COMPULSINE 37.5 mg x 30 cp.
Antialérgico. Antihistamínico	Levocetirizina	DEGRALER, cp. recubiertos. 5 mg
Antialérgico. Antihistamínico	Levocetirizina	DEGRALER, jarabe 2,5 mg/5 ml, gotas 5mg/5ml
Antialérgico. Antihistamínico	Levocetirizina	DEGRALER FORTE. Jarabe 5mg/5ml
Antialérgico. Antihistamínico	Levocetirizina	DEGRALER plus
Antialérgico. Antihistamínico. Descongestivo	Cetirizina	REMITEX, solución para gotas orales 10mg/1ml
Antialérgico. Antihistamínico. Descongestivo	Cetirizina	REMITEX, jarabe 5 mg/5 ml
Antialérgico. Antihistamínico. Descongestivo	Cetirizina	REMITEX, cp. recubiertos 10 mg
Antialérgico. Antihistamínico. Descongestivo	Cetirizina Pseudoefedrina	REMITEX D, cp. bicapa
Antianginoso. Vasodilatador coronario	Nitrato de Isosorbide	MONOPACK, cp. 40 mg
Antianginoso. Vasodilatador coronario	Nitrato de Isosorbide	MONOPACK, cp. 20 mg
Antibiótico tetraciclínico de amplio espectro	Minociclina	BAGOMICINA, cp. recubiertos 100 mg y 50 mg
Anticonvulsivante Benzodiazepínico. Tranquilizante. Ansiofítico	Clonazepam	NEURYL, comprimido tri-ranurado de 2 mg
Anticonvulsivante Benzodiazepínico. Tranquilizante. Ansiofítico	Clonazepam	NEURYL, comprimido 0.5 mg
Anticonvulsivante Benzodiazepínico. Tranquilizante. Ansiofítico	Alprazolam	TRANQUINAL, cp. 0,5 mg
Anticonvulsivante Benzodiazepínico. Tranquilizante. Ansiofítico	Clotiazepam	DILASEDAN, cp. de 5mg y 10 mg
Anticonvulsivantes Antiepilépticos	Pregavalina	PRESTAT, cp. 50, 75 mg y 150 mg
Antidepresivo	Escitalopram	NEOPRESOL, cp. recubiertos
Antidepresivo	Fluoxetina	LIVERTOX, cp. recubiertos 20 mg
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	DIA: Paracetamol, Pseudoefedrina / NOCHE: Paracetamol, Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL DN (Día-Noche), cp.
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	Paracetamol, Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL COMPOSITUM Pediátrico, solución para gotas orales
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	Paracetamol, Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL COMPOSITUM, cp. recubiertos, jarabe
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	Cafeína, Clorfenamina, Paracetamol	NASTIGRIP Día y Noche, cp.
Antigripal. Analgésico. Descongestionante	Paracetamol, Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL compositum (Junior 240k)
Antihipertensivo. Diurético. Tratamiento de la insuficiencia cardíaca	Carvedilol	BLOCAR, cp. 12,5 mg
Antihistamínico. Descongestivo nasal. Corticoterapia asociada	Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL, solución para gotas orales
Antihistamínico. Descongestivo nasal. Corticoterapia asociada	Pseudoefedrina, Clorfenamina	NASTIZOL, cp. recubiertos y jarabe
Antihistamínico. Descongestivo nasal. Corticoterapia asociada	Betametasona, Dexametasona	CLOFEXAN, cp. y jarabe
Antiinflamatorio no esteroide. Analgésico. Antirreumático	Ketoprofeno	TALFLEX BI, 150 mg, cp. liberación sostenida
Antiaquecoso. Antimigrañosos	Ergotamina, Metamizol, Cafeína	MIGRANOL, cp. recubiertos
Antiaquecoso. Antimigrañosos	Naratriptán	BAGOMIGRAL, cp. recubiertos 2,5 mg
Antimicótico de amplio espectro	Terbinafina	MICOSSET, cp. 250 mg
Antiinflamatorio. Antipirético	Ibuprofeno	PIRONAL FORTE, suspensión oral 200 mg/5 ml
Antiinflamatorio. Antipirético	Ibuprofeno	PIRONAL FLU, suspensión
Antiinflamatorio. Antipirético	Ibuprofeno	PIRONAL FLU FORTE, suspensión, cp. recubiertos
Antitusivo. Descongestivo	Clorfenamina, Pseudoefedrina, Codeína	TUSIGEN jarabe antitusivo
Antitusivo. Descongestivo	Levodropropizina	TOCEX, jarabe
Antivertiginoso, Antiemético	Difenidol	MOVIPUS, cp. 25 mg
Estimulante de acción central	Modafinilo	MOVIGIL, cp. recubiertos 100 mg y 200 mg
Farmacoterapia del acné	Isotretinoina	ACNOTIN, capsulas blandas 10 mg y, 20 mg
Glucocorticoide. Antiinflamatorio. Antirreumático. Antialérgico	Betametasona	CORTEX, solución oral para gotas 0,5 mg/ml
Hipnótico	Zolpidem	ZOLPIDEM, 5 mg
Hipoglucemiante. Antihiperlipemiciante	Metformina	GLICENEX SR, cp. rec. 500mg, 750mg y 1000mg
Hipoglucemiante. Antihiperlipemiciante	Metformina	GLICENEX, cp. recubiertos 500 mg y 850 mg
Hipoglucemiante. Antihiperlipemiciante	Metformina, Glibenclamida	GLICENEX DUO 500/5 cp. recubiertos
Hipoglucemiante. Antihiperlipemiciante	Metformina, Glibenclamida	GLICENEX DUO 500/2,5 cp. recubiertos
Hipoglucemiante	Glimepirida	GLEMAZ, cp. 4 mg
Hormonoterapia tiroidea	Levotiroxina Sódica	T4-Bagó, cp. de 50 y 75 mg
Miorrelajante. Sedante	Ciclobenzaprina	TENSIOMAX, cp. recubiertos 10 mg y 5 mg
Neuroprotector. Procolinérgico	L-acetilarnilina	ACTIGERON, cp. recubiertos entéricos 500 mg
Otros suplementos nutricionales	Poliglucosamina	FORMOLINE X 60 CP recubiertos
Terapia de sustitución tiroidea	Levotiroxina	T4 - BAGÓ, cp. 150 mcg y 100 mcg

Fuente: Fundación de Intolerancia al Gluten CONVIVIR (2021)



Productos con Código Braille

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

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

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

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

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

PAIS	TOTAL DE ESTUCHES CON CODIGO BRAILLE
Bolivia	34
Chile	130
Ecuador	53
Perú	24
Total General	241



Ubicación de las sedes. Contenido 102-3



Laboratorio Bagó de Chile S.A. cuenta con domicilio legal en la ciudad de Santiago - Chile, en la calle Vicuña Mackenna N°1835, donde funciona una de las 11 plantas de propiedad de la Corporación Bagó con sede en Argentina, además de las siguientes áreas: Gestión de Personas, Administración y Finanzas e Informática, Calidad y Desarrollo, Biofarmacia, Investigación y Desarrollo de Productos, Producción y Dirección.

Las Oficinas Comerciales y de la Presidencia se ubican en la calle Santa Clara N°301, Piso 6°, de la Ciudad Empresarial, en la Comuna de Huechuraba – Santiago. Además, tiene presencia en provincia, en las siguientes direcciones comerciales.



Oficina **Viña del Mar**, 12 Norte N° 785, Of. 603 Edificio Pamplona Teléfono +56 32 2179 063.

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

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

Ubicación de las operaciones.

Contenido 102-4

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

Empresas farmacéuticas del Grupo Bagó con presencia directa (*)

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

Presencia a través de exportaciones: (**)

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

19
Plantas13
Farmacéuticas2
Farmoquímicas4
Veterinarias1
Centro de I+D

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 2021 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 2021 cuenta con 506 personas, con un total de Venta Local de M\$US 56.226,02. y M\$US 10.319.756 en Exportaciones, alcanzando a un Total de M\$US 66.545,60.

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(a) 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) 506	
Venta Local M\$ US\$	56.226,02
Exportaciones MUS \$ US\$	10.319,58
Total M\$ US\$	66.545,60

- **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:** Este está conformado por trabajadoras(es) de distintas áreas y posiciones en la organización junto a la Gerencia de Gestión de Personas, Jefatura de Administración de Personas, que analizan en junto el plan de capacitaciones del año para las distintas áreas de la compañía distribuyendo los recursos de manera equitativa.
- **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 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. 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 no se pudieron reunir para coordinar actividades durante el período.

- **Equipo de Monitores y Monitoras en prevención de Violencia Intrafamiliar:**

Integrado por personas de distintas áreas de la organización, cuyo rol es acoger, entregar la primera contención y derivar al profesional 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 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 nuestro caso Personal de Aseo y Guardias).

DOTACION

La dotación durante el 2021 tuvo un decrecimiento de 2% respecto al 2020

Gráfico N° 1: Dotación total Bagó (Promedio de trabajadores y evolución 5 últimos años)



Al analizar la evolución de las distintas áreas, podemos observar lo siguiente:

- Comercial: -7%
- Producción: 2%
- Calidad y Desarrollo: -6 %
- Dirección: 8%
- Administración y Finanzas: 13%
- Gestión de Personas: 5%

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Si analizamos la dotación por sexo, podemos afirmar que Bagó ha venido manteniendo su paridad en la dotación, observándose un 8,7% más de mujeres. Compuesto por: 275 mujeres 54.3% v/s 231 hombres, 45,6% que día a día trabajan en la organización.

En el informe de noviembre del 2021 elaborado por el Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales UC Convenio Clapes UC junto al Ministerio de la mujer y equidad de género (SERNAMEG) indica que en el trimestre mayo-julio 2021, la tasa de ocupación femenina acumulada del año fue un 40,9% siendo superada en un casi 14% por Bagó.

Con respecto a las personas con algún grado de discapacidad, Bagó cuenta con el 1% de la dotación en esa condición.

El personal extranjero está representado por 40 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 las siguientes.

Generaciones	Dotación	
	Cantidad	%
Baby Boomer	156	31%
Generación X	151	30%
Millennials	167	33%
Zillennials	32	6%
Total	506	100%

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

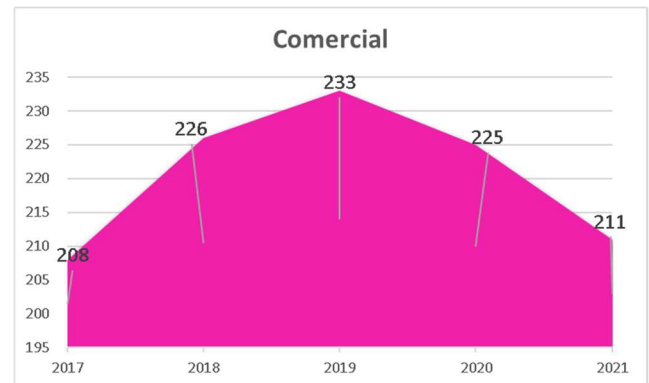


Gráfico N°3: Dotación por sexo.

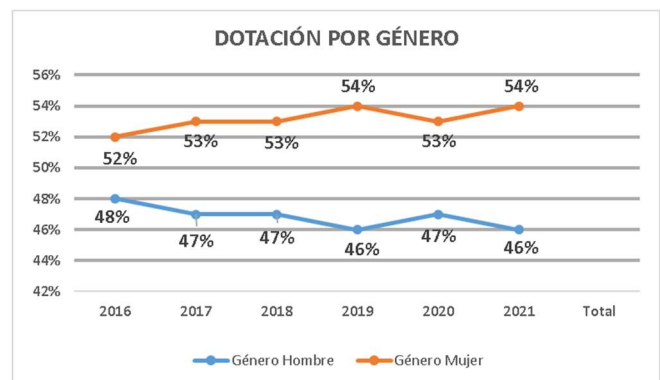


Gráfico N°4: Dotación por diversidad 2021

Diversidad	Dotación 2021		
	Mujer	Hombre	Total
Menores de 24 años	6	8	14
Mayores de 45 años	135	136	271
Migrantes	18	22	40
Discapacidad	3	2	5
Total diversidad	162	168	330
Resto del Personal	113	63	176
Total Personal	275	231	506

Total diversidad mujeres /dotacion Total
32,02

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 2021 en pesos chilenos fueron de aproximadamente \$14.100 millones en Importaciones y \$3.900 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 2021 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 2021 se nos informó algunos cambios de las Plantas Productivas.

Cambios de Plantas Informados:

Ciclobenzaprina (Fabricante RL Fine- India)

Codeína fosfato (Fabricante Macfarlan Smith Limited)

Incorporación de nuevos proveedores:

Durante 2021 se incorporaron proveedores nuevos para 15 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 ambientales y 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 2021 se implementó la Política de Conflicto de Intereses con sus respectivas capacitaciones.

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 (pólvos, comprimido, comprimidos recubiertos, cápsulas), líquidos (jarabes, gotas, suspensión) y semisólidos (ungüentos, cremas, emulsiones, geles). 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 recertificado 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. Nuestros principales riesgos 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.

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.

Las medidas implementadas durante el año 2020 se mantuvieron para el 2021 y son las siguientes:

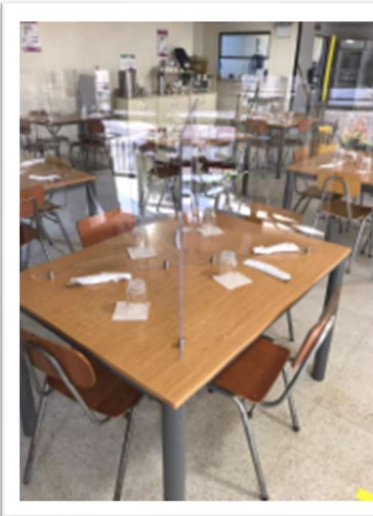
- Implementación del trabajo a distancia (teletrabajo), para eliminar el riesgo de contagio dentro de las instalaciones.
- Acciones organizacionales (redistribución de espacios de trabajo, jornada y turnos diferidos)
- Adecuaciones ingenieriles (instalación de barreras, ventilación, acrílicos, etc.)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



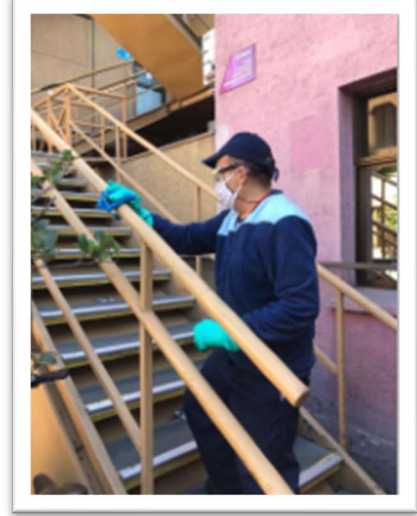
Aforos y uso de mascarillas



Pediluvio desinfectante



Acrílicos en casino



Limpieza de barandas

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 procesan en equipos y recipientes cerrados, contenedores de gránulos individuales y tambores y bolsas sellados, promoviendo la salud y seguridad del personal de la organización.

Verificación de los controles del lugar de trabajo:

Las medidas de control del lugar de trabajo se evalúan periódicamente para proteger a las personas de los riesgos para la salud y la seguridad y reducir la contaminación medioambiental.

Periódicamente se revisan las instrucciones del proceso y las prácticas seguras de trabajo para verificar su eficacia y si son viables. Las actividades de mantenimiento preventivo identifican cuando pueden fallar los equipos de procesado e ingeniería, evitando de esta forma algunos problemas. A través de cursos de capacitación se educa al personal respecto a los riesgos para el medio ambiente, la salud y la seguridad, reforzándose las prácticas seguras de trabajo y el uso de 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 Auditoría 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 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, Laboratorio Novofarma y Belcoss, todos 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 59 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.

En Julio del 2021, se realiza la auditoría de certificación final, con un cumplimiento del 100% con presentación de todas las evidencias requeridas para dar cumplimiento a las acciones auditadas respecto al compromiso corporativo, diagnóstico e implementación del plan de gestión de residuos, participación del programa piloto del sello Cero Residuos e implementación de indicadores claves de sostenibilidad.

Aplicar el Principio de Precaución ayuda a Bagó a reducir o evitar los impactos negativos para el medio ambiente y la comunidad



Iniciativas externas.

Contenido 102-12

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

Laboratorio Bagó de Chile, se encuentra adherido a Pacto Global de las Naciones Unidas de manera voluntaria desde 2011

Siendo la primera empresa del sector farmacéutico de nuestro país en incorporarse, debiendo informar anualmente a través del Reporte de Comunicación en Progreso COP, (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.

Durante el 2021 se participó en diversas reuniones de los ODS 5 y 16, además en diversos grupos y mesas de trabajo que 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.

La Coordinadora del SIGIGC, Psicóloga Laboral y la Asistente Social participaron en el año 2021 en los diversos talleres de Target Gender Equality organizado por Pacto Global y Onu Mujeres en el marco del Programa Win-Win



Premio ONU Mujeres Mención Oro categoría Covid 19

ONU Mujeres, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Comunidad Europea, el día 24 de junio de 2021 otorgaron a Laboratorio Bagó de Chile el Premio Mención de Oro en categoría Covid 19 por sus buenas prácticas laborales con el personal femenino durante la pandemia, esto en el marco del programa “Win Win, la igualdad de género es un buen negocio”.

El premio Wep's (Principios de Empoderamiento de la Mujer) tiene como objetivo incentivar, valorar y reconocer el esfuerzo de las empresas que promueven la cultura de la igualdad de género. En esta categoría recibió el mayor premio.

La fundamentación del premio fue por las Buenas Prácticas de Personas en el contexto de la pandemia, ya que en Bagó no se hizo suspensión laboral a ninguno de sus trabajadores, no sé desvinculó a la fuerza de ventas, a pesar que tuvieron que suspender las visitas médicas

Además, el Laboratorio envió a todo el personal que fue posible a Teletrabajo; acortó el turno de noche; contrató traslado para los turnos de noche; cambió el horario de jornada laboral para el personal administrativo.

Todo esto sumado a la constante preocupación por cada trabajador y trabajadora, junto con reconocerlos en toda oportunidad, como por ejemplo hacerles hermosos regalos en El Día de la Madre, el Día del Padre, el Día de la Mujer, entre otros.



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.

SUSESO/ISTAS 21:

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

Debido a la contingencia sanitaria producida por la pandemia COVID-19, emanó la solicitud desde la alta gerencia, el adelantar su aplicación.

Los resultados de la encuesta ISTAS 21 aplicada el 2021 expresaron un riesgo medio para los trabajadores(as) de Bagó, por lo cual, el instrumento correspondería volver a aplicarse el año 2026.



“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, 48 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 el 2022, 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 seguido desarrollando alianzas con diversas instituciones públicas y privadas, para compartir la experiencia en la implementación de dicho sistema de gestión y contribuir con el desarrollo del país.



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 de Chileno-Argentina de Comercio – CCA.
- 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 de Autorización de Funcionamiento por el adecuado cumplimiento de las normas GMP (Good Manufacturing Practice de la Organización Mundial de la Salud) Instituto de Salud Pública en septiembre 2019, hasta abril 2023.
 - Durante 2021, el Equipo Clown Bagó cumplió 8 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 2021 nuestra organización continuó liderando la mesa de trabajo del ODS5 de Pacto Global Chile.
 - Por quinto 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 sobrevida, considerando el incremento de la esperanza de vida en Chile (ODS 1, ODS 5, ODS8 y ODS10).
 - Durante el año 2021, 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 2021 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 2021.
- 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 dónde hemos medido y fortalecido el compromiso organizacional con el cuidado del medioambiente, analizando y realizando mejoras. Durante el 2021 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 2021 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).
- 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 Chileno:

El crecimiento del año 2021 fue atípico, ya que hubo un aumento excepcional de 11,7% del PIB, pero basado en la baja base de comparación del año pasado, en el fuerte aumento del consumo por los retiros de las AFP y las importantes ayudas estatales, las que aumentaron el ingreso disponible de las personas.

El consumo creció un 18,2%, las importaciones un 55,7% y el desempleo bajó a 7,2%, cifras que evidencian el alto crecimiento de la economía en 2021, pero también es efecto de la baja base de comparación de 2020 por el impacto de la pandemia ese año. Un efecto relevante y, no deseado del crecimiento debido principalmente al incremento del consumo, fue el aumento de la inflación la que alcanzó un 7,2% en el año.

Otros indicadores de la actividad económica en 2021 son los siguientes:

PIB Per Cápita: Sube fuertemente a US\$16.099 ayudado por el crecimiento del PIB y el menor tipo de cambio promedio, creciendo 24% sobre el año anterior.

Balanza Comercial: La balanza comercial alcanzó un superávit de US\$10.528 millones, lo que se explica por lo siguiente:

Las exportaciones ascendieron a US\$94.677 millones, un 27,8% más que 2020, y las importaciones alcanzaron los US\$84.148 millones, aumentando 52,7% respecto del año anterior.

Tipo de cambio: El promedio anual alcanzó \$759 por dólar, una caída de 4,2% en el año, pero nuevamente con una alta volatilidad. Prueba de lo anterior es el mínimo de \$694 registrado a mediados de año y un máximo de \$869 en diciembre.

Empleo: La tasa de desocupación bajó a 7,2% en diciembre 2021, bastante por debajo del 10,3% del mismo mes del año anterior.

Inflación: Una fuerte alza muy por encima del rango meta del Banco Central de 2% a 4% alcanzó la inflación en 2021, al terminar el año en 7,2%. Este aumento estaba previsto por diversos agentes económicos debido a la alta liquidez de las personas que presionaba la demanda.

Tasa de Interés: Debido al aumento de la inflación, el Banco Central comenzó a mediados del año a subir la tasa de política monetaria desde el mínimo de 0,5% con que terminó el año 2020, a 4,0% en diciembre de 2021.

Inversión: Luego de la caída en 2020, la inversión aumentó un 25% en 2021, alcanzando un 24% del

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:

El Mercado Farmacéutico Chileno crece en el año 2021 en valores (CLP) un 18,98%, y en unidades un 13,15% y con respecto al año anterior. Los productos dermatológicos impulsan el crecimiento del mercado farmacéutico total en moneda local, el cual crece un 18,9% comparado con el 2020.

La mayoría de las clases crece con respecto al año anterior, debido a un leve incremento en las unidades como mercado y un 5,15% de alza en el precio promedio de venta total.

El Mercado Ético en el año 2021 crece en unidades un 14,25% y en Valores en un 16,50% con respecto al año anterior.

En el año 2021, Bagó se posiciona por primera vez en el primer lugar del ranking de Laboratorios en el Mercado Ético en unidades, con una participación de 4,36%. En valores, escala a una posición del 8º lugar, con un market share de 3,14%. Fuente: IQVIA.

El escenario 2021 fue mejor que el del 2020, ya que por varios meses se retomó la actividad presencial, con un logro de una cobertura del 69% sobre los contactos planificados del año. Debido a las cuarentenas móviles que tuvimos muchos centros médicos y clínicas del país pusieron restricciones a la visita médica, esto significó una merma en la cobertura y frecuencia, por lo cual se readecuó la operatividad de nuestro trabajo. Alrededor de un 25% de los contactos se realizaron en otros lugares fuera de la consulta. Y en este escenario, solo el 7% de nuestros contactos fueron de manera digital.

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:

- PRESTAT
- NASTIZOL
- MIGRANOL
- DILASEDAN
- DEGRALER.

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

- 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.

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 2021 se registraron 29 reclamos, siendo un 49% menos que lo registrado en el año 2020. De los cuales, 3 son reclamos no fundamentados y 26 corresponden a reclamos fundamentados provenientes de Chile, Bolivia, Ecuador y Perú, siendo 8 reclamos de cosméticos y 21 reclamos de fármacos.

De estos 18 son de productos de fabricación local, 2 de productos importados y 9 de productos tercerizados.

Estos 18 reclamos fueron informados al ISP.

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 licenciantes cualquier reacción, como asimismo ambos tienen la obligación sanitaria de procesar esa información e informar al Instituto de Salud Pública (ISP).



Otros mecanismos para que los grupos de interés se informen de nuestra preocupación ética, 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 2021/2020

Género	Tipo de Reclamo 2021		Tipo de Reclamo 2020	
	Acoso Laboral	Acoso Sexual	Acoso Laboral	Acoso Sexual
Mujer	1	1	0	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. Julián Boero Suárez

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 Subgerenta de Aseguramiento de la Calidad y el Jefe de Proyectos y 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

Durante el año 2021 se trabajó en la elaboración y capacitación del documento.

En relación al Directorio estos quedan fuera dado que sólo existen tres participantes 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 Auditoria 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) 2020, entregada en junio de 2021, 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

El ingreso medio de los hombres se ubicó en \$692.289 cayendo en -1.7%, mientras que en las mujeres este alcanzó los \$551.327 creciendo en +8.8%.

Esto implicó una menor brecha de -20,36% en el ingreso medio 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 -8% en el ingreso medio.

La brecha salarial por género en Chile para personas asalariadas fue de -13.7% el año 2021 mientras que en Bagó la brecha fue de un -13.7%



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 2021



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 2021.
- 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

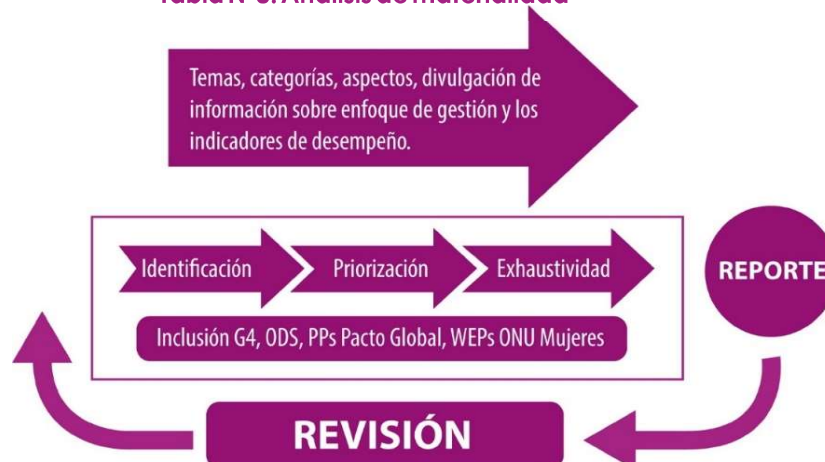
Modelo de materialidad aplicado: Para la definición de la materialidad se recurrió a la misma acción operativa utilizada en la gestión anterior, partiendo de un modelo basado en la experiencia de Bagó, en la guía Estándares del GRI y la normativa vigente, que permitieron que los contenidos identificados para el Reporte de Sostenibilidad 2021 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 2021, a través de la selección de los aspectos más importantes reflejados en la matriz. El resultado de esta fase dio como resultado la consolidación de la matriz de materialidad.
3. **Validación.** Se validaron los asuntos de relevancia identificados e incorporados al presente informe, y se elaboró un primer borrador del Reporte de Sostenibilidad para que sea evaluado y validado internamente por las siguientes Gerencias: Gestión de Personas, General y de Administración y Finanzas.
4. El presente Reporte no cuenta con revisión externa.

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

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

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 2021: (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

7. PRACTICAS DE REPORTE

Re-expresión de la Información.

Contenido GRI 102 – 48

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

Cambios en la elaboración de informes.

Contenido GRI 102 – 49

No aplican cambios en la elaboración del presente Reporte.

Periodo objeto del informe.

Contenido GRI 102 – 50

El periodo objeto del informe para la información proporcionada es de enero a diciembre 2021.

Fecha del último informe.

Contenido GRI 102 – 51

Bagó presentó el último Reporte que comprende periodo enero a diciembre 2020.

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 2021.

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:

- Gerenta de Gestión de Personas, **Marcela López Valderrama**, Tel. 223682700, Email: malopez@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 TEMATICOS

Económico GRI 200

El mercado farmacéutico total en Chile creció, según IQVIA, 13,15% en unidades durante el año 2021 y las ventas en valores crecieron un 18,98%. Este crecimiento 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, experimento un crecimiento de 14,25% en unidades y 16,5% en valores en comparación con el 2020 en donde Bagó alcanzó una participación de mercado de 4,36% en unidades ocupando por primera vez el 1° lugar en y de 3,14% en valores en moneda local el año 2021 correspondiendo al 8° lugar.

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

Financiamiento de la Operación: La cadena de pagos se mantuvo sin grandes variaciones en 2021, lo que posibilitó mantener la generación de caja de la empresa, financiar sin problemas las necesidades de la operación y generar importantes excedentes financieros durante el año.

Los excedentes fueron invertidos en instrumentos de renta fija, tales como Depósitos a Plazo en pesos, dólares o unidades de fomento, y en Fondos Mutuos de renta fija para el caso de inversiones de pocos días.

Control de Gastos: Los Gastos Operacionales del año estuvieron levemente por encima de lo presupuestado, debido básicamente a la mayor venta del año que creció fuertemente por sobre el plan.

Disponibilidad de servicios informáticos y automatización de Procesos: Durante el año los esfuerzos del Departamento de Informática, del Área de Administración y Finanzas y de toda la empresa estuvieron dedicados principalmente a la partida de SAP, la que se realizó con éxito en agosto de 2021, y posteriormente a su estabilización y cierre anual

Crédito y Cobranzas: La mayoría de las instituciones mantuvieron sus pagos dentro de los plazos acordados, especialmente los servicios públicos en pagos de facturas por licitaciones. También mejoraron sus pagos respecto del año anterior las cadenas de farmacias y distribuidores.

Reflejo de lo anterior son las cuentas por cobrar totales, que alcanzaron un promedio de 76 días calle, mejorando notablemente respecto del año anterior.

Incobrables: El riesgo de incobrables de la empresa está resguardado por políticas de crédito y por un seguro de crédito que cubre el 90% de las cuentas por cobrar de grandes clientes. En 2021 no se reportaron 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 2020-2021, 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 2021 se utilizaron MMs 30, distribuidos en capacitación para el personal y apoyo en Becas Laborales.

Tabla N°10: Ayuda económica otorgada por SENCE

Indicador	2021	2020	2021 v/s 2020
SENCE (MMs)	30	30	0%

Durante 2021 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 2022.



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 -20.4% el año 2020 como vimos (INE), sin embargo, en Bagó la brecha a la fecha del estudio es de un -13.7% el año 2020, es decir 6.7 puntos porcentuales más baja que el promedio chileno. (ESI Encuesta Suplementaria de ingresos 2020 entregada el 2021)

Gráfico N°6: Brecha salarial por Género Bagó cargos no ejecutivos: (2014 – 2021).



En cuanto al segmento del grupo de toma de decisiones, la participación de mujeres en Bagó se mantiene en 33% de los cargos de gerencia y subgerencia y de un 50% de los cargos de jefaturas y supervisión. La participación de mujeres en Chile, según el estudio IMAD 2016 realizado por el Departamento de Estudios Sociales de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Mujeres Empresarias, en los cargos de primera línea es de un 24% en empresas grandes (>200 trabajadores) y 31% en empresas medianas (<199 trabajadores). La participación en cargos de segunda línea es de un 29,6% en empresas grandes y 38,2% en empresas medianas.

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

Tabla N°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 2021	INE 2020	
Mujeres	\$ 1.100.616	\$ 551.327	99,6%
Hombres	\$ 1.275.402	\$ 692.289	84,2%
Brecha	-13,70%	-20,36%	

El 16% de los cargos están ocupados por ambos sexos y constituyen el 72% de la dotación de la empresa.

Existen diez cargos de la Organización que constituyen el 64% de la dotación y las brechas salariales de género encontradas son las siguientes:

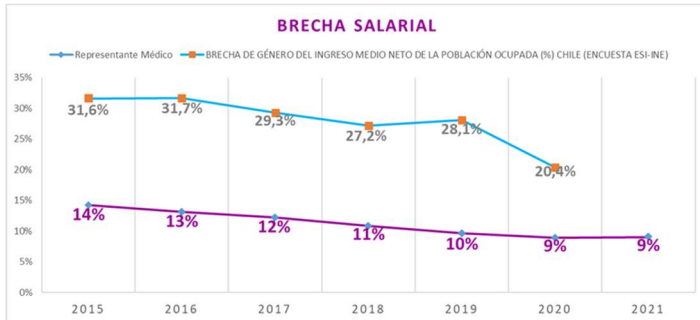
Tabla N°12: Brechas Remuneración detectadas

N°	Cargos con ocupantes de ambos sexos	Brecha 2021	Ocupantes
1	Representante Médico	9%	145
2	Operador(a) de Envase	4%	63
3	Operador(a) de Fabricación	10%	34
4	Analista de Control de Calidad	3%	26
5	Inspector(a) de Control de Calidad	3%	11
6	Administrativo(a) de Bodega/Mantenimiento/Producción	23%	11
7	Jefe(a) de Zona	0%	10
8	Clown Bagó	-3%	9
9	Auxiliar de Aseo Planta	7%	9
10	Asistente de Abastecimiento/Asistente de Comercio Exterior	13%	9
Recuento A			327 64%

En 8 cargos (90% 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 dos cargos encontramos una brecha con algún grado de significancia en contra del sexo femenino que se explica por la antigüedad de los hombres en ese cargo.

La evolución de la Brecha salarial del cargo más masivo, que es de Representante Médico (29% 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 dos de ellas de nacionalidad argentina.

La Dirección de Bagó se encuentra conformada por una persona de nacionalidad chilena, que además es 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

Área	Sexo		Porcentaje	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Directores	3	0	100%	0%
Dirección	2	0	100%	0%
Gerencia General	3	2	60%	40%
Adm. y Finanzas	3	0	100%	0%
Producción	0	1	0%	100%
Gerencia Personas	1	0	100%	0%
Comercial	1	1	50%	50%
Calidad y Desarrollo	1	0	100%	0%
Total	14	4	78%	22%

8. IMPACTOS ECONOMICOS INDIRECTOS

Inversiones en infraestructura financiera: Contenido GRI 203 – 1

Durante el año 2021 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.

Con el objetivo de aumentar la productividad y capacidad de la línea de fabricación de comprimidos, los Departamentos de Planificación, Fabricación, Validaciones y Biofarmacia, continúan manteniendo un trabajo en conjunto para realizar transferencias tecnológicas entre las diferentes tableteras y vías de granulación, permitiendo así mejorar la productividad, siempre en línea con los nuevos requerimientos de la Guía G-MOVAL, que es una guía técnica para la presentación de modificaciones a procesos productivos validados de formas farmacéuticas sólidas publicada durante el año 2019.

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.

Se realizan algunas modificaciones en Planta de Producción, las que nacen del espíritu de mejoramiento continuo. El Departamento de Ingeniería continuó colaborando activamente en la transformación de Sectores de trabajo, también espacios comunes como Casino, Vestidores y oficinas para procurar ambientes seguros y limpios

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 el apoyo de nuestro Asesor Ambiental.

Impactos económicos indirectos significativos. Contenido GRI 203 – 2

Los siguientes contenidos representan los resultados alineados al compromiso de gobernanza con los accionistas y empleados(as) fundamentado en el eje del desarrollo de productos con valor económico.

Tabla N°14: Valor Económico generado MM\$

	2020	2021	%	
Ingresos Totales	43.720	56.159	28%	Venta locales, exportaciones y otros ingresos
Costos y Gastos Operativos	-27.691	-39.565	43%	Costos y gastos operativos fueron pagados a proveedores
Depreciaciones y Amortizaciones	-482,58	-569	18%	
Total, Costo Operativo	-28.174	-40.134	42%	Incluye costos de ventas y exportaciones, más gastos administrativos y ventas sin remuneraciones y apartes a la comunidad.
Sueldo Empleados(as)	-11.516	-12.910	12%	Incluye: Remuneraciones, bonos y regalías, leyes sociales.
Pago a Accionistas	-3.000	0	-100%	Distribución de dividendos
Proveedores de Rec.Financieros	0	0	0%	Deudas bancarias
Total, Pago Proveedores de Capital	-3.000	0	-100%	
Pago al Estado	-1.513	-2.199	45%	
Aporte a la Comunidad	-4	-5	25%	Incluye: Donaciones a instituciones de beneficencia.
Total, Valor Económico Distribuido	-32.691	-42.338	30%	
Valor Económico Retenido	11.030	13.821	25%	

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 2021, 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 julio del 2021 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 2020.

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 las actividades en Julio del 2021, se realiza la auditoría de certificación final. Con un cumplimiento del 100% con presentación de todas las evidencias requeridas para dar cumplimiento a las acciones auditadas respecto al compromiso corporativo, diagnóstico e implementación del plan de gestión de residuos, participación del programa piloto del sello Cero Residuos e implementación de indicadores claves de sostenibilidad

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.



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 2021 en pesos chilenos fueron de aproximadamente \$14.100 millones en Importaciones y \$3.900 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 2021 se realizaron 4 auditorías a proveedores y 6 auditorías internas con un 100% y 75% de cumplimiento respecto al programa de auditorías.

Microbiología

En los meses Febrero y Marzo de 2021 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) con un cumplimiento del 100%.

Se realiza validación microbiológica de Salas de Tabletera, Sala de fraccionamiento de comprimidos, de 10 baterías de Filtros de Aire Comprimido. Verificación anual de equipos junto al departamento de Validaciones

Se realiza investigación de Crecimiento bacteriano de los recuentos obtenidos en los muestreos microbiológicos por método API



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 2021 se continuó trabajando en el Programa de Cumplimiento (Compliance), con Reuniones Online y Capacitaciones vía E-learning a todo el personal.

Reforzando el proceso de Debida Diligencia lo que 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, Estupefacentes 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, Estupefacentes 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 2021 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 2021 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.

COMPETENCIA DESLEAL

GRI 206:

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

Contenido GRI 206-1

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

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

MATERIALES

GRI 300:

Materiales utilizados por peso o volumen.

Contenido GRI 301-1

Respecto al peso de los desechos de los materiales empleados durante el periodo reportado, podemos comentar lo siguiente:

Tabla N°15: Tipo de desecho y cantidad

ÍTEMS	TIPO DE DESECHO	Cantidad Kg.
1	Rezago de blísteras	18.155
2	Fármacos Vencidos	6.477
3	Descarte de producción	13.395
4	Sólidos contaminados con medicamentos sólidos	28.422
5	Papelería confidencial	9.235
6	Envases vacíos	18.006
7	Botellas contaminadas con corrosivos	2.985
	TOTAL	96.675 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.

ENERGÍA

GRI 302:

Consumo energético dentro de la organización

Contenido GRI 302-1, GRI 302-4.

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**

Tabla N°16: Tipo de elementos reciclados.

ÍTEMS	TIPO DE DESECHO	Cantidad Kg.
1	Cartón	28.146
2	Plumavit	3.308
3	Plásticos	285
	TOTAL	31.739 Kg.

Buscamos un uso eficiente de la energía y para ellos se ha concretado el convenio con ENEL energía que garantiza que la energía eléctrica utilizada en los procesos proviene 100% de fuentes renovables, nuestra planta farmacéutica tiene como única fuente de energía la electricidad, el uso eficiente de la energía se controla por medio del índice de eficiencia energética que se calcula todos los años con el fin de buscar alternativas eficientes, como luminarias de bajo consumo, motores modernos de bajo consumo, sistemas de aire eficientes, entre otros.

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.

Consumo de agua corporativa.

Contenido GRI 303.

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 DE AGUA CORPORATIVA						
	PRODUCCIÓN			PROCESOS	AGUA GRIS	Huella del Agua
AÑOS	SOLIDOS	LIQUIDOS	CREMAS			CORPORATIVO
	m3/año	m3/año	m3/año	m3/año	m3/año	m3/año
2011	4,739	897	196	9,814	2,824	14,121
2012	5,194	817	116	10,323	2,971	14,853
2013	4,822	767	123	9,675	2,784	13,921
2014	5,027	660	144	9,897	2,848	14,24
2015	5,321	819	197	10,722	3,085	15,427
2016	4,917	779	149	9,916	2,854	14,268
2017	6,312	1,187	134	12,944	3,725	18,625
2018	5,788	1,088	123	11,869	2,415	17,077
2019	5,64	1,061	120	11,566	3,328	16,642
2020	4,558	641	107	8906	2563	12814
Enero-Diciembre 2021	3,795	305	131	7051	2029	10.145
Promedio	5,106	812	142	10.244	2.948	14.739

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 directas GEI (Alcance 1 y 2).

Contenido GRI 304-2, GRI 305-1, GRI 305-5.

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 2021 una cantidad total de: **948ton-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 2021.

Cuantificación de emisiones de GEI

Las emisiones de GEI corporativas correspondiente al año 2021 es de **948 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

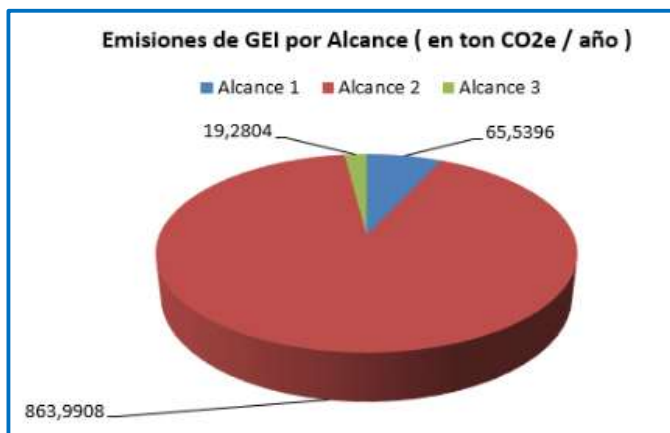
Alcance	Total CO ₂ e	CO ₂	CH ₄	N ₂ O
Alcance 1	65,54	65,54	0,0117	0,0828
Alcance 2	863,99	863,99		
Alcance 3	19,28	19,28		
TOTAL	948,81	948,81	0,0117	0,0828

Tabla N° 19: Serie de tiempo 2020 a 2021 por alcance en toneladas CO₂e

Alcance	Año 2020	Año 2021
Alcance 1	68,25	65,54
Alcance 2	847,81	863,99
Alcance 3	19,25	19,28
TOTAL	935,31	948,81

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.

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 2021 corresponde a 948,81 ton CO₂e/año, siendo el Alcance 2 el que contribuye con la mayor parte de las emisiones, equivalentes al 91,06 %.

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, que contribuyen con un 91,06%, 863,9908 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.

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.

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 2021 el total de retiros fueron 1.100 kilos.



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 2021

Tabla N°21: Materiales y Toneladas

MATERIAL	Toneladas
Metales	11
Plásticos	96
Cartón y Papel	168
Vidrio	30
TOTAL	305

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.



TEMAS SOCIALES**GRI 400****EMPLEO GRI 401**

El mundo del trabajo fue profundamente afectado por la pandemia del virus COVID-19 durante 2020 y 2021. Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social pusieron en peligro los medios de vida y el bienestar de millones de personas, en especial aquellos grupos más vulnerables. La agenda de desarrollo sostenible en materia de trabajo hasta 2019, año del centenario de la Organización Internacional del Trabajo, estuvo centrada en las aceleradas transformaciones que estaban produciéndose en la producción y el trabajo debido a factores como la tecnología, la demografía, el cambio climático y la persistencia de instituciones y mecanismos de gobernanza que no permitían reducir sustancialmente las desigualdades y realizar un salto transformador en materia de equidad de género.

Estos desafíos actualmente continúan, algunos de ellos se aceleraron durante la pandemia, mientras que otros se acrecentaron debido a los retrocesos propios que produjo la histórica retracción de la actividad económica, el empleo y la provisión de diversos servicios sociales como la educación para niños, niñas y adolescentes, de extrema relevancia para las trayectorias laborales futuras. (OIT.2021)

La naturaleza del trabajo ha ido cambiando por el impacto de tres tendencias a largo plazo: el cambio tecnológico, la transformación social y la transición verde. Algunos de estos cambios se han visto acelerados por el impacto de la pandemia de COVID-19 como cuarto vector, ya que los trabajadores de muchos sectores siguen afectados por las secuelas. Han surgido cinco cuestiones clave que deben abordarse para garantizar un mejor trabajo tanto para los trabajadores como para los empleadores:

1. La volatilidad de los salarios y el costo de vida;
2. Divergencia en la demanda de flexibilidad;
3. Pandemia silenciosa en el bienestar;
4. Una erosión de las ganancias de diversidad, equidad e inclusión (DEI);
5. Y la necesidad de una revolución de recapacitación.

Dado que muchos empleadores y trabajadores buscan una "nueva normalidad" después de las interrupciones de los últimos años, existe la oportunidad de desarrollar una nueva visión para el futuro del trabajo.

A medida que las empresas que emergen de la pandemia de COVID-19 hacen un balance de las lecciones aprendidas y buscan rediseñar sus procesos de personas y prácticas laborales, el Marco de Buen Trabajo puede ayudarlas a establecer un nuevo punto de referencia para la calidad del trabajo en el futuro del trabajo, proporcionando un enfoque consistente y orientado a objetivos para el desarrollo de estrategias integrales de personas y para guiar acciones medibles para promover el buen trabajo. (WEF.2021)

A medida que los países han ido abriendo sus economías, los encargados de formular las políticas han comenzado a cambiar el enfoque de las políticas para apoyar la contratación de nuevos empleados por medio de subsidios, especialmente aquellos que se dirigen a grupos específicos. (OCDE, 2021).

La crisis del COVID-19 obligó a muchos trabajadores y trabajadoras a teletrabajar, trabajar en casa, remotamente o a distancia, lo que aceleró un proceso de regulación del teletrabajo que venía dándose desde antes de la pandemia y como resultado del desarrollo de las tecnologías de información y comunicación.

El trabajo a distancia y el teletrabajo permiten, entre otras, mayor flexibilidad y mejor conciliación entre las responsabilidades familiares y laborales. Reducen la rotación de personal, abarata costos para las empresas y abre el potencial talento que puedan reclutar, facilitando también la inclusión de personas en situación de discapacidad.

Estos beneficios vienen con riesgos, asociados, entre otros, a la desaparición de las fronteras entre la vida laboral y personal.

Se hace necesario atender en la regulación del trabajo a distancia y del teletrabajo

1. El respeto a la intimidad y la vida privada de las personas trabajadoras;
2. La responsabilidad del empleador de proveer equipos de trabajo y de garantizar la seguridad y salud laboral;
3. El tiempo de trabajo;
4. El derecho a la desconexión;
5. La posibilidad de ejercer derechos colectivos;
6. La voluntariedad y reversibilidad de los acuerdos de teletrabajo; y
7. La igualdad de trato y no discriminación. (OIT.2021)

En Chile anualmente, la estimación del total de personas ocupadas ascendió 7,3%.

La estimación de la tasa de desocupación nacional fue 7,3%.

Según sexo, la tasa de desocupación de mujeres se situó en 7,7%, y la de hombres en 6,9%. En doce meses, la estimación del total de personas ocupadas creció 7,3%, incidiendo tanto por las mujeres (10,1%) como por los hombres (5,3%).

En doce meses, el volumen de trabajo, medido a través del número total de horas efectivas trabajadas por las personas ocupadas, ascendió 11,0%. De igual modo, el promedio de horas trabajadas creció 3,5%, llegando a 37,6 horas. Según sexo, el promedio de horas para los hombres fue 40,0 y para las mujeres 34,2 horas. (INE.2021)

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 2021 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 2021 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 2021

Durante el periodo reportado del cien por ciento del personal ingresado, 56% son mujeres y 44% hombres

Bagó durante 2021 mantiene la continuidad de la paridad de género en la fuerza laboral, producto de las políticas de equidad de género, de tal manera de contar con equipos balanceados y mixtos.

Tabla N°22: Ingresos desagregados por Género 2021

Área	Nombre del Puesto	Mujer	Hombre	Total	% Mujeres	% Hombres
Adm. y Finanzas	Encargado(a) de Soporte al Usuario	0	1	1	0%	100%
	Encargado (a) de Costos y Control Inventario	0	1	1		
	Analista de Proveedores	0	1	1		
	Ingeniero (a) de Procesos	0	1	1		
Calidad y Desarrollo	Inspector(a) de Control de Calidad	1	0	1	63%	38%
	Analista Control de Calidad Productos Terminados	2	0	2		
	Inspector(a) de Control de Calidad	0	1	1		
	Supervisor (a) Turno Nocturno Control de Calidad	1	0	1		
	Analista de Control de Calidad Biofarmacia	1	1	2		
	Jefe(a) de Biofarmacia	0	1	1		
Comercial	Representante Médico	1	2	3	60%	40%
	Representante de Farmacias	2	0	2		
Dirección	Asistente de Comercio Exterior	1	0	1	80%	20%
	Asistente de Abastecimiento	1	0	1		
	Analista de Liberación de Productos	1	0	1		
	Encargado (a) de Calificación de Personal Técnico	0	1	1		
	Asistente de Asuntos Regulatorios	1	0	1		
Gestión de Personas	Auxiliar de Casino	1	0	1	100%	0%
Producción	Operador(a) de Envase	5	2	7	55%	45%
	Operador(a) de Bodega	1	1	2		
	Operador(a) de Fabricación	0	2	2		
		19	15	34		
		56%	44%			

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

Tabla N° 23: Detalle de la dotación 2021 v/s 2020

Áreas	2021	2020	% Desv.
Comercial	211	225	-6%
Producción	158	156	1%
Calidad y Desarrollo	67	71	-6%
Dirección	25	23	9%
Administración y Finanzas	26	23	13%
Gestión de Personas	19	18	6%
TOTAL	506	516	-2%

De la Tabla N°23 podemos deducir que:

El Área Comercial reduce su dotación en un 6% debido especialmente a que no fueron reemplazadas las personas del cargo Representantes Médicos que se retiraron.

El Área de Producción, crece levemente en un 1% debido al ajuste de dotación de Operadores de Fabricación

La disminución de un 6% en la dotación del Área de Calidad y Desarrollo, corresponde a la disminución de Analistas Químicos, especialmente por término de reemplazos de licencias médicas en el período.

El Área de Dirección se aumenta en un 9% debido a una persona incorporada en Abastecimiento y Comercio Exterior como también en Aseguramiento de Calidad y Dirección Técnica.

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

El Área de Administración y Finanzas, crece en un 13% debido al aumento de 3 personas de la dotación.

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 2021 se contrataron 34 personas.

Tabla N° 24: Tramo Etario Personal por Género

Tramo etario 2021	Género	
	Hombre	Mujer
50 a 60 años	3	2
30 a 49 años	10	9
19 a 29 años	2	8
Total	15	19

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.

La rotación del período aumenta en 3,5 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Básicamente se explica por la reactivación del Mercado Laboral y búsqueda de mejoras económicas.

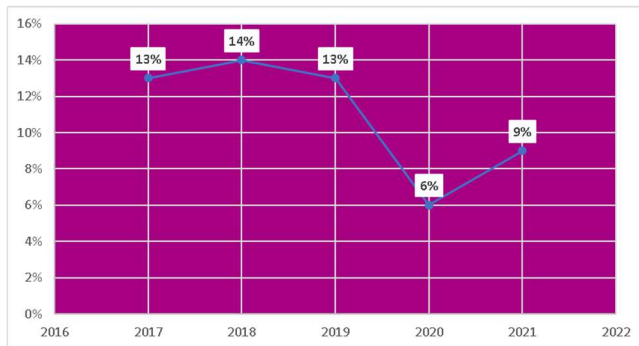
Alcanzar un 0% simplemente no es realista, entonces, ¿cuál es un porcentaje aceptable? La respuesta depende de la industria. La rotación en la industria manufacturera, por ejemplo, varían de un país a otro: algunos fabricantes de productos electrónicos en China alcanzan hasta el 300%; mientras tanto, 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, evidencio un alza de 3 puntos porcentuales en comparación al periodo 2020, siendo nuestra tasa 23% menor que la tasa de la rotación laboral del país (32,1%, INE mayo 2022).

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



Con respecto a las desvinculaciones de personal, se observó que el 55% de quienes renunciaron lo hicieron de manera voluntaria y un 18% de mutuo acuerdo siendo la decisión de la persona en un 73%, como se evidencia en el Gráfico N°8 y 9.

Gráfico N°8: Desvinculación Involuntaria/Voluntaria

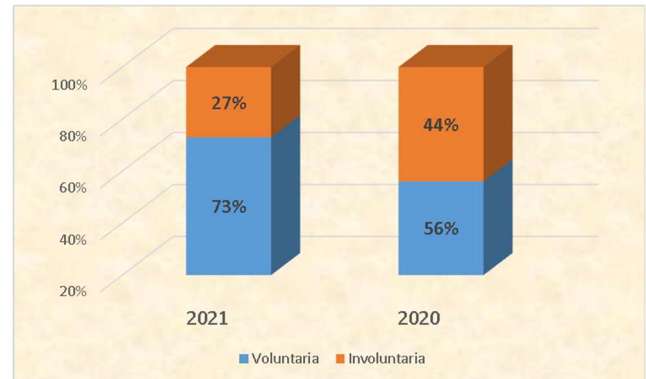
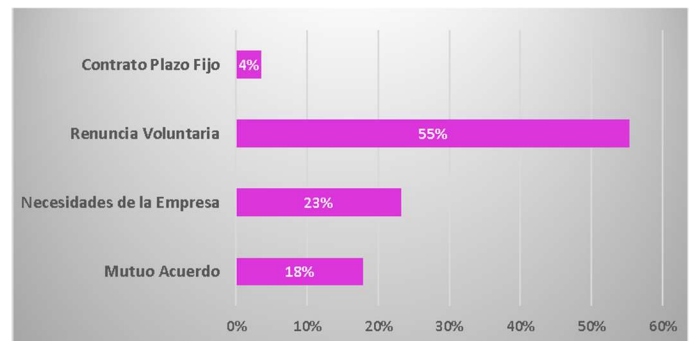


Gráfico N°9: Motivos Desvinculación del Personal 2021



Dotación por Diversidad:

Tabla N°25: Dotación por género 2021 v/s 2020

Año	Hombres	%	Mujeres	%	Total
2021	231	47%	275	53%	506
2020	242	47%	274	53%	516

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 millenials desde 1980 y su término puede extenderse hasta el año 2000.

Los millenials, 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 millenials 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 millenials. 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 que 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 3 generaciones predominan en la organización como los Millennials 33%, los Baby Boomer 31% y levemente de la generación "X" con 30% componiendo entre los 3 un 94% de la dotación.

En las generaciones más jóvenes como los Zillennials "Z", representan el 6% de la dotación.

Tabla 26: Dotación por Generación

Generaciones	Dotación	
	Cantidad	%
Baby Boomer	156	31%
Generación X	151	30%
Millennials	167	33%
Zillennials	32	6%
Total	506	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 12 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, se continuó con la medida que 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

La población extranjera que reside habitualmente en Chile está compuesta por 1.482.390 personas, según estimaciones realizadas al 31 de diciembre de 2021 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y el Servicio Nacional de Migraciones (SERMIG), en colaboración con la Policía de Investigaciones (PDI), el Ministerio de Relaciones Exteriores (Minrel) y el Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCel).

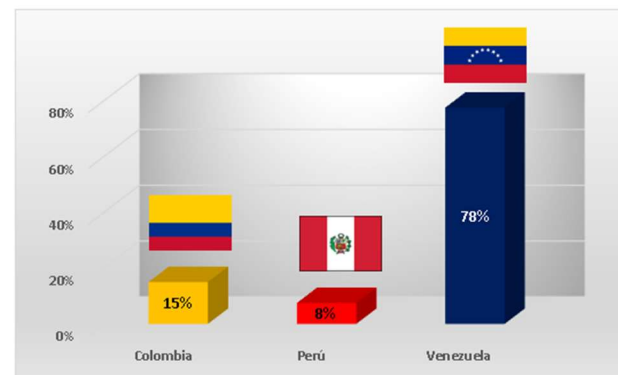
Al igual que la tendencia reflejada en las estimaciones de 2019 y 2020, la mayoría de las personas extranjeras residentes en el país al 31 de diciembre de 2021 proviene de Venezuela (30%), Perú (16,6%), Haití (12,2%), Colombia (11,7%) y Bolivia (8,9%).

Del total de personas extranjeras a diciembre de 2021, se estimó un total de 744.213 de hombres y 738.177 de mujeres, y la población extranjera tanto de hombres como de mujeres se concentra entre los 25 y 39 años, con mayor preponderancia en el grupo de 30 a 34 años que concentra el 18% del total de la población extranjera.

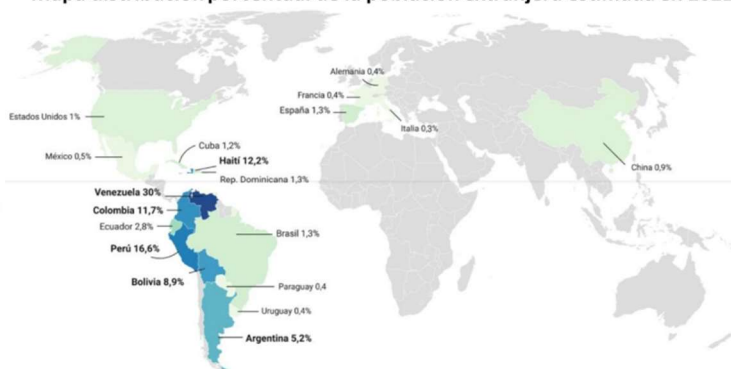
Por último, en cuanto a su distribución a lo largo del país, la Región Metropolitana tiene la mayor cantidad de personas extranjeras, con 909.414 personas. En segundo lugar, se ubica la Región de Antofagasta, con 106.274 personas, y luego la Región de Valparaíso, con 97.058 personas.

El 8% de la dotación de Laboratorio Bagó de Chile el año 2021 son extranjeros, es decir 40 personas de diferentes nacionalidades que hacen un aporte al negocio. El 55% son hombres y el 45% son mujeres siendo 31 de Venezuela, 6 de Colombia y 3 de Perú, de los cuales el 55% están en Producción, el 25% en Calidad y Desarrollo, 7,5% en Administración y Finanzas, 7,5% en Comercial y 5% en Dirección. La cifra total con respecto al año 2020 decreció en dos personas.

Gráfico 10: Personas extranjeras en Bagó 2021



Mapa distribución porcentual de la población extranjera estimada en 2021



Notas: Se excluyen las categorías Otro país (2,9%) y país no declarado (0,2%). La suma de las cifras porcentuales podría no sumar 100% debido al redondeo de decimales.

Fuente: INE- Sermig

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 2021 el 46% 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 11: Fidelidad Laboral 2021 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 regalo 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).
- Celebración 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).

Durante el periodo enero a diciembre 2021, 268 personas se encontraban inscritas en el seguro complementario de salud, de las cuales 167 son mujeres (62%) y 101 hombres (38%).

Tabla 27: Cobertura Seguro complementario de Salud:

Cobertura de Salud	250UF
Cobertura Dental	15 UF (Cubre el 60% de lo que no cubre Isapre o Fonasa en Cobertura Dental)
Cobertura Seguro de vida	300 UF
Cobertura Enfermedades Catastróficas	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 2021, en Bagó hubo 12 nacimientos v/s 11 del 2020, correspondientes a 6 empleada y 5 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 2021, al igual que 2020, 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 (2020), creció en casi un 200% las solicitudes de permisos por distintas razones, es decir se controlaron 1743 permisos, de los cuales el 63% son mujeres y 37% permisos solicitados por hombres, distribución similar al año anterior, esto se debe que explica por qué el país estuvo sin cuarentenas habituales

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

Años	Mujeres		Hombres		Total Permisos
	Nro.	%	Nro.	%	
2021	1092	63%	651	37%	1743
2020	541	62%	337	38%	878

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

Todo cambio de tipo administrativo u operativo, se informa a las partes interesadas con la debida anticipación, con el objeto de no afectar a las personas involucradas ni los procesos. El contrato colectivo no especifica periodos de consulta o disposiciones, en él se consideran los plazos que contempla el Código del Trabajo



SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

GRI 403

Representación de los empleados (as) en Comités 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 el 2021 la tasa de Accidentalidad de la industria química nacional fue de 1,8%, en tanto la tasa de Laboratorio Bagó fue de 0,7%.

En cuanto a temas relacionadas con la pandemia se mantuvieron las medidas de bioseguridad y difusión de los protocolos con las actualizaciones del Ministerio de Salud, ocupando todos los medios disponibles de comunicación interna.

DATOS	2020	2021	% DESV.
Accidentes del Trabajo	11	11	0 0
Enfermedad Profesional	1	0	-100
Días Perdidos	18	36	100
Tasa Accidentalidad	1.3	0.7	-46.2
Tasa Siniestralidad	3.3	7.0	112.1
Promedio de Trabajadores	531	509	-4.1
Cotización Adicional	0	0	0.0
Accidentes de Trayecto Directo	4	5	25.0
Días perdidos Trayecto Directo	18	16	-11.1

HORAS DE LICENCIA MEDICA 2021 v/s 2020 (Sin considerar licencias maternales y por hijos(as) menores de un año)

Tabla N°29: Horas de Licencia Médica por Área

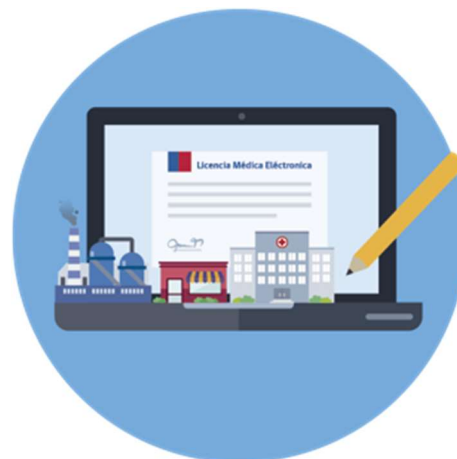
Horas de licencia médica					
Area	2020	2021	Horas Rol 2021	Horas Rol 2020	GAP
Adm. y Finanzas	1.377	3.105	6%	6%	0%
Producción	16.083	23.967	7%	5%	30%
Dirección	954	234	0,4%	4%	-71%
Calidad y Desarrollo	4.364	6.525	8%	3%	171%
Comercial	13.320	25.776	5%	3%	72%
Gest.de Personas	333	1.017	2%	1%	141%
Total	36.431	60.624			
% horas rol	3,4	5,1			

Durante 2021 se observa similar porcentaje de horas Rol en las áreas salvo Calidad y Desarrollo que aumentó considerablemente, frente a 2020.

Gráfico N° 12: Horas de Licencia Médica desagregada por Género 2021 v/s 2020 (sin considerar Licencias Maternales 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 una participación similar a la del año anterior existiendo una diferencias de 4 puntos menos en los hombres comparando con el 2020.



TASA DE ACCIDENTABILIDAD BAGÓ

Con el fin de mantener baja la tasa de Accidentabilidad, constantemente se capacita al personal en temas de Prevención de Riesgos, con el fin de disminuir accidentes del trabajos y enfermedades profesionales, los que impactan positivamente

Tabla N°30: Tasa de Accidentabilidad Bagó 2021 v/s 2020

Datos	2021	2020
Tasa Accidentabilidad Bagó	0,78	1,31
Tasa Accidentabilidad Industria (Achs)	1,96	1,76

Dentro de las actividades que se realizan para reducir la tasa de accidentabilidad podemos mencionar las siguientes:

- Evaluación de los riesgos asociados a los puestos de trabajo.
- Capacitaciones sobre los riesgos laborales, consecuencias y medidas preventivas.
- Inspecciones de Seguridad.
- Investigaciones Accidentes.
- Evaluaciones Ambientales

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 cuatro empleadas finalizaron sus estudios de enseñanza media, de manera de mejorar su empleabilidad, una del área comercial y las otras tres del área productiva.

El año 2021 las horas de capacitación cayeron en un 80% con respecto al año 2020, esta desviación se debe principalmente al área comercial, que, al terminar las cuarentenas, se volcó al trabajo de terreno.

Gráfico N°13: Horas de Capacitación últimos años

AREA	HORAS CAPACITACIÓN		% DESV.
	2020	2021	
Comercial	67.685	9.746	-86
Producción	622	1.624	161
Gestión de Personas	605	1.014	68
Calidad y Desarrollo	216	1.185	449
Dirección	44	93	111
Administración y Finanzas	0	0	0
TOTAL	69.172	13.662	-80



Tabla N°31: Capacitación Horas por Género Bagó 2021.

Capacitación horas por género 2021					
Horario de capacitación	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Cap. Horario laboral	787	39%	1.211	61%	1.998
Cap. Horario no laboral	0	0%	0	0%	0
Total horas de capacitación	787		1.211		1.998
Asistentes	68	40%	100	60%	
Promedio horas	12		12		

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

Personal capacitado fuera del horario laboral	2021		2020		GAP	
	M	F	M	F	M	F
N° personas capacitadas	0	0	0	0	0%	0%
Horas de capacitación	0	0	0	0	0%	0%

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

Personal capacitado dentro del horario laboral	2021		2020		GAP	
	M	F	M	F	M	F
N° personas capacitadas	68	100	382	430	-82%	-77%
Horas de capacitación	787	1211	31.859	37.313	-98%	-97%

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.



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.

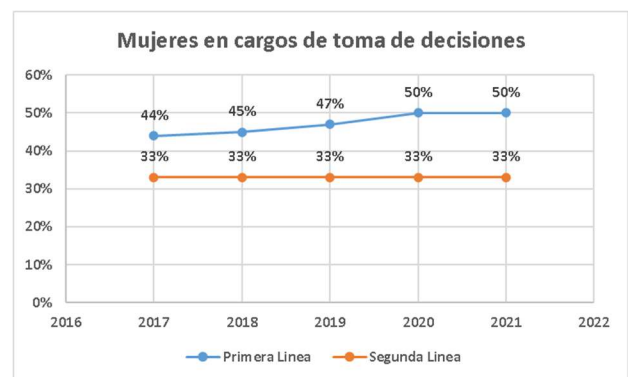
Existe un argumento claro basado en los valores para promover la igualdad de género: las mujeres constituyen la mitad de la población mundial y merecen un acceso igual a la salud, la educación, el potencial de ingresos, la participación económica y la toma de decisiones políticas.

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 2021 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.

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) 2020, entregada en agosto de 2021, 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 \$635.134 (+2.4%)

Brecha de Género en ingreso mensual

El ingreso medio de los hombres se ubicó en \$692.289 cayendo en -1.7%, mientras que en las mujeres este alcanzó los \$551.327 creciendo en +8.8%.

Esto implicó una menor brecha de -20,36% en el ingreso medio 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 2021 a las mujeres no ejecutivas es de \$1.100.616, que corresponde a + 99.6% 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 \$1.275.402, con una brecha salarial respecto al ingreso medio mensual neto de hombres ocupados en Chile de +84.2%.

Tabla 34: 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 2021	INE 2020	
Mujeres	\$ 1.100.616	\$ 551.327	99,6%
Hombres	\$ 1.275.402	\$ 692.289	84,2%
Brecha	-13,70%	-20,36%	

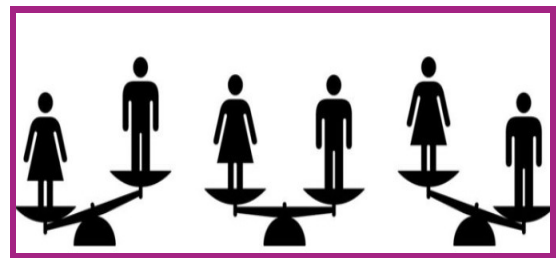
NO DISCRIMINACIÓN

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 7 casos de violencia intrafamiliar. Y hubo 2 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.

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).

165 personas se encontraban incorporadas al sindicato de las cuales 88 son mujeres (53%) y 77 hombres (47%), las cuales participaron en el proceso de Negociación Colectiva, culminado exitosamente en el mes de octubre 2020 fecha de la última, correspondiendo el 2022 nuevamente realizar la negociación estando acordado que cada dos años se efectúa.

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.



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.



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.



PERSONAL DE SEGURIDAD**CONTENIDO GRI 410-1**

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

En Bagó el personal que presta servicios de seguridad, es la empresa G4S desde el año 2006.

El personal debe capacitarse cada 3 años a través del curso impartido por Carabineros de Chile (OS10), cuyos contenidos incluye capacitación en legislación, trato y atención a las personas, primeros auxilios, Control de instalaciones entre otros).

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

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

DERECHOS DE LOS PUEBLOS INDIGENAS**Contenido GRI 411-1**

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).

EVALUACION DE DERECHOS HUMANOS**Contenido GRI 412**

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

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

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

Bagó, se encuentra adherida 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.

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- GRI 413-2.

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 2021 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.

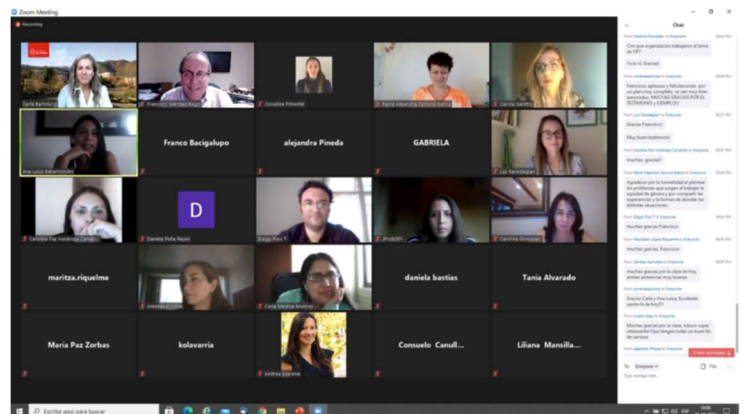
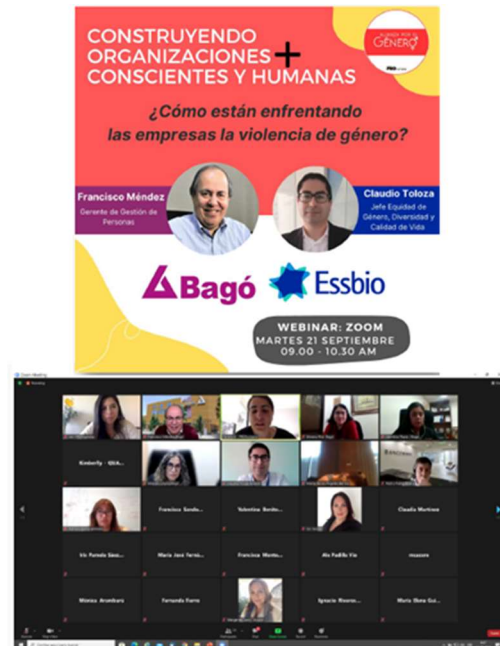
Social:

- Recertificación año 2021 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. •

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.

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

- **Actividades Docentes:** En el mes de septiembre, 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.
- El año 2021 continuamos con las medidas adoptadas en relación a la pandemia de Covid 19, para proteger a nuestro personal y asegurar la continuidad de la actividad productiva y comercial. Es así que se implementaron una serie de actividades, como: 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, Mailyng, 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 3,56% 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 2021 recibimos la auditoría de Certificación final de las metas establecidas, con un cumplimiento del 100% de las metas y las presentaciones de todas las evidencias requeridas del APL.
- 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.

Responsabilidad Social Empresarial.

- Se participó nuevamente en el IEG (Índice de Equidad de Género) de PROhumana, logrando un resultado de 72%, el cual está por sobre el promedio de las cinco mejores empresas de la muestra, siendo el mejor resultado en cuatro años.



Responsabilidad Social Empresarial.

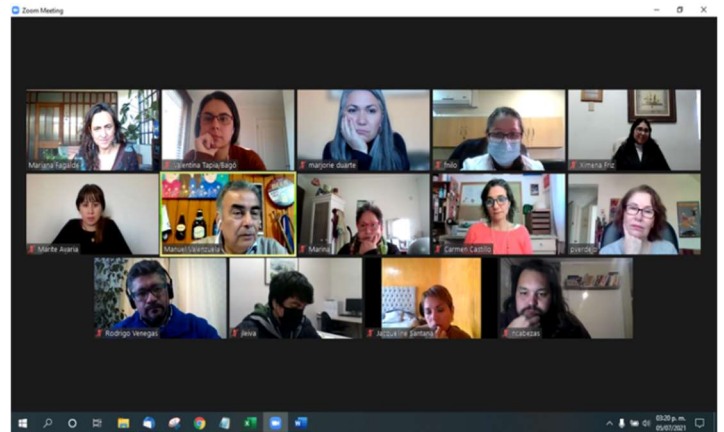
- Con motivo del Día Internacional de la Mujer, se llevó a cabo una campaña de sensibilización en la organización, para difundir a las grandes mujeres de la historia, que han aportado en la igualdad de género y su visualización en la sociedad. Se compartieron mensajes fomentando la no violencia hacia la mujer y se entregó un obsequio a las mujeres de la compañía.
- Además de nuestro tradicional saludo a todas las personas de la compañía vía email.



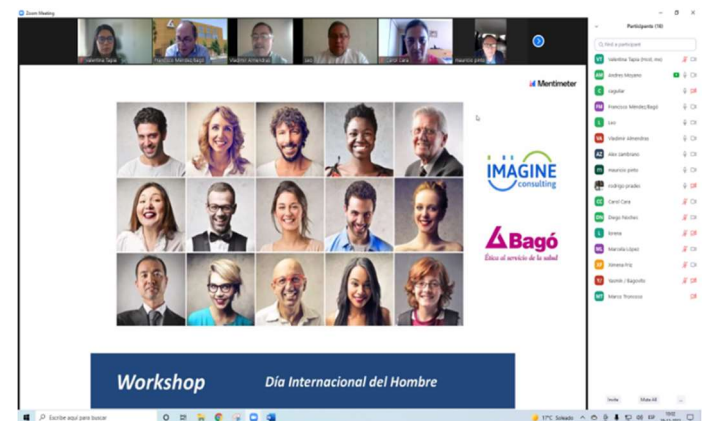
- Concientización Cáncer de Mamas: Campaña preventiva que incluyó a hombres como sujetos que también pueden desarrollar la enfermedad



- Taller formativo: Trabajo para formar nuevos monitores y monitores de Violencia Intrafamiliar.



- Webinar día Internacional del hombre: Concientización y fomento de la corresponsabilidad en los hogares.



- Sensibilización por redes sociales.

Laboratorio Bagó de Chile
6 de agosto de 2021

¿Sabías que hay violencia física y violencia simbólica/oculta? Conoce las diferencias en el icabeng de @amnistiamadrid.
Recuerda: [#violenciaoculta](https://bit.ly/violenciaoculta) y [#violenciaoculta](https://bit.ly/violenciaoculta)

Más información en:
<https://bit.ly/violenciaoculta>

Y Red para la Autoestima. Ver más



- Sensibilización por redes sociales.



- Durante el año se siguió participando activamente la Gerencia de Gestión de Personas, 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, por vía telemática.



Uno de los principios fundamentales de esta Política es

La violencia no será tolerada en esta empresa

Es prohibitivo para todo el personal ejercer actos violentos al interior del grupo familiar y en el lugar de trabajo.

Es de interés para Laboratorios Bagó de Chile, contar con los servicios de personas que respeten la política antiviolencia y aporten para erradicarla.

Webinar Alianza por el Género

Mejores prácticas

Indice de Equidad de Género 2021 PROhumana

¿Qué está haciendo la empresa HOY para ser más equitativa?

Δ Bagó
Ética al servicio de la salud

Fundación **PROhumana**.

Jueves 23 de diciembre 2021

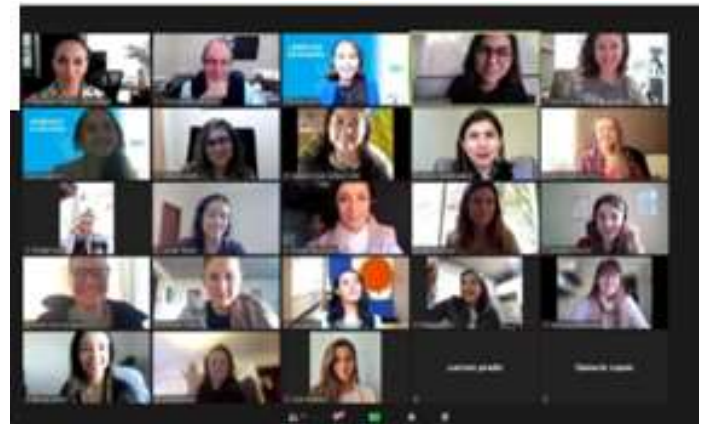
Laboratorios Bagó de Chile S.A.

Valentina Tapia / Bagó

Ximena Friz/Bagó

Florencia - PROhumana

Macarena Becerra



Δ Bagó
Ética al servicio de la salud

ACCIONES MÁS SIGNIFICATIVAS Y DE IMPACTO.

Δ Bagó

Valentina Tapia / Bagó

Ximena Friz/Bagó

Florencia - PROhumana

Macarena Becerra

Laboratorios Bagó de Chile S.A.

THE 4th SAVING LIVES SUSTAINABLY:
SUSTAINABLE PRODUCTION IN HEALTH SECTOR
GLOBAL FORUM 2021
17-18 November 2021



**Saving lives
Sustainably**
GLOBAL FORUM 2021
17-18 November 2021



- Francisco Méndez, Human Resources Manager, Laboratorio Bagó, Chile
- Sandra Aramburo, General Manager COPAC (Andean, Central America and the Caribbean countries), Sanofi Pasteur



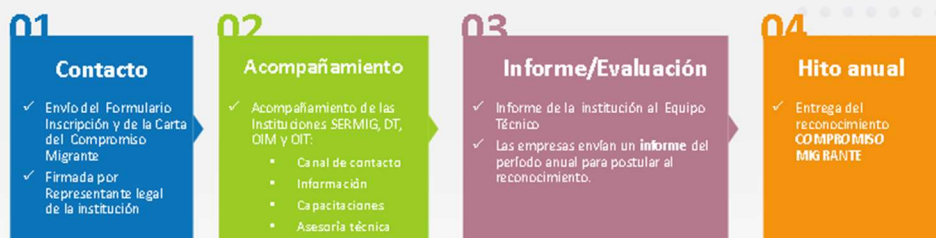
- Durante el año 2021 Laboratorio Bagó comenzó a formar parte de Compromiso Migrante, programa llevado a cabo por el Servicio Nacional de Migraciones de Chile, con el patrocinio de la OIM y OIT para promover espacios laborales interculturales, inclusivos y libres de discriminación. Con esta nueva alianza de trabajo, las personas extranjeras que trabajan en Bagó podrán, además, tener orientación en cuanto a sus trámites migratorios a través de un canal directo de comunicación con el Servicio Nacional de Migraciones de Chile.



Nos visitó el 6 de octubre Compromiso Migrante del Ministerio del Interior.



Etapas del Compromiso Migrante



Cultura:

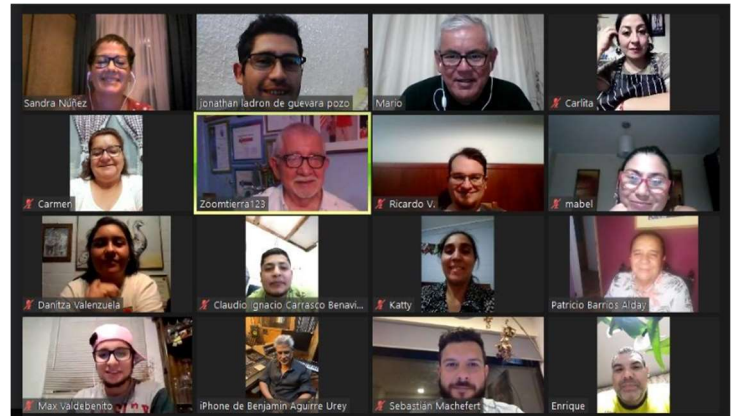
A nivel cultural, Rantunami (Grupo Folclórico Corporativo), permite al personal conciliar la vida laboral y personal.

Durante el 2021 realizaron conversatorios de temas relacionados al que hacer folclórico, crearon 2 grabaciones las que fueron presentadas a todos los funcionarios en la pantalla del casino de Bagó en Vicuña Mackenna y en redes sociales.

Se continuaron con las reuniones virtuales todos los lunes a las 20:30 horas, vía ZOOM.

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

- Fiestas Patrias
- Navidad
- IX Muestra Costumbrista de Folclor Laboral en la UC, versión virtual



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

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.

POLITICA PÚBLICA

CONTENIDO GRI 415

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

Contribución a partidos y/o representantes políticos


Contenido GRI 415- 1.

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

SALUD Y SEGURIDAD DE LOS Y LAS CLIENTES

CONTENIDO GRI 416

Este indicador está referido 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 DILIGENCIA DEBIDA			
1.- Datos del Solicitante, colaboradores de Laboratorio Bagó de Chile S.A.					
(Nombre) Dirección de despacho Carga					
2.- Chequeo de información a través de la siguiente contraparte o participantes		Completo con las datos entregados por contraparte o participantes		Marque con una "X" Si" o "No" en cantidad discrepancia realizable RD	
		SI	No	N/A	Comentarios
Nombre personal actual de la Persona Especial de contraparte Nombre indicados en parte 2.b de Anexo 2 Formulario RD Domicilio contraparte RUT contraparte (persona natural) Empresa Teléfono de contacto E-mail de contacto Sitio web					
3.- Fuentes de Información		SI	No	N/A	Comentarios
¿Qué fuentes utilizó para hacer y chequear esta información? Recurso de oficio para validar, recursos de documentación que requiera de un trabajo de		Utilizó fuentes de libre acceso (Internet, correo personal, etc) Datos personalmente obtenidos de la contraparte Realizó chequeo de los documentos específicos de la Compañía Realizó información directamente a la contraparte (RUT, certificado de vigencia de la empresa, etc) o de la fuente (facturación)			
4.- Resultar		SI	No	N/A	Comentarios
Si responde "SI" a alguna de las dudas solicitadas anteriormente, el EPD para pasar con contraparte. En caso contrario, se debe notificar.		SI	No	N/A	Comentarios
Si responde la contraparte "SI" a alguna de las preguntas de la Parte 2 del Anexo 2 Formulario de Diligencia Debida? Si se encontró alguna discrepancia entre la respuesta de la contraparte y la del Anexo 2 Formulario de Diligencia Debida y la Diligencia Debida diligencia por parte? Si encontró alguna información negativa de la(s) persona(s) natural (es) (si, desconfianza de la(s) indicados en Parte 1.a y 2.b del Anexo 2 Formulario de Diligencia Debida)?		SI	No	N/A	Comentarios
4.- Resultar		SI	No	N/A	Comentarios
Si responde "SI" a alguna de las dudas solicitadas anteriormente, el EPD para pasar con contraparte. En caso contrario, se debe notificar.		SI	No	N/A	Comentarios
Si encontró alguna información negativa de la persona(s) jurídica(s) indicadas en la Parte 1.a (si, desconfianza, multa) ¿se debe denegar?		SI	No	N/A	Comentarios



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

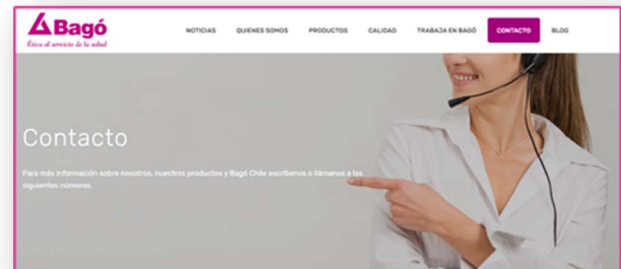
Contenido GRI 416- 1, 2

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 2021 se registraron 29 reclamos, siendo un 49% menos que lo registrado en el año 2020. De los cuales, 3 son reclamos no fundamentados y 26 corresponden a reclamos fundamentados provenientes de Chile, Bolivia, Perú y Ecuador, siendo 8 reclamos de cosméticos y 21 reclamos de fármacos. De estos últimos 18 son de productos de fabricación local, 2 de productos importados y 9 de productos tercerizados.

Este año fueron informados 18 reclamos de medicamentos al Instituto de Salud Pública.

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.



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 y también por grupos de WhatsApp.
- **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. Las personas que ejercen la promoción de los productos usan Tablet en donde descargan 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 2021 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).

PRIVACIDAD DEL CLIENTE

CONTENIDO GRI 418

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

Contenido GRI 418- 1, 2

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

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

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

CUMPLIMIENTO SOCIOECONÓMICO

CONTENIDO GRI 419

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

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

Contenido GRI 419- 1

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

CONTENIDOS GRI

ESTANDAR GRI	Nombre Contenido	Página	ODS	WEPS
GRI 102 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	14		
	102-4 Ubicación de las operaciones	15		
	102-5 Propiedad y forma jurídica	16		
	102-6 Mercados servidos	16		
	102-7 Tamaño de la Organización	17		
	102-8 Información sobre empleados(as) y otros	18	ODS 4	
	102-9 Cadena de suministro	20		
	102-10 Cambios significativos en la organización y cadena suministro	21		
	102-11 Principio o enfoque de precaución	21		
	102-12 Iniciativas externas	27		
	102-13 Afiliación asociaciones	32	ODS 17	WEPS
Ética e Integridad	102-14 Declaración CEO Bagó	33		
	102-15 Principales impactos, riesgos y oportunidades	35		
Estrategia	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	38		
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	40		
Gobernanza	102-18 Estructura Gobierno Corporativo	41		
	102-19 Delegación autoridad	42		
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	42		
	102-21 Consulta a grupo interés sobre temas económicos y ambientales	42		
	102-23 Presidente del máximo órgano de gobierno	43		
	102-24 Nominación y selección del máximo órgano de gobierno	43		
	102-25 Conflicto de intereses	43		
	102-31 Evaluación de temas económicos, ambientales y sociales	43		
	102-32 Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad	43		
	102-35 Política de Remuneraciones	44	ODS1.1	
Participación Grupos de Interés	102-36 Proceso para determinar Remuneraciones	44	ODS1.3	
	102-40 Grupo de Interés	46		
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	46		
	102-42 Identificación y selección de Grupos de Interés	46		
	102-43 Enfoque para la participación de los Grupos de Interés	46		
	102-44 Temas y preocupaciones claves mencionados	46		
	102-46 Temas y preocupaciones claves mencionados	50		
Prácticas de elaboración de Informe	102-47 Temas y preocupaciones claves mencionados	50		
	102-48 Re expresión de la información	51		
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	51		
	102-50 Periodo objetivo Reporte	52		
	102-51 Fecha último Reporte	52		
	102-52 Ciclo de elaboración Reporte	52		
	102-53 Punto de contacto sobre el Reporte	52		
	102-54 Declaración de la elaboración del Reporte de conformidad con los Estándares GRI	52		
	102-55 Índice de contenido GRI	105		
Enfoque de Gestión	102-56 Verificación externa	42		
	103-2 El enfoque de gestión y sus componentes	53		

Contenido	ESTANDARES TEMATICOS	Página	ODS	WEPS
	200 - ECONOMICO			
201-1	Valor económico directo generados y distribuidos	53		
201-2	Implicaciones financieras otros riesgos y oportunidades derivadas del cambio climático	54		
201-3	Obligaciones del plan de beneficios definidos otros planes de jubilación	55	ODS 1.3	
201-4	Asistencia financiera recibida del gobierno	55		
202-1	Ratio salario por sexo frente a salario mínimo	56		
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados comunidad local	57		
203-1	Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	58		
203-2	Impactos económicos indirectos significativos	59		
204-1	Proveedores locales	60		
205	Anticorrupción	62		
205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	62		
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	62		
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	63		
206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	63		
	300 - AMBIENTAL	64		
301-1	Materiales utilizados por peso y volumen	64	ODS 11	
301-2	Insumos reciclados utilizados	64		
301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado	65		
302	Energía	65		
302-1	Consumo energético dentro de la organización	65	ODS 7	
302-4	Reducción del consumo energético	65		
303	Consumo de agua corporativa	66		
305-1	Emisiones directas GEI (ALCANCE 1 Y 2)	67		
306	Efluentes y residuos	69	ODS 12	
307	Cumplimiento ambiental	71		
307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa vigente	71	ODS 16	
	400 - TEMAS SOCIALES	72		
401	401 - EMPLEO	72		
401-1	Nuevas contrataciones de empleados y personal de rotación	74	ODS 8	WEPS
401-2	Beneficios para los empleados(as) a tiempo completo que no se dan a personal temporal	80	ODS 3.4 ODS 3.8 ODS 2.1	
401-3	Permiso parental	81		
402	Relacionados empleados(as) - Empresa	81		
402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales	81		
403	Salud y seguridad	81		
403-1	Representación de los empleados(as) en comités formales	82	ODS 1 ODS 2	
403-2	Tipos de accidentes y tasa de frecuencia de accidentes	83		
404	Formación y enseñanza	84		
404-1	Media de horas de formación al año por empleado(a)	84	ODS 4	

Contenido	ESTANDARES TEMATICOS	Página	ODS	WEPS
404-3	Porcentaje de empleados(as) y evaluacion de desempeño	85		
405	Diversidad e igualdad de oportunidades	86	ODS 5	
405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados(as)	86	ODS 5	WEPS
405-2	Ratio de salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	86		
406	No discriminación	87		
406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	88		
407	Libertad de asociacion y negociacion colectiva	88		
408	Trabajo infantil	89	ODS 8	WEPS
408-1	Trabajo Infantil	89		
409	Operaciones, proveedores con riesgos significativos con trabajo forzado u obligado	90		
410	Personal de seguridad capacitado en politicas o procedimientos de derechos humanos	91		
411	Derechos humanos de los pueblos indigenas	91		
412	Evaluacion de derechos humanos	91		
412-2	Formación de empleados(as) en políticas o procedimientos	91		
412-3	Acuerdos y contratos de inversion significativos	92		
413	Comunicades locales	92		
413-1	Operaciones con participación de la comunidad local	92	ODS 1.4 ODS 17	WEPS
414	Evaluación social proveedores	101		
414-1	Nuevos proveedores que gano pasado filtro de acuerdo a los criterios sociales	101		
414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	101		
415	Politica publica	101		
415-1	Contribución a partidos y/o representantes políticos	101		
416	Salud y seguridad de los clientes	101		
416-1	Requerimientos para la información del etiquetado y servicios	102		
416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos y servicios	102		
417	Marketing y etiquetado	102		
417-1	Requerimientos para la información y el etiquetado del producto y servicio	102		
417-2	Casos de incumpliendo relacionados con la información y etiquetado de productos y servicios	103		
417-3	Casos de incumplimiento relacionados con comunicaciones de Marketing	104		
418	Privacidad del cliente	104		
418-1	Reclamos	104		
418-2	Reclamaciones fundamentales relativas a violaciones de la privacidad del cliente y la pérdida de datos de clientes	104		
419	Cumplimiento economico	104		
419-1	Incumplimiento de las leyes y normativas en los ámbitos social y económicos	104		

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: Marcela López Valderrama

Diseño: Ximena Friz Peña y Valentina Tapia Valenzuela.