



REPORTE DE SUSTENTABILIDAD

Laboratorio Bagó de Chile S.A.
2015/2016

Basado en:

- NCh 3262-2012, Norma Chilena de Igualdad de Género y Conciliación
- GRI G4 (De CONFORMIDAD) - "En la presente memoria figuran contenidos básicos de la Guía para la elaboración de memorias de GRI"
- Principios Rectores de Pacto Global de Naciones Unidas (COPs)
- Derechos del Niño y principios empresariales
- Política de Igualdad de Género y Conciliación (RH-DOC-22)
- Objetivos de Desarrollo Sostenible - SDG COMPASS
- Los Principios para el Empoderamiento de la Mujer / WEPs ONU Mujeres

Índice General

1. Estrategia y Análisis	pag.2
2. Perfil de la organización G4-3 a G4-16	pag.8
3. Aspectos materiales y Cobertura	pag.13
4. Perfil de la memoria	pag.17
5. Gobierno	pag.17
6. Ética e Integridad	pag.19
7. Información sobre el enfoque de gestión	pag.21
7.1 Categoría Económica	pag.21
7.2 Categoría: MEDIO AMBIENTE PM / - ODS 6, ODS9, ODS12 y ODS13	pag.26
7.3 Categoría: RELACIONES LABORALES / Desempeño Social. Prácticas Laborales y Trabajo Digno / PM- ODS 5 y ODS 8	pag.27
Índice de contenidos GRI	pag.50

1. Estrategia y Análisis

G4-1 y G4-2

Mensaje del Gerente General

Durante el año 2015 la actividad económica mundial siguió avanzando a un paso moderado, en particular Estados Unidos de América que continuó creciendo y generando empleos, lo mismo que China, en tanto que la Eurozona logró cierta estabilidad y un ligero repunte económico gracias al agresivo apoyo del Banco Central Europeo.

En este contexto internacional Chile ha sido una de las economías de más rápido crecimiento en América Latina en la última década, no obstante finalizó el año 2016 con un aumento del PIB de sólo 1,6 %, su peor desempeño desde el año 2009.

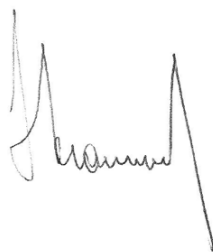
Frente a este escenario, y a pesar del bajo crecimiento de nuestra economía y donde la industria farmacéutica en unidades termina decreciendo, las ventas de Laboratorio Bagó de Chile crecieron en 2016 un 11,8 % en unidades y un 0,8 % en valores. Con esta venta, Bagó alcanzó una participación de mercado en unidades de 3,64 % y en valores de 2,51 %, culminando un buen año para el laboratorio.

El presente Reporte de Sostenibilidad es un material de especial importancia para Laboratorio Bagó de Chile, por ser una herramienta de gestión y comunicación que

permite generar confianza con nuestros grupos de interés y a la transparencia del negocio. La información reportada cubre el período que va desde enero a diciembre de 2015 a 2016. En esta edición, al igual que en la anterior, para su elaboración se incluyeron contenidos de la Guía para la Elaboración de Memorias del Global Reporting Initiative (GRI) y se siguieron los lineamientos del Pacto Mundial de Naciones Unidas, dando cumplimiento a sus 10 Principios sobre derechos humanos, derechos laborales, medioambiente y anticorrupción, y se incorporaron metas como empresa para el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sustentables más estratégicos para la organización.

En su interior hay información referida al desempeño social y ambiental de la Compañía y su compromiso con el desarrollo sustentable, el cual rinde cuentas a los principales grupo de interés: profesionales de la salud, entidades de gobierno, organizaciones no gubernamentales y la comunidad en la que opera.

Agradecemos la entrega, dedicación y pasión de todos los trabajadores y trabajadoras que hicieron posible una exitosa gestión 2015-2016.



JUAN ARANEDA ANGULO
Gerente General
Laboratorio Bagó de Chile S.A.

Estrategia de Sustentabilidad de Laboratorio Bagó.

La Estrategia de Sustentabilidad de Laboratorio Bagó de Chile está inspirada en la creación de valor económico, social y ambiental, considerando el largo plazo para todos nuestros grupos de interés y el desarrollo sustentable de nuestra comunidad y futuras generaciones, basada en los siguientes pilares:



Los pilares definidos dentro de la estrategia tienen el siguiente significado para Bagó:

- **Producto:** Para Bagó el compromiso más importante es con la calidad de sus productos. Actualmente cuenta con 69 productos y con 148 presentaciones farmacéuticas.
- **Personas:** El hecho de que las personas sean el centro de nuestra estrategia tiene que ver con el convencimiento profundo de que en Bagó pensamos que son las personas las que hacen la diferencia. Es por esto que parte central de nuestra estrategia tiene que ver con cómo retenemos y capacitamos a nuestros colaboradores/as y los hacemos parte de nuestra visión.
- **Ética:** El gran desafío de este nuevo siglo no es el qué hacemos, sino el cómo lo hacemos. En la época del comportamiento, cobra mayor relevancia **el cómo hacemos lo que hacemos**, es por esto que la Ética es parte central de nuestra estrategia, la cual se basa en nuestros valores compartidos dentro de Bagó. Estos

valores nos ayudan a definir un marco común de conductas personales y profesionales esperadas en todas y cada una de las personas que trabajamos día a día en Bagó.

Objetivos de Desarrollo Sostenible, Pacto Global y los principios de empoderamiento de las mujeres (WEPs ONU Mujeres) y la relación con nuestro negocio.

Durante el año 2000 se lanzaron los Objetivos del Milenio que establecieron objetivos medibles, acordados universalmente, sobre la erradicación de la extrema pobreza y el hambre, la prevención de las enfermedades mortales pero tratables, y la ampliación de las oportunidades educacionales de todos los niños y niñas, entre otros imperativos del desarrollo. Al mismo tiempo, se puso en marcha la iniciativa internacional de Responsabilidad Social Empresarial de las Naciones Unidas: el Pacto Global de Naciones Unidas. Este Pacto llama a las empresas a adoptar los 10 principios universales relacionados con los Derechos Humanos, las Normas Laborales, el Medioambiente y la Anticorrupción y brinda a las empresas una herramienta para contribuir con aquellos objetivos.

El 25 septiembre de 2015, Naciones Unidas dió a conocer un nuevo conjunto de compromisos que marcan la agenda de desarrollo para los próximos 15 años y cada uno de ellos tiene metas específicas para erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos y todas como parte de una nueva agenda de desarrollo. Estos nuevos 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) reemplazan a los Objetivos del Desarrollo del Milenio, invitando al sector privado a participar activamente en esta iniciativa mundial.

Desde este contexto, como organización y encontrándonos adheridos a Pacto Global de Naciones Unidas desde el año 2011, nos hemos comprometido a trabajar para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible, que estén más relacionados con nuestro negocio. Para ello se hizo un análisis inicial de cada Objetivo, donde la Alta Dirección de la empresa definió dentro de los 17 ODS cuáles son los **MAS ESTRATÉGICOS** para el periodo, identificando las Metas al 2030 que se vinculan con nuestra gestión de elaboración de medicamentos de uso humano. Desde este escenario, hemos decidido incorporar estos ODS identificados para Laboratorio Bagó de Chile como parte de nuestro proceso de RSE y establecer metas concretas para colaborar con



este ambicioso desafío mundial.

Laboratorio Bagó de Chile, tiene la convicción de que para crear economías más fuertes, lograr los objetivos de desarrollo y sostenibilidad convenidos internacionalmente y mejorar la calidad de vida de las mujeres, es fundamental empoderarlas para que participen plenamente en la vida económica de nuestro sector.

Las investigaciones demuestran que la diversidad de género ayuda a las empresas a mejorar sus resultados, por lo que se hace necesario adoptar medidas y políticas concretas dirigidas a la inclusión del talento, las aptitudes y la energía de las mujeres que conforman la organización a través de las siguientes acciones:

1.-Actuando en forma responsable en el marco de los **DIEZ PRINCIPIOS** del Pacto Global de Naciones Unidas que se concentran en los cuatro bloques, identificando las Metas a 2030 que se vinculan con nuestra gestión de negocio. Desde este lugar, hemos decidido incorporar estos ODS identificados para Laboratorio Bagó de Chile como parte de nuestro proceso de RSE y establecer metas concretas para colaborar con este ambicioso desafío mundial y cumpliendo con los 7 principios de empoderamiento de los WEPS.

2.-Encontrando oportunidades de creación de valor en aquellos ODS que hemos seleccionado como **MUY ESTRATÉGICOS** para Bagó durante el periodo.

El Desarrollo Sostenible considera aspectos ambientales, sociales y económicos, permeando las operaciones. Bagó es una empresa consciente de la responsabilidad que tienen las organizaciones de contribuir a mejorar dichos aspectos, lo que además le permite ampliar las oportunidades de negocio y mejorar a su vez la calidad de vida de las personas. Entre sus mecanismos de comunicación y transparencia, Bagó anualmente ha venido reportando el cumplimiento de los Diez Principios Rectores de Pacto Global a través del informe de Comunicación en Progreso (COPs). El presente reporte además considera el cumplimiento de Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) más estratégicos para la organización.

Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

Estos 17 **objetivos**, que incluyen 169 **metas**, marcarán la agenda de desarrollo mundial durante los próximos años. Estos son los 17 **Objetivos** de Desarrollo Sostenible (ODS) adoptados formalmente por la Asamblea General de Naciones Unidas en Nueva York. (25 sep. 2015)



Desafíos en el contexto de los Objetivos Sustentables (ODS) de la Agenda 2030 con los temas materiales de Laboratorio Bagó de Chile S.A y su relación con los 4 Pilares de los Principios Rectores de Pacto Global.

PILAR	ODS	DESAFÍO
<p>DERECHOS HUMANOS:</p> 	    	<p>Cumplimiento de procedimientos y actividades consideradas en Eje Transversal N1, de la NCh: 3262 -2012.</p> <p>Fortalecer programa de salud que contenga acciones preventivas y educativas anualmente con enfermedades propias del género y enfermedades comunes.</p> <p>Desarrollo de Iniciativas de RSE vinculadas a la Prevención, Seguridad y Salud (VIF, Acoso Laboral, Acoso Sexual Discriminación) con participación de diversas jefaturas.</p> <p>Generación de Valor a través del Conocimiento, fortaleciendo del desarrollo y competencias de las trabajadoras a través de capacitación de los procedimientos internos de la organización.</p> <p>Generación de Valor a través del Conocimiento, fortaleciendo las competencias y la empleabilidad del personal (Eje Transversal N°1 "Capacitación "NCh 3262).</p> <p>Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo en cargos de decisiones en Bagó.</p> <p>Proporcionar entrenamiento a mujeres con alto potencial y que ocupan cargos de mayor responsabilidad y decisión a través de talleres de liderazgo, coaching.</p> <p>Fortalecer los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante módulos de corresponsabilidad en la pareja, desarrollados anualmente orientado a público mixto.</p> <p>Promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, a través de los medios de comunicación interna.</p> <p>Promoción de la prevención en la salud sexual y reproductiva a través de capacitación.</p> <p>Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.</p> <p>Desarrollo de Iniciativas de RSE vinculadas a la Prevención, Seguridad y Salud y a ejes propios de la Norma Chilena NCh :3262-2012.</p> <p>Ejecución de módulos para combatir prejuicios y estereotipos de género que puedan constituir un obstáculo no pretendido e invisible que afecte la igualdad de género.</p> <p>Dialogo con grupo de interés.</p>

PILAR	ODS	DESAFÍO
<p>RELACIONES LABORALES</p> 		<p>Cumplimiento de acciones en base al Eje N°2 del SIGIGC: "Tratamiento de Reclamos" NCh 3262.</p> <p>Generación de valor a través del conocimiento y la capacitación.</p> <p>Diálogo permanente con los diferentes grupos de interés.</p> <p>Capacitación anual en temas de discriminación por género, edad, nacionalidad, origen, religión u otra con el objeto de minimizar eventuales brechas.</p> <p>Incorporar en el programa de liderazgo tema de dotación multigeneracional.</p> <p>Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas.</p>
<p>MEDIO AMBIENTE</p> 	   	<p>Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos y todas.</p> <p>Diálogo con los grupos de interés y sistematización y medición del desempeño ambiental.</p>
<p>ANTICORRUPCIÓN</p> 	 	<p>Promover una cultura pacífica e inclusiva en todos los niveles de la organización.</p> <p>Continuar fortaleciendo los valores corporativos que marcan la línea de actuación de trabajadoras y trabajadores que conforman la organización.</p> <p>Fortalecer las diferentes alianzas para el desarrollo sostenible.</p>

2. Perfil de la organización G4-3 a G4-16

Nombre de la organización: G4-3

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

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

El capital suscrito y pagado al 31 de Diciembre de 2015 es de \$3.388.475.112 dividido en 1.600.000 acciones sin valor nominal, las cuales se distribuyen de acuerdo al siguiente detalle:

- Grupo Empresarial Bagó S.A. 784.000 acciones 49,0%
- JUMI S.A. 736.000 acciones 46,0%
- Sr. Juan Carlos Bagó 40.000 acciones 2,5%
- Sr. Sebastián Bagó 40.000 acciones 2,5%

Laboratorio Bagó de Chile S.A., tiene su origen en la sociedad anónima constituida por Escritura Pública el 30

de noviembre de 1968 ante el notario Sr. Jaime García Palazuelos bajo el nombre de Laboratorios de Productos Farmacéuticos S.A.

Ha sido modificada esta sociedad en varias oportunidades, siendo la última la Escritura Pública el 16 de Mayo de 1997 bajo la firma de don Andrés Rubio Flores, mediante la cual se modificó el Artículo Quinto de los Estatutos Sociales, aprobándose la razón social: "Laboratorio Bagó de Chile S.A." y el uso como nombre de fantasía de: **LABORATORIOS BAGÓ S.A.** siendo una de las 13 Plantas farmacéuticas que cuenta el Grupo Bagó en 50 países donde están sus productos

La historia de Laboratorio Bagó de Chile S.A. tiene su génesis en 1947. Época, en que se elaboraban pastillas para la tos y ungüentos pectorales. Actualmente nuestra empresa cuenta con 69 marcas, desde cremas dermatológicas hasta medicamentos para neuropsiquiatría y cáncer, en 148 presentaciones farmacéuticas.

Los más destacados son el anti jaquecoso Migranol y el descongestionante Nastizol, líderes en sus clases terapéuticas.

Laboratorio Bagó en el mundo



G4-4 Marcas, productos y servicios más importantes de la organización:

Actualmente Bagó cuenta con 69 Marcas, entre ellas y 148 Presentaciones.

Ejemplos de MARCAS:

ACTIGERON
ALBUNORM
BAGOMICINA
BAGOMIGRAL
BAGOVIT-A
BIRETIX
BLOCAR
BREVEX
CEFIN
CLOFEXAN
COLNATUR
CORITEX
DEGRALER



Ejemplos de PRESENTACIONES:

ACNOTIN 10 MG.X 30 CP
ACNOTIN 20 MG.X 30 CP
ACTIGERON 30CP.
ALBUNORM SOL INY 20% 50 ML VTA (A)
BAGOMICINA 100 MG X 15 CP VTA
BAGOMICINA 50 MG. X 30 CP VTA
BAGOMICINA 50 MG. X 60 CP VTA
BAGOMIGRAL X 10 Cp VTA
BAGOMIGRAL X 2 Cp VTA
BAGOVIT-A EMULSION NUTRTIVA HIDRAT 300 G
BAGOVIT-A X 100 GR.
BIRETIX MASK X 25 ML VTA
BIRETIX DUO GEL EXFOLIA PURIFIC30 MLVTA
BIRETIX MICROPEEL EXFOL PURIFIC 50ML VTA
BLOCAR 12,5MG.X 30CP.
BREVEX 20 CP.
CEFIN SHAMPOO X 240 ML VTA
CLOFEXAN X 120 ML. JBE.
CLOFEXAN X 30 CP.
COLNATUR SABOR NEUTRO X 300GR VTA
CORITEX 30 ML
DEGRALER FORTE JBE 100 ML VTA
DEGRALER GOTAS 5 MG X 15 ML VTA
DEGRALER JBE x 100 ML VTA
DEGRALER PLUS 5 MG X 40 CP VTA

G4-5 Lugar donde se encuentra la sede de la organización:

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

Viña del Mar
12 Norte 785 Oficina 603
+5632 212 8605

Temuco
Trizano 165
+5645 248 4313

Concepción
Barros Arana 13 75 of. 501
+5641 318 0753

G4-6 Países donde opera la organización:

El Grupo Bagó como corporación está presente en 50 países, cuenta con 480 productos de máxima calidad y efectividad terapéutica además de:

- 46 líneas terapéuticas
- 13 plantas farmacéuticas
- 26 empresas farmacéuticas en el mundo
- 85 patentes obtenidas por investigaciones propias
- 1.487 agentes de información medica

Empresas farmacéuticas del Grupo Bagó:

-Laboratorio Bagó de Chile
-Laboratorio Bagó Argentina
-Química Montpellier (Argentina)
-Laboratorio Bioprofarma
-Sinergium Biotech (Argentina)
-Laboratorio Bagó Bolivia
-Laboratorio Bagó Brasil
-Laboratorio Bagó Colombia
-Laboratorio Bagó Costa Rica
-Laboratorio Bagó Ecuador
-Laboratorio Bagó El Salvador
-Laboratorio Bagó Guatemala
-Laboratorio Bagó Honduras

- Laboratorio Bagó Armstrong de México
- Laboratorio Bagó Nicaragua
- Laboratorio BF Biosciences Pakistán
- Laboratorio Bagó en Panamá
- Laboratorio Bagó Paraguay
- Laboratorio Bagó Perú
- Laboratorio Bagó República Dominicana
- Laboratorio Bagó Rusia

G4-7 Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica: Remitirse a G4-3 para ver esta información

G4-8 Mercados que sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios)

La Corporación Bagó está presente en 18 países de la región y se exporta medicamentos y materias primas a los cinco continentes. En América Latina, Laboratorio Bagó de Chile no solo produce medicamentos para el mercado nacional, sino que opera para Bolivia, Paraguay, Ecuador y Perú, siendo el segundo laboratorio exportador de nuestro país.

Bagó de Chile tiene presencia en todo el país (a través de Representantes Médicos, Representantes Hospitalarios y Representantes de Farmacia, además de Vendedores Institucionales, quienes son encargados de visitar Médicos de diferentes especialidades, Hospitales Públicos y Clínicas Privadas y locales de las cadenas de Farmacias).

G4-9 Escala de la organización

-Número de empleados durante 2015-2016.

Al término del año 2016, la dotación total de personal se incrementó respecto a la del 2015. El detalle por Área se puede observar en el cuadro siguiente:

ÁREAS	2015	2016	Mujeres	Hombres
Comercial	188	207	104	103
Producción	138	140	68	72
Control de Calidad	64	58	39	19
Dirección	24	22	13	9
Recursos Humanos	17	19	13	6
Administración	18	19	7	12
TOTAL	449	464		

El crecimiento de 7% en el Área Comercial durante el 2015, se debe a incorporación de Representantes Médicos en zonas vacantes, a la incorporación de una persona en la nómina a cargo de las licitaciones del sistema público con respecto al 2014, que se trasladó de Novofarma Service, donde cumplía igual función para Bagó y un Analista de Sistemas Senior que se trasladó del Departamento de Informática para tomar a cargo el desarrollo y aplicación de un nuevo software (Microstrategy).

El aumento de 11% en el Área de Producción durante el 2015, obedece a la necesidad de cumplir en tiempo con la demanda de productos, incrementándose el número de Operadores/as de Envase y Mecánicos. El aumento de 10% en la dotación del Área de Control de Calidad, corresponde al ingreso de Analistas Químicos en la unidad de Biofarmacia y Desarrollo Analítico, para responder a las exigencias regulatorias. El decrecimiento en el Área de Dirección de un 14% se debe a que se traslada la dependencia del Departamento de Informática (5 personas) al Área de Administración y Finanzas. En Aseguramiento de Calidad se incorpora una Analista de Liberaciones. En el Área de Administración y Finanzas el aumento en 38% se produjo por la incorporación del Departamento de Informática.

Ventas netas

Se observa un incremento de ventas netas entre el 2014 informadas en nuestro Primer Reporte de Sostenibilidad (24.988 miles de pesos) y el periodo 2015 y 2016 en que las Ventas Netas durante el 2015 fue de (en Miles de pesos) M\$ 32.579.489 y las Ventas Netas 2016 (en Miles de pesos) M\$ 31.992.500, respectivamente.

Capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio

Con respecto al patrimonio este se incrementó entre el periodo 2015 - 2016, no observándose Deuda Financiera.

AÑO	M\$
Patrimonio 2016 (en Miles de pesos)	M\$ 22.099.636
Patrimonio 2015 (en Miles de pesos)	M\$ 17.751.121

Antecedentes del personal:

G4-10/ PM (Enlace a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, ODS 5, ODS 8 y ODS10)



Los beneficios obtenidos por Convenio Colectivo durante el periodo reportado, se hacen extensible a todos los trabajadores y trabajadoras.

Dotación del personal por Género:

Dotación Total del Personal	TOTAL	Mujeres	%	Hombre	%
Año 2015	449	226	50.3 %	223	49.7 %
Año 2016	464	243	53.0 %	221	47.0 %

Como se puede observar en el cuadro anterior, entre los años 2015 y 2016 existe continuidad de la paridad de género en la fuerza laboral de la Empresa, producto de las políticas de equidad de género, lo cual difiere del mercado laboral local, donde de cada 100 personas ocupadas 41,0 son mujeres y 59,0 son hombres (INE, 2015).

Personal subcontratados

Dotación Total del Personal	ARAMAK	ARAMAK	G4S	G4S
	(Aseo) Mujeres	(Aseo) Hombres	(Seguridad) Mujeres	(Seguridad) Hombres
Año 2015	14	4	0	12
Año 2016	14	4	0	11
TOTAL	28	8	0	23

Del cuadro anterior se deduce que mayoritariamente las mujeres se emplean en oficios de servicios y que en actividades de guardia de seguridad no ha existido presencia femenina en la organización.

G4-11 /ODS 3/PM

Porcentaje de trabajadores/as cubiertos/as por convenios colectivos

El porcentaje de personas sindicalizadas durante el 2015 son 109 personas, es decir el 22.8% de la organización, del cual el 24.6% son mujeres (59 personas) y un 21% son hombres (50 personas). Durante el 2016 se incrementó el número de personas sindicalizadas a 115 personas, es decir el 24.6% de la organización siendo el 26.6% mujeres (66 personas de la organización) y 22.4 son hombres (es decir 49 personas pertenecen al sindicato).

G4-12 Cadena de suministro de la organización.

Los altos niveles de competencia en los mercados internacionales, han llevado a las empresas que para tener éxito ya no basta con mejorar sus operaciones sino que se hace necesario iniciar relaciones de intercambio de información, materiales y recursos con empresas proveedoras y clientes de una manera más integrada, utilizando enfoques innovadores que beneficien conjuntamente a todos los actores de la cadena de suministros. Contamos con empresas proveedoras en materias primas en Chile y en el extranjero en países como: USA, India, China, España, Alemania, Taiwan, Francia, Reino Unido, Argentina, Japón, República Checa, Italia y Perú,

Durante el período 2015 – 2016, se actualizó dirección de Plantas de Principios Activos, listado con las Materias Primas utilizadas en productos para la Región Andina Sur (RAS) y Reg. Cosméticos y Listado de Excipientes (DI-DOC-03-12).

G4-13 Relación con las empresas proveedoras (aspectos de selección).

La selección de empresas proveedoras está regida por un procedimiento interno (DI-POS-07-05), que considera Ficha de Estudio de Antecedentes para la Selección de una empresa proveedora (DI-FOR-04). Durante el 2016 se le incorporó lenguaje inclusivo, por ser Bagó una empresa certificada en la Norma Chilena NCh 3262-2012 y tener el Sello Igualda Conciliación otorgada por el SERNAMEG. El objetivo del DI-POS-07-05 es describir las actividades para la selección de todas las empresas proveedoras de materias primas y materiales de acondicionamiento.

Si la empresa proveedora es nacional, debe ser auditada conforme a procedimiento establecido: "Auditoría a Proveedores". Si la empresa proveedora es extranjera, el/ la Subgerente de Abastecimiento solicita certificados (GMP/ ISO 9001-2000) y/o informes de auditorías de GMP realizadas por terceros.

Con respecto a la evaluación de las empresas proveedoras, existe un procedimiento (DI-POS-08-03) cuyo objetivo es describir las actividades para la evaluación de empresas proveedoras de materias primas y materiales de acondicionamiento.

Es responsabilidad del Equipo Calificador de Proveedores (Subgerente de Aseguramiento de Calidad, Gerente de Producción, Subgerente Abastecimiento y Comercio Exterior, Jefe/a Investigación y Desarrollo, Gerente de Control de Calidad, la selección y evaluación de las empresas proveedoras de Laboratorio Bagó de Chile.

Quienes tienen la responsabilidad y facultad para autorizar a las empresas proveedoras para continuar comercializando con Laboratorio Bagó de Chile S.A., previa evaluación y hasta tener los resultados de la próxima evaluación anual. Frente a una empresa que se encuentra en condición de condicional, se acuerda un período de tiempo para establecer un plan de acción de mejoras. Dicho plan, considera las potenciales acciones que implementará la empresa proveedora para superar su puntaje y calificar como empresa proveedora aprobada. Una vez finalizado el tiempo concedido para implementar las mejoras, la empresa será nuevamente evaluada.

Con respecto a la empresa que resultó rechazada, ésta será eliminada de la lista de proveedores Autorizados y será informado oportunamente de su resultado. Independiente del resultado de la Evaluación anteriormente señalada, una Auditoría a la empresa proveedora puede darle la calidad de "Rechazado" o "Condicional" a una empresa proveedora que esté "Aprobada" y de "Rechazada" a una que es "Condicional"

En el caso de los servicios requeridos por las distintas áreas éstos son 100% nacionales. Durante el periodo 2015 y 2016 la proporción de insumos productivos es la siguiente:

AÑO	Nacional	Importado
2015	28 %	72%
2016	33%	66%

G4-15 - ODS 17 Participación en iniciativas externas
Laboratorio Bagó de Chile, participa entre otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social en las siguientes:

- Diez Principios Rectores de Pacto Global
- Norma Chilena NCh: 3262-2012 (Igualdad de Género y Conciliación)
- Adhesión al cumplimiento de los ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible propuestos por Naciones Unidas), los cuales han sido analizados por nuestra Alta Dirección para identificar los que son prioritarios para nuestro negocio.

- Compromiso con los Principios de Empoderamiento de las Mujeres (WEPS), desarrollados por ONU Women
- Carta de acuerdo para incrementar presencia de mujeres en altos cargos (Subsecretaría de Económica, Banco Interamericano y + Mujeres en Alta Gerencia y Directorios)
- Sello Iguala – Conciliación (Servicio Nacional de la Mujer)
- Adhesión a UPPI, organismo que establece acciones empresariales para respetar y promover los derechos del niño/a, y se reportan en relación a los indicadores GRI.
- Protocolo de Vigilancia de Riesgos Psicosociales – ISTAS21
- Normas GMP (Good Manufacturing Practices), denominación internacional de las Normas de Correcta Fabricación
- Programa Calidad de Vida del Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA).
- REDEG, Red Empresas por la Equidad de Género
- Presencia de Clowns Bagó en centros de salud de la Región Metropolitana y V Región
- Orientaciones en distintas áreas de la salud a través de las distintas redes sociales de Laboratorio Bagó de Chile: Fan Page BagóvitA, ClownBagó, BagóChile y YouToube, Twitter

SÍGUENOS



G4-16 Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales la Compañía cumple un cargo en el órgano de gobierno; participa en proyectos o comités.

- **Pacto Global de Naciones Unidas, Red Chile:** Miembro Comités Ejecutivo y de Relaciones Laborales.
- **PROLMED,** Asociación gremial de laboratorios productores locales de medicamentos: Miembro fundador y miembro del Directorio.
- **Cámara Chileno-Argentina de Comercio:** Vicepresidencia y miembro del Directorio.
- **ICARE,** Instituto Chileno de Administración Racional de Empresas: Socio.
- **CCS,** Cámara de Comercio de Santiago de Chile: Socio.
- **10º Compañía de Bomberos de Santiago de Chile,** Bomba "España": Socio.

3. Aspectos materiales y Cobertura

Estos contenidos básicos ofrecen una visión de conjunto, de los procesos mediante los cuales Laboratorio Bagó de Chile S.A. ha determinado el contenido del presente Reporte de Sostenibilidad, los Aspectos materiales y su Cobertura, y las reformulaciones de la información.

G4-17 Entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización

La Sociedad se constituyó como sociedad anónima cerrada, según consta en escritura pública de fecha 30 de noviembre de 1968 con el nombre de Laboratorios de Productos Farmacéuticos Sociedad Anónima, siendo su nombre de fantasía **Profarma S.A.**

Con fecha 13 de octubre de 1993 se modifica su nombre de fantasía a **Laboratorio Profarma - Bagó S.A.**, y con fecha 15 de mayo de 1997 se modificó el nombre a **Laboratorio Bagó de Chile S.A.**

El objeto de la Sociedad es la fabricación, compra, venta, importación, exportación, distribución y, en general, adquisición y enajenación de especialidades farmacéuticas, específicos, productos y preparados medicinales; de productos veterinarios, químicos, biológicos y bioquímicos; de productos dietéticos; de aceites vitamínicos; de productos cosméticos, de droguería, y perfumería; de productos y artículos plásticos; materias primas y elementos básicos relacionados con los rubros antes mencionados. Todo lo anterior de propia fabricación o fabricados por terceros, y ya sea amparados por marcas, patentes y procedimientos propios o de terceros, y; establecer, adquirir y operar uno o más laboratorios y plantas de los productos antes mencionados.

Bases de presentación de los estados financieros:

Los estados financieros de Laboratorio Bagó son preparados de acuerdo a las Normas Internacionales de Información Financiera para Pequeñas y Medianas Entidades (NIIF para las PYMES), emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad ("IASB").

La preparación de los estados financieros conforme a las NIIF requiere el uso de ciertas estimaciones contables y también exige a la Administración que ejerza su juicio en el proceso de aplicación de las políticas contables en la Sociedad.

La Sociedad no está expuesta a riesgo de liquidez (entendido como la capacidad de cumplir con obligaciones de deuda al momento del vencimiento), dado que no mantiene pasivos exigibles relevantes con terceros.

G4-18 Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada Aspecto.

Diálogo con los grupos de interés

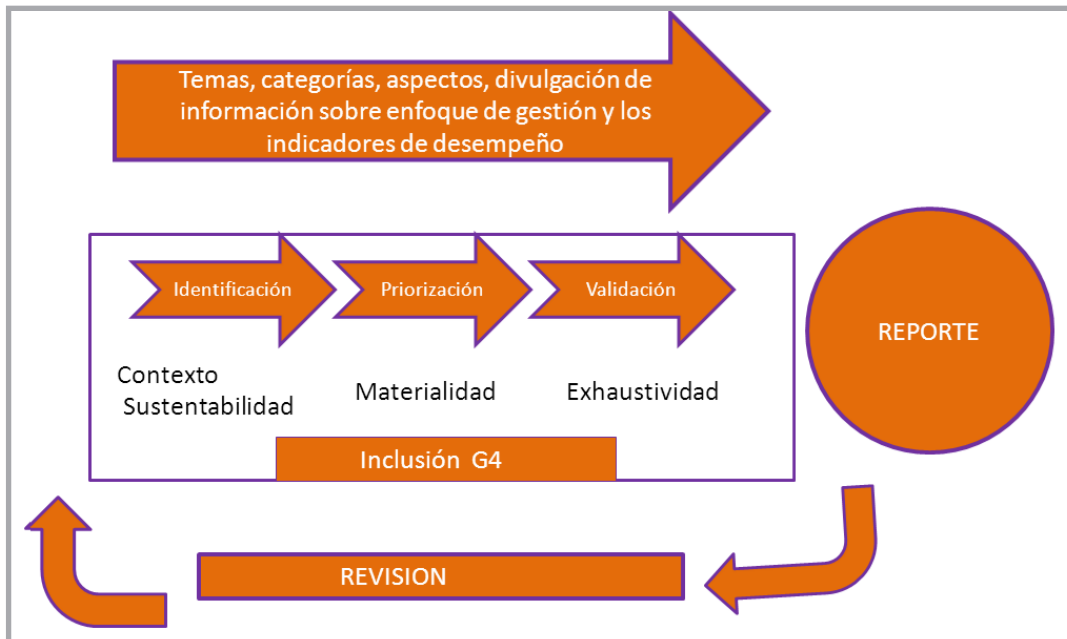
Es el eje fundamental de nuestra Estrategia; de allí extraemos ideas, damos respuestas e incorporamos sus expectativas a los planes de acción que implementamos en todos los ámbitos de nuestro negocio.

El diálogo e involucramiento con las partes interesadas ha sido el eje fundamental de nuestro Proceso Sostenibilidad y se lleva adelante en forma sistematizada a través de estándares internacionales. Nuestras jornadas de Diálogo han alcanzado más de 15 grupos de interés (trabajadores/as de distintas unidades de negocio, empresas

proveedoras, productores de eventos, asesores de seguros y sistema previsional, clientes, comunidad, academia, instituciones de gobierno, organizaciones de la sociedad civil, entre otros), contando con la opinión y expectativas de nuestros grupos de interés a través de planes de acción e indicadores de cumplimiento en todos los ámbitos de nuestro negocio.

G4-19 Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido del Reporte de Sostenibilidad

Se realizó un proceso de análisis formal de la materialidad para hacer un levantamiento de la información de este Reporte, el cual se definió como sigue.



Los principales procesos en la elaboración de la materialidad del presente Reporte, ha sido el levantamiento de las mejores prácticas, la priorización de los temas de materialidad y en última instancia su validación, con la participación de los grupos de interés.

Participación de los grupos de interés

G4-24, G4- 25, ODS 8 Grupos de interés vinculados a la organización / Análisis de impactos, riesgos y oportunidades.

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.

Hemos continuado trabajando con las opiniones e inquietudes en diferentes temas recabados con los grupos de interés con los que se dialogó en la versión anterior del Reporte de Sostenibilidad, asociados a la estrategia de sustentabilidad. Estos grupos fueron seleccionados dada la influencia directa en la operación y toma de decisiones de la empresa.

También se dio consideración a las inquietudes específicas que eventualmente comunidades cercanas a la organización han planteado. La metodología que se utilizó para hacer el levantamiento consistió en sesiones de grupo, aplicación de cuestionarios vía correo electrónico y entrevistas personales.

Los aspectos que se consideraron incluyó los siguientes ejes: económico, medio ambiental, laboral y social. El estudio de la materialidad incluyó las etapas presentadas en el cuadro anterior, con base a la importancia que cada grupo de interés otorgó a cada aspecto y a la validación de los aspectos materiales. Etapa en la cual se evaluó la información obtenida con el Directorio de conformidad con el Principio de Exhaustividad.

Priorización de acuerdo Grupos de Interés:

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

El Presidente de la Compañía asigna responsabilidades específicos a los comités o equipos de trabajo para desarrollar estrategias y planes de acción que permitan un adecuado control de los riesgos, minimizando los eventuales impactos, frente a los riesgos externos, como por ejemplo crisis económica nacional o mundial, cambios regulatorios, alzas de precio, se diseñan estrategias específicas para mitigar sus potenciales impactos. Los riesgos que pudieran tener un impacto significativo en el desempeño de la empresa son analizados en las sesiones de la Alta Gerencia y la primera línea. En este proceso se prioriza y se genera la estrategia para enfrentar los riesgos de acuerdo a la probabilidad de ocurrencia, atendiendo los aspectos validados por la empresa y sus respectivos grupos de interés. En auditoria interna se revisa el estado de los planes y procedimientos de control interno con el objeto de controlar los riesgos identificados. Para Laboratorio Bagó de Chile S.A. es importante que todos los niveles de la organización y su estructura de Gobierno Corporativo entiendan los riesgos que enfrentamos y

sus potenciales efectos, lo que nos permite detectar oportunidades y generar valor para la empresa y nuestra sociedad, respondiendo de manera más eficaz y eficiente a las metas y desafíos planteados por nuestros grupos de interés.

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

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

4. Perfil de la memoria

G4 – 28, G4-29, G4-30 y G4-31

El presente Reporte corresponde a la gestión desarrollada durante el 2015 y 2016. Los contenidos e indicadores se realizaron en base a la Guía de elaboración de Memorias de Sostenibilidad, GRI G4, versión 2015, los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS), los Principios Rectores de Pacto Global, la Norma Chilena NCh 3262-2012, Derechos del Niño y principios empresariales, Política de Igualdad de Género y Conciliación (RH-DOC-22) y los Principios para el empoderamiento de la mujer / WEPs ONU Mujeres.

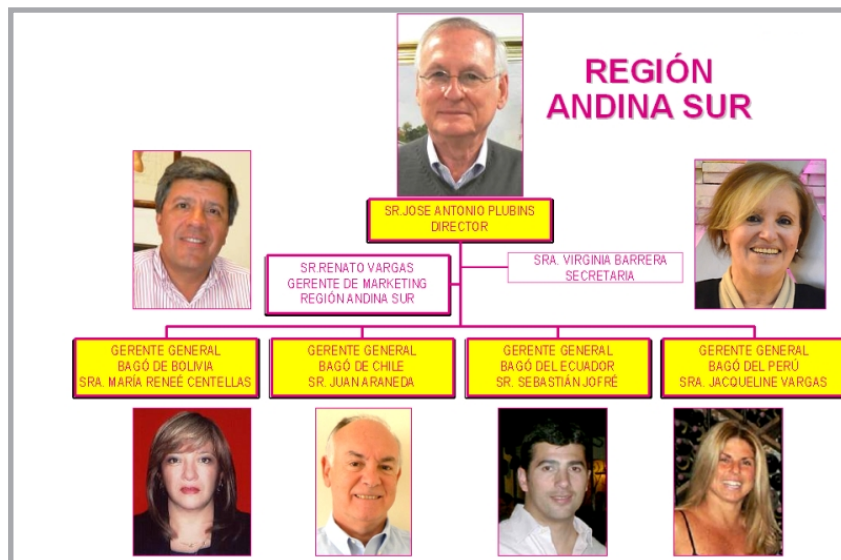
Punto de contacto para resolver las dudas que puedan surgir en relación con el contenido del presente Reporte:

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

5. Gobierno

G4-34 Estructura de gobierno de la organización

Laboratorios BAGÓ cuenta con un gobierno corporativo a nivel de la Región Andina (RAS) para la toma de decisiones, políticas, estructuras y conducta frente a la sociedad que se grafica a continuación:



DIRECTORIO

Sr. José A. Plubins Romeo, **Presidente**
Sr. Carlos Ernesto de Pedro, **Vicepresidente**
Sr. Julio Rodríguez Arjona, **Director**

DIRECCION

Presidente: Sr. José A. Plubins Romeo
Gerente de Marketing RAS: Sr. Renato Vargas Iribarren
Gerencia General Chile: Sr. Juan Aráneda Angulo

G4-35, G4-36, G4-37

El Comité Ejecutivo de Sustentabilidad de Laboratorio Bagó de Chile existe inorgánicamente y está conformado por los niveles directivos de las áreas de Producción, Comercial, Recursos Humanos, Control de Calidad, Administración y Finanzas y la Gerencia General, quienes diseñan y realizan el Análisis de Materialidad para dar a conocer los aspectos que son más relevantes para los grupos de interés de la empresa, no existiendo orgánicamente un área de Responsabilidad Social o de Sostenibilidad formal.

Laboratorio Bagó de Chile a contar de 2015 cuenta con la certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), bajo las directrices de la Norma Chilena NCh:3262-2012. La implementación de este sistema consideró la creación de un Comité de Género Organizacional donde participan personas de distintas áreas, donde la Gerencia General delegó funciones y responsabilidades en la Coordinadora del Sistema de Gestión en Igualdad de Género, quien debe reportar en cuestiones sociales directamente a las Gerencias de Recursos Humanos y Gerencia General, respectivamente.

G4-42, G4-43, G4-45-G4-46 y G4-49

A través de los distintos temas que son informados por el Gerente General y el Comité conformado por los/las Gerentes de primera línea al Presidente de la Compañía, se evalúa el desarrollo sustentable de la empresa, diseñando las estrategias para mitigar o eliminar los riesgos e impactos potenciales, evaluando el avance de los indicadores de desempeño en relación con los objetivos planteados.

G4-48

El Gerente General y el Gerente de Recursos Humanos son los responsables de revisar y aprobar el Reporte de Sostenibilidad anual de la empresa.

6. Ética e Integridad

G4-56, G4-57, G4-58, ODS 16

Procedimientos, Visión, Misión Códigos y Principio en pro de una conducta ética y lícita y sus mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas y de asuntos relativos a la integridad:

Nuestra filosofía

Ser una empresa de vanguardia, capaz de brindar medicamentos de alta calidad y máxima seguridad. La búsqueda de la perfección en todos los procesos productivos es una constante en nuestra organización. Se cumple con los más altos estándares de calidad, de acuerdo con las farmacopeas internacionales de mayor exigencia. La investigación y el desarrollo son permanentes en las áreas farmacológicas y analíticas, aportando nuevos avances en la fabricación de medicamentos de calidad.

Visión

“Lograremos que Bagó sea percibido como la primera opción en el momento de elegir un producto farmacéutico y nos convertiremos cada vez en un mejor lugar para trabajar. Obtendremos el 5º lugar de participación del mercado farmacéutico total y lograremos sobre un 10% de rentabilidad sobre la venta en un plazo de 5 años”.

Misión

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

Valores de Laboratorios Bagó: Los valores corporativos de Laboratorio Bagó de Chile S.A., establecen el comportamiento bajo los cuales trabajadores y trabajadoras deben comportarse en toda actividad empresarial, incluyendo la forma en que se relacionan con los Grupos de Interés de la Compañía. Esto es, clientes, proveedores, accionistas, consumidores y gobierno, así como la relación con el personal de sus áreas y de otros departamentos, promoviendo acciones destinadas al cuidado de la salud y la mejora de la calidad de vida de las personas. Pone especial énfasis en que todo el personal entienda y aplique los valores corporativos y que tengan las herramientas para denunciar posibles casos de corrupción, contribuyendo voluntariamente a las investigaciones que eventualmente se pudieran presentar.


- **Ética:** Somos un equipo que al tomar decisiones busca no solo que sean económicamente eficaces,

sino también socialmente constructivas, respetando las normas y políticas de la empresa que establecen lo que es correcto e incorrecto.

- **Perseverancia:** Somos firmes y reiterativos en lograr nuestros objetivos, creando caminos alternativos y superando los obstáculos.
- **Pasión:** Enfrentamos con vehemencia nuestras tareas para el logro de nuestros objetivos.
- **Innovación y Adaptabilidad al Cambio:** Buscamos soluciones innovadoras que mejoren nuestros procesos y la calidad de servicio a los clientes. Somos capaces de modificar ágilmente nuestro comportamiento y actitud ante los cambios del entorno.
- **Trabajo en Equipo:** Trabajamos juntos con sinergia y compromiso por un propósito común
- **Compromiso con el Cliente:** Sentimos el fuerte deseo de ayudar y servir a nuestros clientes internos y externos, anticipándonos, conociendo y entendiendo las necesidades de los mismos y buscando la solución más adecuada para exceder sus expectativas.
- **Enfoque de Resultados:** Somos una empresa con objetivos claros y desafiantes; siempre nuestros actos y esfuerzos apuntan a cumplirlos.
- **Humildad:** Reconocemos nuestras fortalezas y debilidades y trabajamos a diario para transformarlas. El éxito no nos envanece.



Los Valores de la organización se encuentran consignados en un documento de Recursos Humanos (RH-DOC-27-01) además se encuentran impresos en pendones de escritorio, los que se han distribuido al personal, y como parte de las acciones de comunicación están en la página web corporativa.



Entre sus mecanismos internos y externos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad, los trabajadores y trabajadoras de la organización en el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC), cuentan con los siguientes procedimientos documentales:

- **RH-POS-10-03, Procedimiento de Reclamos Confidencial y Conductas Discriminatorias**
- **RH-INS-15-03, Protocolo denuncias de acoso laboral, sexual y/o género**
- **RH-FOR-20-01, Registro confidencial de reclamos, quejas y discriminaciones**

Además existen políticas, control interno y criterios contables, y para asegurar en general la transparencia en las operaciones de Laboratorio Bagó de Chile S.A. a través del cumplimiento de objetivos del Área de Administración y Finanzas.

7. Información sobre el enfoque de gestión

7.1 Categoría Económica

EC1 Aspecto: Desempeño Económico 2015-2016/ ODS 8

Durante el periodo reportado Chile presenta un bajo crecimiento de nuestra economía y la industria farmacéutica en unidades terminó decreciendo, las ventas de Laboratorio Bagó de Chile crecieron en 2016 un 11,8 % en unidades y un 0,8 % en valores. Bagó alcanzó una participación de mercado en unidades de 3,64 % y en valores de 2,51 %, culminando un buen año para el laboratorio.

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

Valor económico Distribuido (MM\$)

	2015	2016		
Ingresos Totales	33.240	32.399	-3%	Ventas locales, exportaciones y otros ingresos
Costos y Gastos Operativos	-23.207	-18.565	-20%	Costos y gastos operativos fueron Pagados a proveedores
Depreciaciones y Amortizaciones	-189	-396	110%	
Total Costo Operativos	-23.396	-18.961	-19%	Incluye: costos de ventas y exportaciones más gastos administrativos y ventas sin remuneraciones ni aportes a la comunidad
Sueldos a trabajadores/as	-6.434	-8.427	31%	Incluye: Remuneraciones, bonos y regalías, leyes sociales e indemnización
Pago a Accionistas	-14.316	0	-100%	Distribución de dividendos
Proveedores de Recursos Financieros	0	0	0	Deudas Bancarias
Total Pago Proveedores de Capital	-14.316	0	-100%	
Pago al Estado	-1.176	-812	-31%	
Aporte a la comunidad	-4	-4	0%	Incluye : donaciones a instituciones de beneficencia
Total Valor Económico Distribuido	-59.642	-28.204	-53%	
Valor Económico Retenido	-26.402	4.195	-116%	

G4-EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización derivadas de su Plan de Prestaciones.

Existe en Bagó un Seguro Colectivo Complementario de Salud, financiado por la Empresa y trabajadores y trabajadoras. Este financiamiento es solidario y va de acuerdo a la renta y número de cargas familiares del personal siendo los tramos lo que se indican en el siguiente cuadro:

TRAMOS (reajustados de acuerdo a contrato colectivo vigente 2016)	SUBSIDIO BAGO	COSTO EE.
\$ 0 a \$ 392.810	80%	20%
\$ 392.811 a \$ 583.260	60%	40%
\$ 583.261 a \$ 773.710	30%	70%
\$ 773.710 a \$ 1.100.196	20%	80%
\$ 1.100.196 o más	10%	90%

COSTO PLAN SIN IVA		0.9530	1.500	2.2820	2.5850	UF
SUELDOS		COSTO TRABAJADOR/A EN PESOS				\$26.224,30
Desde	Hasta	EE. sin cargas	EE. c/ 1 o más cargas	EE. c/ 2 o más cargas	EE. c/ 3 o más cargas	BAGÓ
\$0	\$ 392.810	4.998	\$ 7.867	\$ 11.969	\$ 13.558	80%
\$ 392.810	\$ 583.260	9.997	\$ 15.735	\$ 23.938	\$ 27.116	60%
\$ 583.260	\$ 773.710	17.494	\$ 27.536	\$ 41.891	\$ 47.453	30%
\$ 773.710	\$ 1.100.196	19.993	\$ 31.469	\$ 47.875	\$ 54.232	20%
\$ 1.100.196	o más	22.493	\$ 35.403	\$ 53.859	\$ 61.011	10%

Con respecto al tema previsional y ahorro voluntario para el fondo de pensión de cada trabajador/a, existen planes de APV y Cuenta 2 de participación voluntaria de parte del personal para aquellas personas que desean mejorar sus planes de jubilación, además de educación formal a través de un asesor previsional que realiza charlas orientadas por segmento al personal.

G4-EC4 Ayudas económicas otorgadas por entes del Gobierno

INDICADOR	2015	2016	2015 V/S 2016%
SENCE (MMs)	30	30	0%

Aspectos: Presencia en el mercado

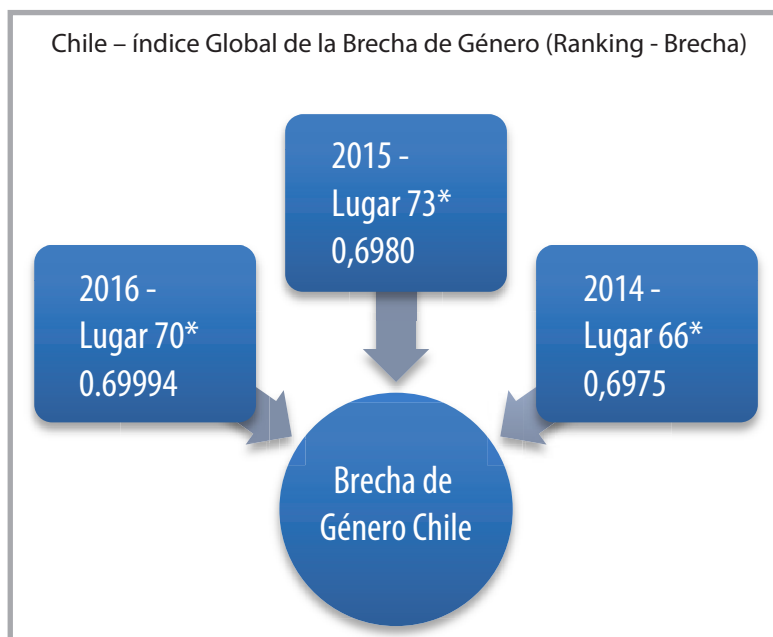
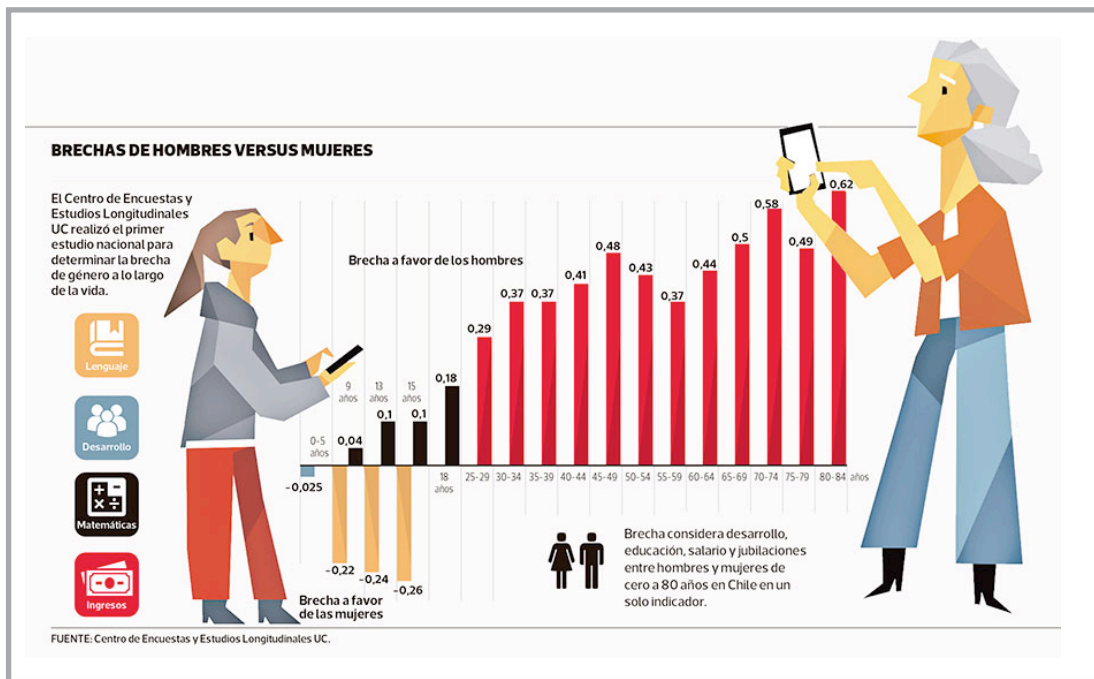
G4-EC5, ODS 5, ODS 8, ODS10 Remuneraciones desglosadas por género (octubre 2016)

El Foro Económico Mundial dio a conocer su último informe 2016, en el que Chile tiene una brecha de género del 69.94% con una variación positiva del 0,2% con respecto al año anterior. Con ese porcentaje Chile se sitúa en el puesto 70 del ranking de brecha de género, luego deberían disminuir las diferencias entre hombres y mujeres para situarse al menos en la media.

El Primer Estudio Nacional para determinar brechas de género realizado por el Centro de Encuestas y Estudios Longitudinales de la Universidad Católica, indica que en el tramo 60-64 años la brecha es de 0,44 ds. Las mujeres tienen una edad legal de pensión (60 años) inferior a la de los hombres (65 años), en este tramo la brecha representa la diferencia entre los promedios por sexo de la suma de los

ingresos laborales y de pensiones de cada individuo. Para las edades 65 y hasta 84 años, la brecha corresponde a las diferencias promedio de pensiones de hombres y mujeres. Se puede observar que a partir de la edad de retiro, las brechas se incrementan hasta un máximo de 0,62 ds, lo que triplica la diferencia que se daba a los 18 años.

En Chile han disminuido las diferencias entre hombres y mujeres respecto al pasado año (2015), como puede verse en la tabla de la parte inferior de la página. El índice de la brecha de género analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 144 países. Mide el tamaño de la brecha de dicha desigualdad de género en la participación en la economía y el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida. En la siguiente imagen se aprecia las puntuaciones obtenidas por Chile en los últimos años.



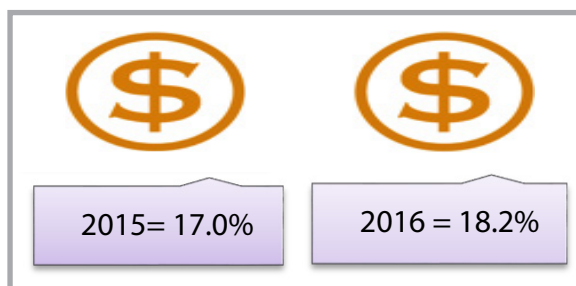
En materia de participación económica y oportunidades, el año 2016 Chile se encuentra en la posición 119 de 144 países. La brecha salarial (frente a igual trabajo igual paga) está en el 48% por lo que ocupa el lugar 133 del ranking. El ingreso per cápita de las mujeres es de USD 15,107 versus el de los hombres que es USD 29,223, es decir una brecha del 48.3%.

Según el INE en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI) oct-dic 2015 (entregada en sept. 2016) el ingreso promedio de las personas que trabajan 45 horas semanales en el caso de las mujeres es de \$474.576 y el de los hombres de \$598.470, es decir una brecha del 21%.

En el caso de la variable de tamaño de empresas con más de 200 trabajadores la situación es la siguiente: el ingreso promedio de las mujeres es de \$572.885 y el de los hombres de \$778.685, es decir una brecha del 27%.

La brecha salarial por género en Chile para empresas de más de 200 trabajadores es en promedio de 27% como vimos (INE), sin embargo en Bagó la brecha a la fecha del estudio es de un 18,2%, es decir un 33% más baja que el promedio chileno y un 63% más baja que los datos entregados por el Foro Económico Mundial (WEF, 2016).

Brecha salarial de Género Bagó entre años 2015 y 2016



Al comparar el año 2016 respecto al 2015, se observa que la brecha salarial total en Bagó aumentó en 1,2 puntos porcentuales quedando en un 18,2%, comparando el total de mujeres con respecto al total de hombres.

Las mujeres se encuentran concentradas en la empresa en cargos más operativos y feminizados de menor valor de mercado. El Área de Producción es la de mayor rotación en este período, (el año 2015 la rotación del Área de Producción fue de un 21% y el de la empresa de un 14%) y dado que la proporción de género se mantiene, la explicación está en que abandonaron la empresa mujeres que tenían mayor salario e ingresaron mujeres con un salario inferior al de las que se fueron.

La participación de mujeres en cargo de supervisión, jefaturas, subgerencias y gerencias se mantiene en 35% en total (33% en gerencias y Subgerencias y 38% en cargos de supervisión y jefaturas), superior en 30 puntos al promedio informado por el PNUD (IDH, 2010) para la empresa privada y al estudio de la Universidad Diego Portales (ICSO-UDP, 2013) sobre el tema.

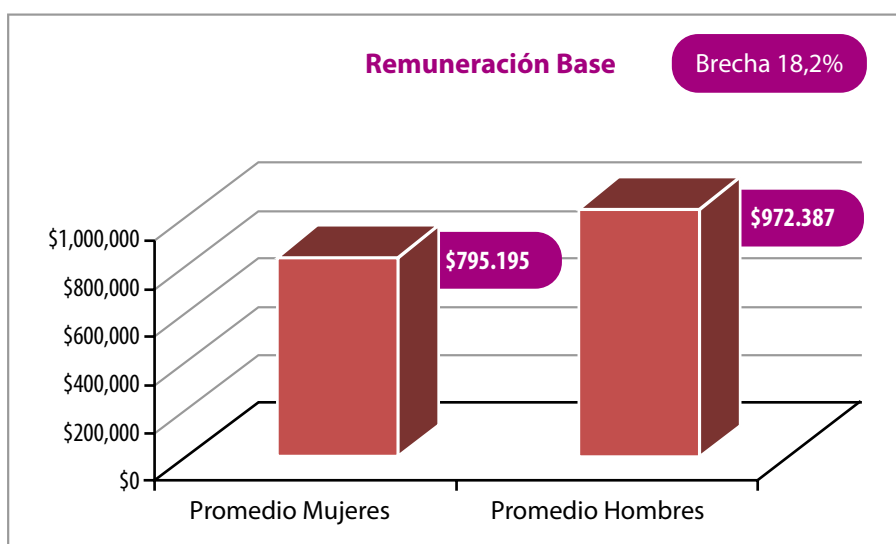
En el caso de las mujeres con rentas superiores existe una menor participación según lo ya indicado, por lo cual la brecha tiene estrecha relación con los cargos ocupados por éstas.

Empresas de + de 200 trabajadores(as) y 45 hrs. Trabajo semanales.

MUJERES \$572.885

Bagó + 39%

INE 2015



Empresas de + de 200 trabajadores(as) y 45 hrs. Trabajo semanales.

HOMBRES \$778.685

Bagó +25%

INE 2015

CARGOS EJECUTIVOS

En el caso de la brecha que aparece en este grupo de cargos se explica debido a tres factores:

- La aún baja participación de mujeres en estos cargos.
- Los hombres tienen mayor trayectoria en la compañía.
- Los hombres ocupan cargos que tienen mayor valor de mercado.

CONCLUSIÓN

En conclusión la brecha de género detectada no puede establecerse que sea atribuible al sexo en los cargos ejecutivos y no ejecutivos, sino a la experiencia, desempeño individual y valor de mercado de los cargos.

ALTA GERENCIA

El promedio de antigüedad de la Alta Gerencia es de 28 años (Presidencia, Gerencia General, Gerencia de Marketing Región Andina Sur). No hay mujeres en estos cargos.

GERENCIAS

En el caso de Gerencias el promedio de antigüedad es de 23 años para los hombres y de 13 años para la única mujer gerente (Gerente de Producción). En 3 de los cargos ocupados por los hombres éstos tienen mayor valor de mercado (Gerentes Comercial, Administración y Finanzas, Recursos Humanos). Dos hombres ocupan cargos con menor valor de mercado que el que ocupa la gerente mujer (Gerente de Control de Calidad y Dirección Técnica).

SUBGERENCIAS

En Subgerencias el promedio de antigüedad de los hombres es mayor que el de las mujeres: 28 años en el caso de los hombres y 14 años en las mujeres. Los dos cargos que ocupan hombres tienen mayor valor de mercado (Subgerencia de Contabilidad e Informática) que los cargos que ocupan las tres mujeres restantes en este nivel (Subgerencias de Abastecimiento y Comercio Exterior, Administración de Marketing y Aseguramiento de la Calidad).

INCREMENTOS REALES DE REMUNERACIONES

Durante el año 2016, hasta noviembre, estos incrementos fueron al 70% de las mujeres con un aumento del 14.3% real. En el caso de los hombres en el mismo período se hicieron para el 61.3% de la dotación con un aumento promedio de un 14,3%. Los criterios para tales aumentos están en el mérito (Evaluación de Desempeño por Competencias), ajustes por cambios del valor de mercado de éstos y negociación colectiva para el caso de Producción y Control de Calidad.

7.2 Categoría: MEDIO AMBIENTE PM / - ODS 6, ODS9, ODS 12 y ODS13

Subcategorías:

Aspectos:

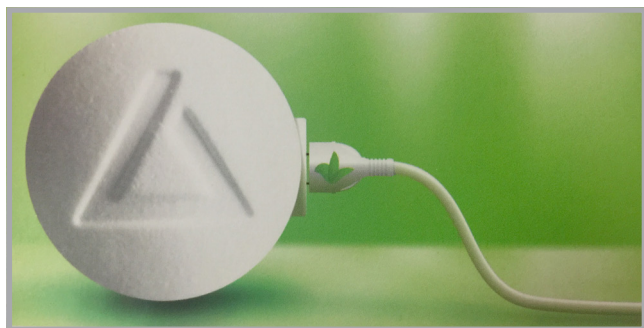
G4-EN1 y G4-EN2

MATERIALES POR PESO O VOLUMEN

Respecto al peso o el volumen total de los materiales empleados para producir y embalar los principales productos y servicios de la organización durante el periodo 2015 – 2016, la organización no ha realizado el levantamiento de dicha información durante el periodo reportado.

Respecto al indicador **G4-EN2**, la empresa no utiliza materiales reciclados para fabricar sus productos y servicios.

Aspecto: Energía G4-EN3, G4-EN6



Consumo energético interno

En el desarrollo de las actividades cotidianas de las organizaciones, es inevitable que cualquier organización no genere impactos en su entorno medioambiental. La utilización de los recursos, la localización física y la producción de residuos y agentes contaminantes son factores que afectan la estabilidad del ecosistema.

Bagó Chile, ha comenzado a incorporar medidas relativas al cambio climático en sus políticas, estrategias y planes de acción como parte del compromiso que adquirió al adherirse a Pacto Global el 2011.

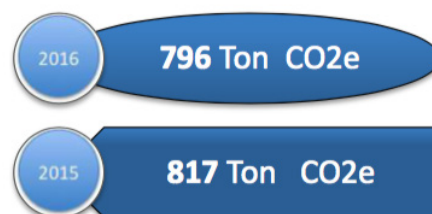
El índice de Eficiencia Energética (EE) 2015 y 2016 evidencia que la tendencia es de mejora, acercándose cada vez más a la proyección. Durante el 2016, el valor de eficiencia fue de 66%, valor por sobre la media nacional cercana al 55%. Una de las acciones implementadas fue cambiar las maquinas tableteras y blísteras, fue usando criterios no solo de calidad sino también por su menor consumo de energía. Se mejoró la red eléctrica y se cambiaron las

ampolletas incandescentes y los tubos fluorescentes de la Planta por luces led, permitiendo que durante el año 2016 se mantuvieran los niveles de producción de medicamentos pese al alza en las tarifas eléctricas.

Como desafío para el 2017 está mejorar la eficiencia en el uso de agua y mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad tanto de todo el personal como de la organización, en relación a la responsabilidad de mitigar el cambio climático, la adaptación a él, y la reducción de sus efectos.

Respecto a la Huella de Carbono, ésta ha mejorado los últimos años como se observa a continuación:

Emisiones Corporativas Bagó: 2015 y 2016



Laboratorio Bagó de Chile en su rol de actor de la sociedad ha venido midiendo su huella de carbono desde 2012, observándose una reducción de 26% durante el periodo reportado.

Respecto a la disposición de residuos peligrosos estos son desechados a través de una empresa tercerizada en el sector de Til Til, Región Metropolitana, donde son tratados en hornos cementeros a más de 1000 grados, lo que garantiza su total destrucción.

Acciones con los trabajadores y trabajadoras

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

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

Otra acción que se realiza es la obtención de recursos económicos para apoyar situaciones económicas

puntuales que afectan al personal a través de la venta de tachos y cartones, contribuyendo de esta manera a la protección del medio ambiente y asistiendo al personal cuando lo requiere, previa evaluación socioeconómica.



7.3 Categoría: RELACIONES LABORALES / Desempeño Social. Prácticas Laborales y Trabajo Digno / PM- ODS 5 y ODS 8

La dimensión social de la sostenibilidad está relacionada con la repercusión de las actividades de la organización en los sistemas sociales en los que opera.

La Categoría de Desempeño social se presentará en las siguientes subcategorías:

- Prácticas laborales y trabajo digno;
- Derechos humanos;
- Sociedad;
- Responsabilidad sobre productos.

La mayoría del contenido de las subcategorías se basa en una serie de normas reconocidas a escala internacional y en otras referencias internacionales.

Subcategoría:
Aspecto: Empleo

G4-LA1

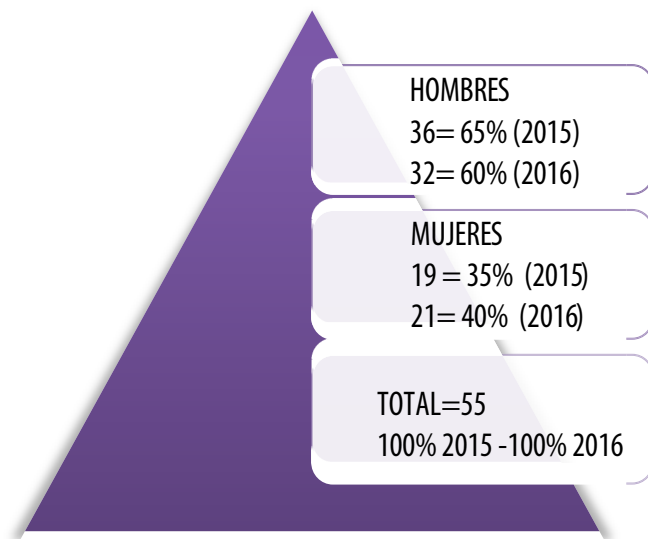
La participación laboral de las mujeres en Chile es inferior numérica y porcentualmente a la de los hombres. Esta situación, de acuerdo a lo que indican tradicionalmente los estudios de género, puede ser explicada por división sexual del trabajo (3) (Hakim, 1992): las responsabilidades de cuidados domésticos y de familiares son socialmente asignadas a las mujeres, lo que las limita respecto del tiempo que tienen disponible – y el que sus empleadores(as) creen

que ellas pueden destinar – al trabajo remunerado.

La inserción de las mujeres en el mercado del trabajo es relevante pues aumenta su autonomía al participar en la toma de decisiones en diversos canales de acción (públicos, domésticos-privados, etc. - Cepal, 2010). Además, mejora su calidad de vida asociada a distintas dimensiones del bienestar.

En Bagó la participación en la Fuerza de Trabajo de las mujeres se ha mantenido en paridad estos últimos años dado los factores condicionantes existentes que podrían posibilitar. Durante el período que comprende este Reporte, la tasa de participación femenina tuvo un incremento de 2% en Participación de cargos de jefatura y toma de decisiones – Alta Dirección, Dirección y Jefaturas intermedias- (2015/2016).

Total Cargos Personal Supervisor 2015 v/s 20



Durante el periodo 2015 y 2016 se dió un incremento en los cargos de jefatura y toma de decisiones, específicamente en los cargos de supervisión aumentó un 5%. En los cargos de Subgerencias el porcentaje se mantiene en el periodo informado anteriormente (Cargo de Subgerencia cinco de los cuales están cubiertos por dos hombres – 40% - tres mujeres – 60% -), al igual que en el caso de las gerencias, estos continúan sin variación respecto al periodo anterior reportado anteriormente (nueve Gerentes hombres y una Gerente Mujer).

La distribución de incorporación por grupo etario del personal de la organización durante el 2015 y 2016 evidencia que las cantidad de mujeres Baby Boomers se incrementó en dos mujeres el 2016, en el caso de los hombres disminuyó a de uno a cero. En el caso de grupo

etario "X", éste presenta un aumento de 8 mujeres al comparar con el año 2015 y de 4 casos en relación a los hombres. La generación "Y", disminuyó en tres mujeres en relación al 2015 y en el caso de los hombres tuvo una disminución de trece personas en comparación al 2015.

En tanto que el grupo etario "Z", aumentó en dos personas respecto a las mujeres y en cuatro personas en relación a los hombres en el mismo periodo. Si lo consideramos en porcentaje el total de mujeres ingresadas durante el 2015 representan el 46% del personal nuevo respecto al 57% del año 2016, es decir el ingreso de mujeres a Bagó se incrementó en 11 puntos porcentuales respecto de un año de otro. En tanto que los hombres ingresados el 2015 representan el 54% y durante el 2016 representan un 43%, es decir disminuyó la contratación de hombres en el periodo comprendido entre el 2015 y 2016 en 11 puntos porcentuales, lo que incide directamente en que se sostenga la paridad y la inclusión al interior de nuestra organización, según se observa en los siguientes cuadros:

Distribución del personal incorporado por Género y Grupo Etario

GÉNERO	GRUPO ETARIO				TOTAL
	Baby-Boomers	X	Y	Z	
	80-55 años	54-37 años	36-23 años	22-6 años	
Mujer	3	19	13	4	39
Varón	0	9	15	5	29
Total	3	28	28	9	68

al 30 de diciembre de 2016

GÉNERO	GRUPO ETARIO				TOTAL
	Baby-Boomers	X	Y	Z	
	80-55 años	54-37 años	36-23 años	22-6 años	
Mujer	1	11	16	2	30
Varón	1	5	28	1	35
Total	2	16	44	3	65

al 30 de diciembre de 2015

Rotación 2015 v/s 2016

La rotación durante el periodo informado subió en 1 punto porcentual, observándose que las áreas que presentan mayor rotación durante 2015 son **Producción, Comercial y Control de Calidad** versus 2016, **Administración, Control de Calidad, Producción y Comercial**.

A diferencia del 2015, la rotación entre hombres y mujeres fue un 14%, en tanto el 2016 los hombres incrementaron 2 puntos porcentuales, la rotación y las mujeres la mantuvieron. No obstante lo anterior la rotación del personal durante el período informado sigue siendo inferior al promedio del mercado laboral el cual se ubica alrededor del 30% (KPI©, 2015).

ROTACIÓN 2016			
ENE-DIC 2016	Mujeres	Hombres	TOTAL
Administración	27%	12%	17%
Control de Calidad	19%	15%	16%
Producción	11%	19%	16%
Comercial	15%	15%	15%
Recursos Humanos	8%	17%	11%
Dirección	0%	10%	4%
TOTAL	14%	16%	15%

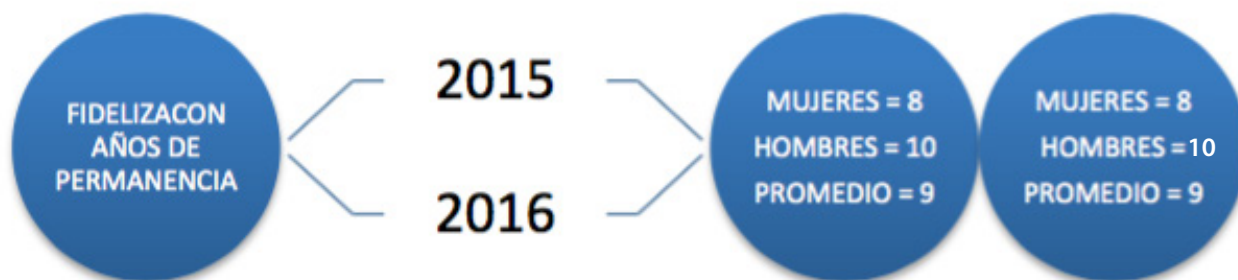
ROTACIÓN 2015			
ENE-DIC 2015	Mujeres	Hombres	TOTAL
Producción	19%	22%	21%
Comercial	13%	12%	13%
Control de Calidad	10%	10%	10%
Dirección	16%	4%	10%
Administración	10%	5%	6%
Recursos Humanos	10%	0%	6%
TOTAL	14%	14%	14%

Promedio Antigüedad en la Empresa

Respecto a la fidelización del personal en años de permanencia por género en el periodo informado, se observa que este se ha mantenido. Presentando más años de fidelización los hombres respecto a las mujeres, pero manteniéndose el promedio.

El promedio de antigüedad del personal de Bagó se ha mantenido con respecto al año 2014, 2015 y 2016, siendo superior a los 7,3 años de antigüedad laboral que tiene el promedio de la fuerza laboral nacional (Casen, 2013).

Fidelización años de permanencia en Bagó



G4-LA2

Prestaciones Sociales para los trabajadores y trabajadoras de la organización

Bagó ofrece las siguientes prestaciones sociales a sus trabajadores/as indistintamente cumplan jornada completa o parcial:

- Seguro Complementario de Salud, que en esencia cubre parte de lo que no cubre el Sistema privado de Salud (ISAPRE) o el Fondo Nacional de Salud (FONASA). Durante el 2016, 262 personas se encuentran inscritas, de las cuales 146 son mujeres y 116 hombres y comprende las siguientes coberturas:
 - a. Cobertura de Salud 250 UF
 - b. Cobertura Dental 15 UF (Cubre el 60% de lo que no cubre la Isapre o Fonasa en Cobertura Dental)
 - c. Cobertura Seguro de vida 300 UF
 - d. Cobertura Enfermedades Catastrófica 5.000 UF
- Subsidio por Enfermedad, la compañía pagará a todas las personas que hagan uso de Licencia Médica el total de su remuneración líquida (paga los tres primeros tres días que las instituciones de salud no pagan, cuando la licencia es inferior a 10 días).
- Permiso por diferentes eventos (consulta médica, 5 horas 3 veces en el año, muerte padres donde reside trabajador/a 3 días, muerte padres otra ciudad 5 días,

1 día extra en caso de nacimiento hijo/a, si se produce en día laboral, las prestaciones legales son Matrimonio 5 días, Post Natal para hombre 5 días, muerte de hijo/a o cónyuge 7 días, permisos varios que se compensan de común acuerdo con la jefatura directa.

Otros Beneficios para trabajadoras y trabajadores:

Bagó busca crear un ambiente laboral más satisfactorio y equilibrar las necesidades personales y profesionales de todo el personal. Los beneficios se encuentran divididos en tres pilares estratégicas cuyos objetivos son:

- **SALUD:** El objetivo de estas actividades son promover y proteger el bienestar del personal y el de su respectiva familia.
 - Vacuna antigripal
 - Entrega de medicamentos a precio costo
 - Preventivos en salud
 - Convenio con Centros de Salud a precio preferente
 - Gimnasia de Pausa por áreas
 - Servicio de pedicura y manicure para el personal a precio preferente
 - Colaciones y menú para trabajadores /as que requieran dieta especial, previa presentación certificado nutricionista
- **BIENESTAR & EQUILIBRIO VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL:** Estas actividades pretenden promover el bienestar a través de acciones que contribuyan a

mejorar la calidad de vida del personal y nos permitan acompañarlos en momentos importantes de su vida.

- Vacaciones adicionales para personal que integra Brigada Bomberos/as
- Días Puentes
- Flexibilidad de entrada y salida para algunos cargos
- Convenio descuento Gimnasio Pacific
- Servicio de Estacionamiento bajo costo mensual
- Servicio gratis de Casino (desayuno, almuerzo, onces, cenas)
- Celebración Baby Shower para madres y padres
- Gift Card por nacimiento hijo/a de cada trabajador/a
- Flores a trabajadoras y pareja o cónyuge de trabajador con ocasión de nacimiento hijo/a
- Convenio con importadora para adquirir kit escolar precio preferente
- Servicio de lavandería prendas de uniforme y toallas para el personal de distintas áreas: Planta, Control de Calidad, Bodega, Biofarmacia, Investigación y Desarrollo, Recursos Humanos, Aseguramiento de la Calidad, etc.
- Caja Navideña extensible al personal externo / Guardias y personal aseo)
- Celebración Día del Madre y Día del Padre Bagó
- Día del Niño y la Niña Bagó, fecha en que trabajadores y trabajadoras son invitados junto a sus hijos/as a disfrutar de una actividad recreativa en el casino de la organización. Cada dos años se visita la Planta de manera que los hijos e hijas se familiaricen con los puestos de trabajo y el proceso productivo, además permite que los hijos e hijas del personal comprendan la importancia de nuestro trabajo y como éste impacta en la vida y salud de las personas.
- Concurso Copa América, se organizó una competencia entre las personas usuarias de la página www.bagosiemprecontigo.cl, con el objetivo de fomentar un buen clima laboral, con motivo de la Copa América Centenario 2016.

● ACCIONES PARA AGILIZAR TRAMITES, CONSULTAS Y RESPONSABILIDADES DEL PERSONAL

- Servicio de Asesoría en temas previsionales y de salud con presencia de ejecutivos de diferentes instituciones
- Servicio de Celular (para algunos cargos)
- Implementación de la página web www.bagosiemprecontigo.cl, para facilitar acceso a diferentes comercios asociados a precios

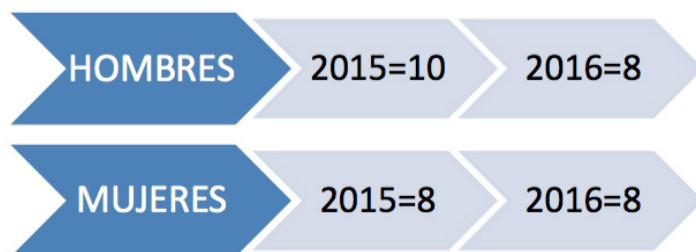
preferentes, entre otras.

- Asistencia de personal externo para obtención y/o renovación de Placas Patentes y Seguro Automóviles

G4-LA3

ÍNDICES DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO Y DE RETENCIÓN TRAS EL PERMISO POR MATERNIDAD O PATERNIDAD, DESGLOSADOS POR SEXO

Durante el 2015 y 2016. 18 trabajadores fueron padres, quienes no hicieron uso del posnatal parental, y 16 trabajadoras, quienes se reincorporaron al trabajo luego de cumplir con el permiso pormaternidad.



G4-LA4

Aspecto: Relaciones entre los trabajadores/as y la Dirección PM

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

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

G4-LA5, ODS 3

Aspecto: Salud y seguridad en el trabajo

Capacitación interna en Seguridad e Higiene

Con el objetivo de vivir los principios que promovemos y establecer un nuevo estándar en la mejora de la salud del entorno de trabajo de hoy, en Bagó se realizan diversas actividades que mejoran la salud de nuestros trabajadores y trabajadoras.

Durante el periodo 2015- 2016 funcionó el Comité Paritario, conformado por 15 personas, 6 mujeres

y 9 hombres (titulares y suplentes). Entre los objetivos del Comité está asesorar e instruir a los trabajadores y trabajadoras respecto a la correcta utilización de los instrumentos de protección, vigilar el cumplimiento tanto por parte de las empresa como del personal de las medidas de prevención, higiene y seguridad; investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa, decidir si el accidente o la enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable del trabajador o trabajadora, indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales, cumplir con las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador del seguro (ACHS) y por último, promover la realización de cursos de capacitación para el personal de la organización.

Laboratorio Bagó de Chile S.A., cuenta con un grupo de BRIGADISTAS, quienes planifican anualmente diversas actividades en el uso de extintores y simulacro de evacuación, además del Equipo de Monitoras/es de Emergencia.

El Equipo de Monitoras y Monitores en Violencia Intrafamiliar (VIF) ha continuado capacitándose en la temática, con el objeto de detectar situaciones de

violencia que pudieran estar afectando a los colaboradores y colaboradoras de Bagó, y poder otorgar la primera contención de manera adecuada, derivando a la Asistente Social de la organización, quien realiza la evaluación de riesgo, derivación y posterior seguimiento de los casos.

Casos de Violencia Intrafamiliar 2015 - 2016 denunciados en la organización.

AÑO	Nº CASOS POR MUJERES	Nº CASOS POR HOMBRES	TOTAL REPORTADOS
2015	4	1	5
2016	5	2	7
Total	9	3	12

El 2016 se realizó el Informe Técnico N°471962 de evaluación de iluminación GP_SGT_FOR_001, cuyo objetivo fue evaluar la iluminación en los puestos de trabajo ubicados en Vicuña Mackenna 1835, en relación a las exigencias visuales de las áreas y en cumplimiento de la Normativa vigente, de manera de proponer medidas de corrección y modificaciones necesarias, en la lógica del mejoramiento continuo. El cumplimiento de las medidas propuestas se dará a conocer en el Reporte de Sostenibilidad 2017.

Foco de Trabajo y Medida Propuesta:



Rediseño de iluminación:
Definir características técnicas de las fuentes artificiales, bajar la altura de las luminarias con respecto a los planos de trabajo para aumentar los niveles de iluminación sobre los planos de trabajo.



Rediseño de elementos a visualizar:
Pantalla, documentos u otros.



Características cromáticas de planos de trabajo y entorno
Evitar planos de trabajo color blanco, muy brillante y/o reemplazarlos por colores mates.



Rediseño del puesto :
Distribución o reorientación de los puestos de trabajo en relación a ventanas.



Programa mantención de luminarias
Reemplazo de lámparas quemadas, plan de limpieza luminarias, entorno, etc.

Cabe destacar que se conformó un Comité de Prevención en Enfermedades Psicolaborales, al implementarse el protocolo del cuestionario SUSESO-ISTAS21, detectándose como riesgo psicosocial más relevante la **“Doble Presencia”**. El diagnóstico permitió levantar una línea base y programar actividades para minimizar los riesgos asociados. Este comité está conformado por personal de Recursos Humanos, Sindicato y Comité Paritario.

EL Comité en Equidad de Género Organizacional (CEGO) se formó para implementar la Norma Chilena NCh: 3262-2012, y es el responsable de planificar y coordinar las actividades preventivas en salud, conforme a las responsabilidades del/a dueño/a de proceso y del eje específico de dicha Norma de Gestión en Igualdad de Género y Conciliación, orientado a hombres y mujeres. Durante el 2015 se desarrolló un taller de prevención del SIDA, dado el fuerte aumento del contagio en nuestro país en los últimos 10 años, donde se observa que uno de los mayores crecimientos se ha registrado en mujeres entre 40 y 49 años de edad, considerando que nuestra organización está conformada por personas mayoritariamente de la generación “X”.

Otras Actividades desarrolladas durante 2015-2016 en relación al eje de salud

N° ACTIVIDAD	ACTIVIDAD
1	Preventivo en enfermedades cardiacas
1	Examen de índice masa muscular
1	Preventivo visual
1	Preventivo dental
1	Operativo kinesiológico
1	Concurso de atención dental
1	Preventivo en densitometría ósea
1	Preventivo auditivo


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


Durante el 2015 y 2016 se continuó con el desarrollo de la Pausa Activa en las estaciones de trabajo, como una forma de minimizar la tensión muscular, mejorar la movilidad y la postura del personal como una forma de impactar positivamente en las labores cotidianas y prevenir daños en la salud que pudieran ser ocasionados por las condiciones laborales.

Conformación Comité Paritario 2016



Comité paritario 2016

 6 Mujeres (Titular Empresa 3, Suplente Empresa 0, Titular Personal 2, Suplente Personal 1)

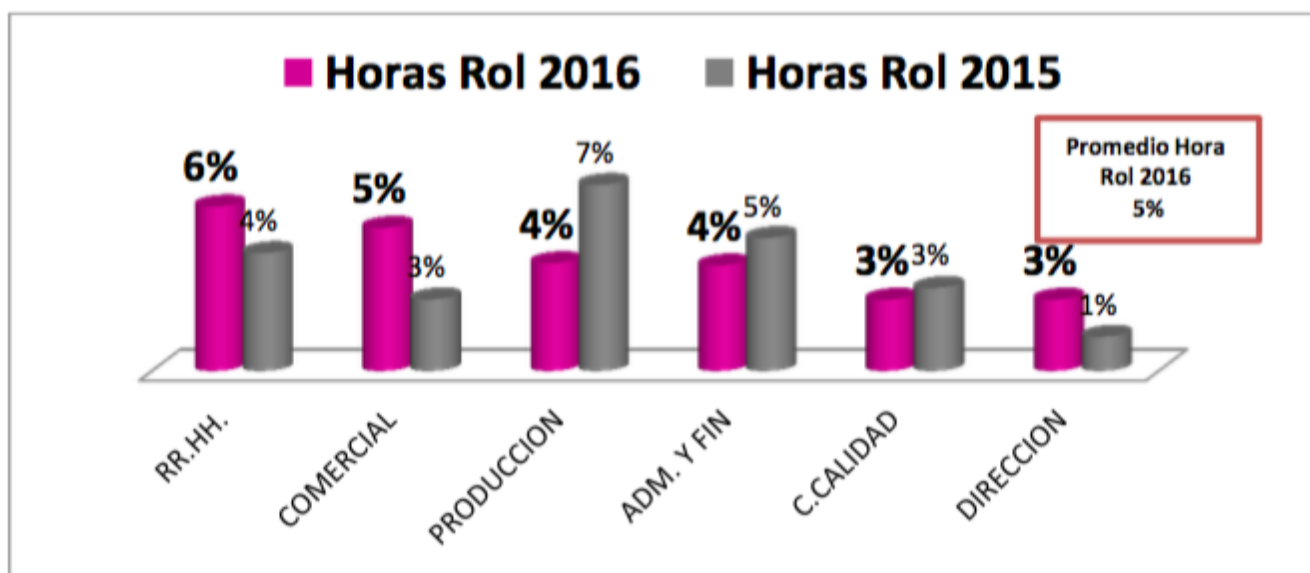
 9 Hombres (Titular Empresa 3, Suplente Empresa 3, Titular personal 1, Suplente Personal 2)

G4-LA6

Tipo y tasa de lesiones, enfermedades profesionales, días perdidos, ausentismo y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo.

Durante el 2015 y 2016 no han ocurrido víctimas mortales en la organización con ocasión de accidentes laborales o enfermedades profesionales.

El 2016 se observó un incremento de licencias médicas en comparación al 2015, específicamente en las áreas de RR.HH, Comercial y Dirección, observándose una disminución en las áreas de Producción, Administración y Control de Calidad. El promedio hora rol alcanzó a un 5% durante el año 2016, y durante el 2015 fue de un 4%.



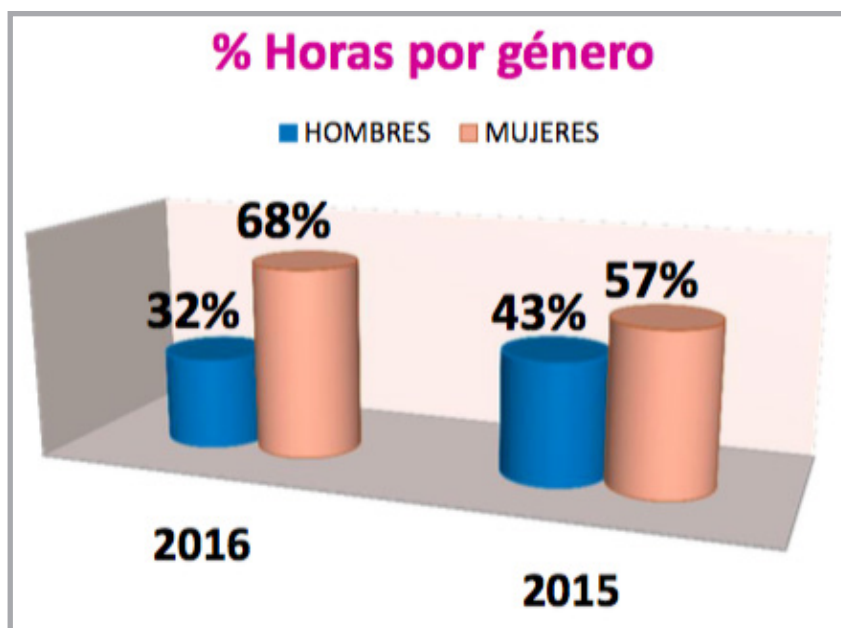
Horas de Licencia Médica 2016 v/s 2015

HORAS DE LICENCIA MEDICA 2016 v/s 2015					
AREA	2016	2015	Horas Rol 2016	Horas Rol 2015	GAP
RR.HH	14.312	10.170	6%	4%	2
Comercial	5.199	2.871	5%	3%	2
Producción	1.281	1.980	4%	7%	-3
Adm y Fzas	13.735	15.642	4%	5%	-1
C. Calidad	655	936	3%	3%	0
Dirección	984	513	3%	1%	2
TOTAL	36.166	32.112			
% Horas Rol	5%	4%			

Observación: sin licencia maternal y enfermedades de hijos/as menores de un año.

Con respecto a las licencias médicas desagregadas por género se evidencia que continua la tendencia de los últimos años: las mujeres hacen mayor uso de Licencia Médica en Bagó, sin licencia maternal y enfermedad de hijos/as menores de un año.

Licencias Médicas 2016 v/s 2015



Respecto al número de Licencias Médicas tramitadas por enfermedad común 2016 y 2015, desagregada por género indica que las mujeres presentaron el 69% de las Licencias Médicas Curativas tramitadas como se indica en el cuadro siguiente:

Número de Licencias Médicas Curativas tramitadas por enfermedad común, desagregada por Género 2016 v/s 2015 (Fuente: Superintendencia de Salud 2015, INE 2016)

Género	Mercado Laboral	Dotación Bagó	% Licencias Medic. Curativa Mercado laboral	% Licencias Medicina Curativa Bago	Proporcionar Bagó según dotación mercado laboral
Hombres	59%	48%	47%	31%	38%
Mujeres	41%	52%	53%	69%	67%

Periodos comparativos Tasa Siniestralidad Anual/ Accidentalidad Comparación anual periodo 2015 v/s 2016

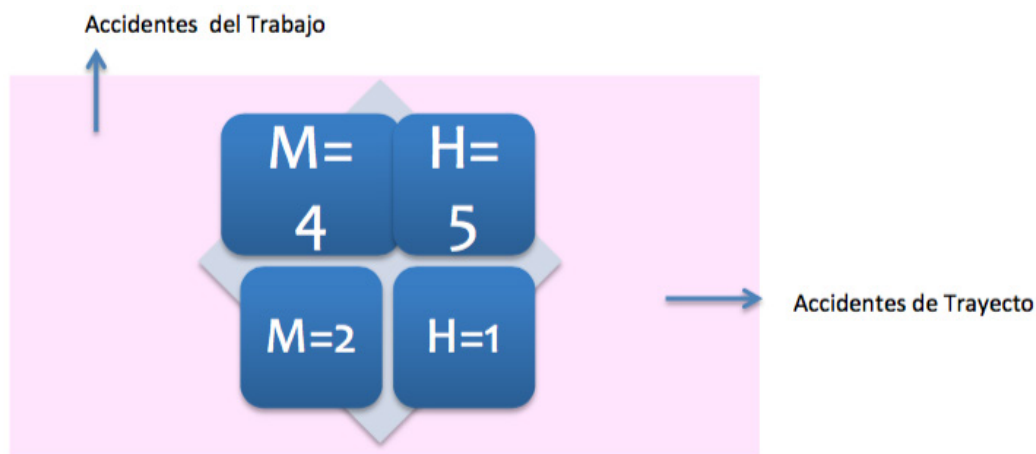
El periodo 2015 v/s 2016 respecto al total de accidentes de trabajo disminuyeron de 2.1% a 1.3%, no obstante haber un incremento de 29 personas en el total de personas que conformaban la organización durante el periodo informado, la Tasa de siniestralidad de un año a otro disminuyó. En tanto que el total de accidentes de trayecto directo aumentó el 2015, como se observa en el siguiente cuadro.

DATOS	2015	2016
Total accidentes del trabajo	9	6
Promedio trabajadores/as	420	449
Tasa de siniestralidad del periodo	23.19%	16.08%
Tasa accidentabilidad Bagó	1.69%	1.12%
Tasa accidentabilidad Nacional (ACHS)	3.38%	3.15%
Tasa siniestralidad (ACHS)	77.8%	73.3%
Tasa accidentabilidad Industria /ACHS)	3.11 %	2.93%
Total accidentes de trayecto directo	3	6

G4-LA7

Accidentes del Trabajo y Accidentes de Trayecto 2015 por Género

NOTA: M=Mujer H= Hombre



Accidentes Laborales por área y Género 2015 - 2016

AREAS	2015			2016		
	HOMBRE	MUJER	TOTAL	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Bodega	1	0	1	1	0	1
Comercial	0	1	1	3	0	3
Control de Calidad	1	2	3	1	1	2
Envase	0	1	1	4	3	7
Fabricación	1	0	1	0	0	0
Mantención	3	0	3	1	0	1
Ad. Planta	1	0	1	0	0	0
RR.HH	1	1	2	0	0	0
TOTAL	8	5	13	10	4	14

Se infiere del cuadro anterior que aumentó en una persona los accidentes laborales, entre el 2015 y 2016, disminuyendo las mujeres respecto a los hombres el número de accidentes laborales. Las áreas que vieron aumentados los siniestros son Envase y Comercial.

G4-LA8 ASUNTOS DE SALUD Y SEGURIDAD CUBIERTOS EN ACUERDOS FORMALES CON LOS SINDICATOS

Los asuntos de salud en acuerdo formal con el sindicato se encuentran en el Contrato colectivo de la organización y en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad. Existen además tres documentos en este contexto que orientan el actuar de la empresa y el personal frente a diversos eventos.

- RH-INS-09 ACCIDENTE DEL TRABAJO
- RH-POS-06 ACCIDENTES Y ENFERMEDADES NO LABORALES
- RH-FOR-04 INFORME DE ACCIDENTE LABORAL.

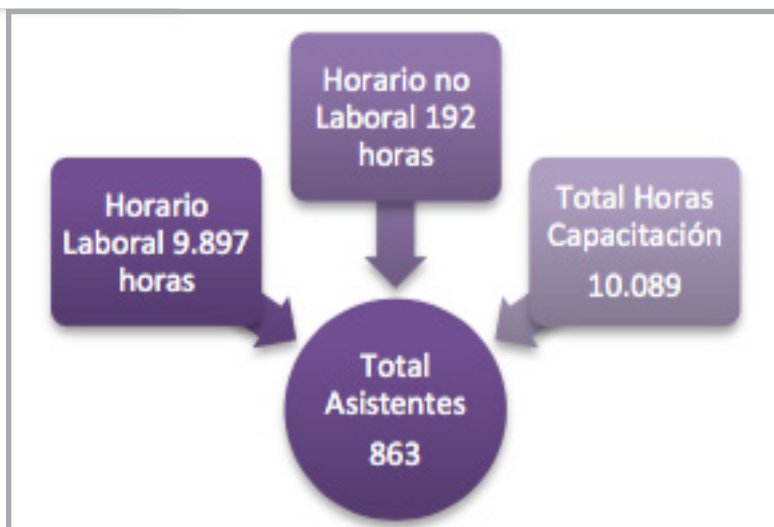
Aspecto: Capacitación y Educación ODS4 G4-LA9, G4-LA10 y G4-LA-11

El promedio de horas de capacitación recibidas por trabajadores y trabajadoras de la organización durante el periodo 2015 y 2016 con el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas y mejorar la empleabilidad es la siguiente:

Horas Capacitación Hombres 2016



Horas Capacitación Mujeres 2016



Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad del personal y les ayuda a gestionar sus carreras profesionales.

- Bagó cuenta con un sistema de evaluación de desempeño anual en el que cada trabajador y trabajadora, junto con su respectiva jefatura, fija un Plan de Desempeño, con el fin de impulsar una gestión estratégica y participativa del desempeño individual. El sistema implica la identificación de expectativas, obstáculos y oportunidades para la ejecución de las tareas y la definición de objetivos, metas y recursos necesarios para el trabajo.
- 30 personas durante el 2015 y 29 respectivamente el 2016, realizaron un curso para enfrentar el acoso laboral, sexual y la violencia doméstica en el contexto de la Norma Chilena NCh 3262-2012.
- Durante el 2015 se desarrolló un **Plan Piloto de Desarrollo de Carrera** orientado a Analistas de Control de Calidad, a cargo de la Consultora Job Solutions Business, esta actividad está pensada para desarrollar una estructura y establecer los criterios, requisitos y niveles para el cargo de Analistas de Control de Calidad.
- Curso de **Evaluación de proyectos para jefaturas**, realizado por el Gerente de Administración y Finanzas, cuyo objetivo fue entregar conocimientos para entender qué es la evaluación de proyectos, utilidad y la forma correcta en que se evalúan los proyectos o se valorizan las empresas. Conocimientos fundamentales para tomar decisiones de inversión en las empresas. (2015).
- Este mismo año, se formó y capacitó al primer equipo de **Audidores y Auditoras Internas en el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación** en el contexto de la Norma Chilena Nch: 3262, conformado por personal de diferentes áreas. El objetivo de este equipo es auditar los procesos internos del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SIGIGC) en la lógica de la corresponsabilidad e identificar hallazgos respecto a su implementación.
- Se capacitó al equipo conformado por 27 de monitores y monitoras bajo el **Plan de Emergencia interno**, relatado por el Experto en Prevención de Riesgo de la Empresa, respecto al correcto modo de actuar ante las diferentes contingencias a las que puedan estar expuestos durante las actividades laborales.

- **Charla instructiva** a sindicalistas, jefaturas y gerentes sobre el **Código Laboral** por abogados laboristas perteneciente al staff de Bagó, quienes expusieron respecto a Protección a la Maternidad, Jornada de Trabajo y Cláusulas Tácitas del contrato individual (2016).

- El 2016 finalizó luego de dos años de talleres y clases a distancia, el primer **Programa de Desarrollo de Potencial** que creó Bagó el 2014. El programa tiene como objetivo detectar a personas con desempeños sobresalientes del área Comercial y entregarles habilidades de trabajo nuevas, que les permita a futuro optar a nuevos en la organización. Se pretende continuar con el Programa en otras áreas del laboratorio.

Durante 2016 se desarrolló el Programa Somos Bagó en alianza con Interviene Consultores, actividad que constó con 11 sesiones dirigidas a distintas jefaturas y personal de supervisores/as de las áreas de Control de Calidad y Producción. Este programa dió continuidad al Programa de Liderazgo, cuyo objetivo fue poner énfasis en cómo se gestiona los equipos de trabajo y como impactar positivamente en el clima laboral.

Aspecto: Diversidad e igualdad de oportunidades

G4-LA12, ODS 10

En Bagó fomentamos una cultura de apertura, reconociendo que la diversidad y la colaboración impulsan el negocio. Las decisiones de contratación se basan en las necesidades de la empresa y las competencias de los y las postulantes a los cargos disponibles. Es inaceptable la discriminación por raza, color, religión, edad, sexo, nacionalidad, orientación sexual, discapacidad, estado civil y edad.

Acogemos la diversidad porque tenemos la convicción de que la diversidad e igualdad de oportunidades en su máxima expresión, genera creatividad, innovación y sinergia. En la organización durante el periodo reportado existen 12 personas extranjeras, de las cuales 6 son hombres y 6 mujeres e integran distintas áreas y cargos (Administrativos, Visita Médica y Operarios).



Bagó cuenta además con los servicios de una asesora externa en el control de calidad del Código Braille del material de envases y empaque de los medicamentos, quien presenta con discapacidad visual total.



Aspecto: Igualdad de retribución entre mujeres y hombres.

**G4-LA13 (ver G4-EC5), ODS 5 y ODS 8
Relación entre el salario base de hombres y mujeres**

La política de remuneraciones y beneficios de Laboratorio Bagó está diseñada para generar atracción, motivación y retención de sus trabajadoras y trabajadores, con el objetivo de aumentar el compromiso de una fuerza laboral de alto desempeño.

La filosofía de remuneraciones en Bagó es administrar las remuneraciones de acuerdo con las prácticas de pago en el mercado y que los mismos sean representativos del desempeño individual de cada persona, reflejando el talento y desempeño, independientemente de su edad, sexo, etc.

El Foro Económico Mundial dio a conocer su último informe 2015, en el que Chile aparece en el lugar 73 en materia igualdad de género. (145 países) Chile, es superado en Sudamérica por Bolivia (22) Ecuador (33), Argentina (35) y Colombia (42). Más abajo se encuentra Venezuela (78), Brasil (85), Perú (89), Uruguay (93) y Paraguay (107).

En materia económica sin embargo Chile se encuentra en la posición 123 de 145 países, es decir bajó 4 lugares con respecto a 2014. La brecha salarial se mantiene en el 50% (Ingreso per cápita US\$ 14,981 en las mujeres y US\$29,846 en los hombres).

Según el organismo la brecha entre ambos sexos en materia de salud, educación y oportunidades económicas

y políticas se ha cerrado sólo un 4% en los últimos diez años, mientras que la brecha económica un 3% en el mundo. (La Tercera 19-11-15).

Según el INE en la Encuesta Suplementaria de Ingresos (NESI) oct-dic 2014 (entregada en sept. 2015) la brecha salarial por género en Chile es en promedio de 29,7%, sin embargo en Bagó la brecha a la fecha del estudio es un 12,7% más baja que el promedio chileno y un 33% más baja que los datos entregados por el Foro Económico Mundial (WEF, 2015).

Con respecto al año 2014 la brecha salarial en Bagó se redujo en un 16,9%, es decir en 3,5 puntos porcentuales quedando en un 17%, comparando el total de mujeres con respecto al total de hombres. Recordemos que las mujeres se encuentran concentradas en la empresa en cargos más operativos y feminizados de menor valor de mercado. La participación de mujeres en cargo de supervisión, jefaturas, subgerencias y gerencias alcanza el 35% en total (33% en gerencias y Subgerencias y 38% en cargos de supervisión y jefaturas), superior en 30 puntos al promedio informado por el PNUD (IDH, 2010) para la empresa privada y al estudio de la Universidad Diego Portales (ICSO-UDP, 2013) sobre el tema.

En el caso de las mujeres con rentas superiores existe una menor participación según lo ya indicado, por lo cual la brecha tiene estrecha relación con los cargos ocupados por éstas.

PRACTICAS LABORALES Y TRABAJO DIGNO
ODS 8, ODS 12 y Relaciones Laborales

Aspecto: Evaluación de las prácticas laborales de empresas proveedoras.

G4-LA15 Impactos negativos significativos, reales y potenciales, en las prácticas laborales en la cadena de suministro, y medidas al respecto.

Se evidencia orden y clara identificación de las empresas proveedoras, pero continúa en forma incipiente el desarrollo de un objetivo estratégico de sostenibilidad con este grupo de interés.

Gestión del Sistema de Calidad

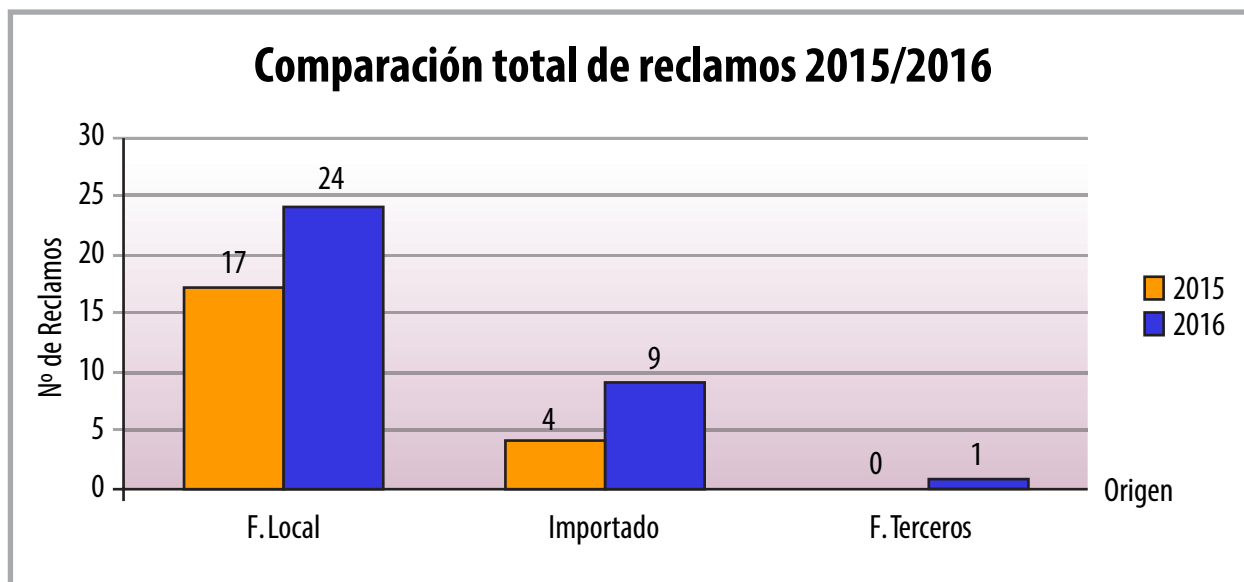
En el año 2016 hubo 34 Reclamos Clase III (que no afectan la salud de las personas)

Aspecto: Mecanismo de reclamación sobre las prácticas laborales

G4-LA16 Número de reclamaciones sobre prácticas laborales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales

El 2015, todos los reclamos fueron abordados de acuerdo a nuestro protocolo, pero sólo uno quedó pendiente por cerrar, ya que consta de acuerdos entre Directores Técnicos de Bagó Bolivia y Bagó Chile, respectivamente.

Durante el 2016, todos los reclamos fueron abordados de acuerdo a nuestro protocolo, sólo 2 reclamos se encuentran pendiente por cerrar, encontrándonos en espera de una respuesta formal por parte de la empresa proveedora.



	2015	2016
F.Local	17	24
Importado	4	9
F.Terceros	0	1

Aumento de un 29%

Aumento de un 56%

Aumento de un 100%

Comunicación y diálogo con el personal

En Bagó se promueve una comunicación fluida entre jefatura, trabajadores y trabajadoras y entre los pares, como una forma de facilitar la interacción y el cumplimiento de los objetivos de la empresa y cumplir con los procedimientos internos. Contamos con una política de puerta abierta y utilizamos distintas modalidades de comunicación.

- Encuestas:

Anualmente se realiza una encuesta para medir el clima laboral y es una oportunidad para conocer la percepción del personal de cómo se está gestionando la estrategia de la compañía. De igual modo se continúa aplicando desde 2014 la Encuesta de Equidad de Género y Conciliación, para medir la percepción del personal respecto al compromiso que asumió la empresa al implementar el Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación en la lógica de Corresponsabilidad. Durante el 2016 se aplicó la Encuesta de Sostenibilidad Previsional para levantar un plan de acción que beneficiará al personal para obtener un mejor fondo de pensión.

Diálogos entre CEO y el personal

El Gerente General se reúne anualmente con las diferentes gerencias, subgerencias y jefaturas de las distintas unidades de negocio con el objeto de realizar una evaluación de las actividades realizadas por las distintas áreas, analizando el escenario actual de la industria farmacéutica y los logros

Otras herramientas de comunicación:

- **Bagovito**, Revista bimensual por el cual se comunica a toda la organización diferentes temas de interés del personal.
- **Newsletter** del área de Comercial, canal por el cual se comunican actividades del área (Promociones, lanzamientos, entre otros).
- **Intranet y Mail**, medios por excelencia que concentran la información destinada a todo el personal de Bagó.
- **Diario Mural** Por el impacto visual de este medio y por la exposición a todo público (incluyendo personas externas a la compañía que visitan nuestras sedes), se reserva este canal para acciones de contenido de divulgación general (actividades a desarrollar, fechas temáticas, avisos, etc).

G4-HR3**Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas.**

Durante el periodo reportado no se han observado reclamaciones formales de discriminación al interior de la organización, no obstante existir procedimientos documentados socializados a todo personal de Bagó.

G4-HR4**Identificación de centros y proveedores significativos en los que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados, y medidas adoptadas para defender estos derechos.**

Durante el periodo reportado no se han identificado centros y proveedores significativos para la organización, en que la libertad de asociación y el derecho de acogerse a convenios colectivos pueden infringirse o estar amenazados.

G4-HR5**Identificación de centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a la abolición de la explotación infantil.**

Durante el periodo reportado no se han identificado centros y proveedores con un riesgo significativo de casos de explotación infantil. Se documentó un procedimiento que tiene como objetivo informar sobre la actitud y cumplimiento de estándares que esperamos que las empresas proveedoras asuman para eliminar el trabajo infantil, trabajo forzoso y potencien la equidad de género en sus operaciones y cadena de suministro, de acuerdo a la implementación de los principios de Buenas Prácticas Empresariales (BPE). El alcance de este procedimiento aplicará a todas las compras de materias primas y material de acondicionamiento y servicios de Laboratorio Bagó de Chile, independientemente de su operación y ubicación geográfica, en el contexto de los siguientes aspectos de sostenibilidad, sin perjuicio del Procedimiento de Selección de empresas Proveedoras. (DI-POS-7)

- Estándares éticos
- Principios de actuación
- Aspectos medioambientales
- Criterios de Seguridad y Salud

G4-HR6 -ODS 8

Centros y proveedores con un riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzoso, y medidas adoptadas para contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso

Bagó efectúa la contratación sus empresas proveedoras a través de un análisis estratégico del proceso de abastecimiento.

Las etapas del proceso de selección buscan identificar las necesidades de compra de la empresa, realizar una planificación previa y una revisión de los posibles socios, abarcando la diversidad de proveedores del mercado.

Todas las empresas proveedoras que quieran aplicar a la contratación de sus servicios deben dar cumplimiento al Procedimiento de Selección de Proveedores. (DI-POS-7) y Procedimiento de Evaluación de Proveedores (DI-POS-8).

Durante el periodo reportado no se han identificado centros y empresas proveedoras con un riesgo significativo de casos de trabajo forzoso. Se documentó un procedimiento que tiene como objetivo informar sobre la actitud y cumplimiento de estándares que esperamos que las empresas proveedoras asuman para eliminar el trabajo infantil, trabajo forzoso y potencien la equidad de género en sus operaciones y cadena de suministro, de acuerdo a la implementación de los principios de Buenas Prácticas Empresariales (BPE) si eventualmente existiese. El alcance de este procedimiento aplicará a todas las compras de materias primas y material de acondicionamiento y servicios de Laboratorio Bagó de Chile S.A

De acuerdo con este procedimiento, todas las empresas proveedoras que quieran aplicar a la contratación de sus servicios deben responder a sus principios generales de contratación tendientes a evitar prácticas corruptas y comprometerse a cumplir los principios de contratación y a su vez, a hacerlos cumplir a su propia cadena.

Aspecto: Medidas de seguridad

G4-HR7

Porcentaje del personal de seguridad que ha recibido capacitación sobre las políticas o procedimientos de la organización en materia de derechos humanos relevantes para las operaciones.

El cien por ciento del personal de seguridad (11 personas), recibe anualmente capacitación de parte de la empresa de origen respecto a materias de derechos humanos. Se encuentra planificada una actividad socializadora de las políticas y procedimientos internos de Laboratorio Bagó en materia de derechos humanos para ser desarrollada 2017.

Aspecto: Evaluación de las empresas proveedoras en materia de derechos humanos

G4-HR10

Empresas Proveedoras Principios de conducta

Laboratorio Bagó de Chile S.A. se encuentra trabajando para alinear a los diferentes actores de su cadena de valor al marco de principios y responsabilidades éticas, sociales y ambientales que orientan su trabajo.

Bagó realiza auditorías integrales de calidad a todos sus empresas proveedoras de materiales para la Planta. Las auditorías se hacen al iniciar la relación comercial y luego se repiten de forma rutinaria.

Durante 2015, Bagó contó con una cartera de 95 proveedores y durante el 2016 de 102 Proveedores Productivos respectivamente. Antecedentes considerados en base a la base de Órdenes de Compra Productivas recibidas (con Informe de recepción) en ambos años.

Aspecto: Mecanismo de reclamación en materia de derechos humanos

G4-HR12

Número de reclamaciones sobre derechos humanos que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación

- Durante el periodo reportado no existen reclamaciones sobre vulneración de los derechos humanos realizadas formalmente.

SOCIEDAD

Aspecto: Comunidades ODS 17 - PM

G4-S01

Centros donde se han compartido programas de desarrollo y participación de la organización

La relación de Laboratorio Bagó de Chile S.A. y la sociedad, es constante a través de diversas alianzas. Continúa la relación con entidades como el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género (SERNAMEG), con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género (MinMujeryEG), Pacto Global, Universidades como la UDLA, Corporación Nacional del Cobre (CODELCO), Servicio Médico Legal (SML), Empresa Nacional del Petróleo (ENAP), Ministerio de Relaciones Exteriores, Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras instituciones y organizaciones civiles y académicas difundiendo y socializando acciones de Buenas Prácticas Laborales especialmente las que dicen relación con la igualdad de género y la conciliación en la lógica de la corresponsabilidad, política de violencia de género, erradicación del trabajo infantil en la cadena de suministro.

Se ha continuado la alianza con el PRODEMU de manera prestar especial atención a mujeres en situación de riesgo, beneficiarias de las líneas de acción de los Programas de Formación y Capacitación de las Mujeres, promoviendo sus capacidades de empoderamiento y liderazgo, a través de un proceso socioeducativo, con perspectiva de género, para promover el acceso de las mujeres al mercado laboral y el emprendimiento a través de becas sociales y mejorar su empleabilidad.

Se ha continuado llevando alegría, contención y apoyo a través de los Clown Bagó a diferentes niños y niñas de los servicios de pediatría y de pacientes adultos. Se trata de un grupo de profesionales reconocidos como los payamédicos o alegría intensiva. Los Clowns Bagó trabajan día a día junto al equipo médico entregando risas que ayudan a prevenir y combatir enfermedades en la Clínica Las Condes, Clínica Santa María y en el Hospital San Juan de Dios.

Durante el periodo que se reporta, el conjunto folclórico de la organización se presentó en diferentes escenarios a nivel nacional, socializando diferentes baile, música del norte y sur de Chile y coreografías del folclor de Argentina, Perú y Paraguay. Durante el 2015 RANTUNAMI, participó en el III Encuentro folclórico laboral, en el Campus San Joaquín de la Universidad Católica contando con la participación de 29 agrupaciones de trabajadores/as de conocidas empresas nacionales. Además se presentó en

la Gala Folclórica organizada por el conjunto folclórico de la Mutual de Seguridad, 8va. Feria Costumbrista de Toltén, entre otras actividades.

Bagó firmó el 2015 un Acuerdo para incrementar presencia de mujeres en altos cargos, en el marco del encuentro - Desafíos de Productividad en Chile: Mujeres en Alta Gerencia y Directorios – organizado por la Subsecretaría de Economía y el Banco Interamericano de Desarrollo. En esta carta de acuerdo se reconoce que para avanzar en una mayor inclusión de las mujeres en todos los estamentos se deben generar políticas y programas que permitan compatibilizar las labores en la empresa con sus compromisos familiares y personales.

El 2015 Laboratorio Bagó ocupó el lugar número 40 dentro del ranking de las 50 Mejores Empresas para Trabajar en Chile, dentro de un universo de 208 empresas chilenas y multinacionales que participaron en la decimoquinta versión de esta premiación organizada por el Great Place to Work. De igual durante el año 2015 ocupó el 8vo. y durante el 2016 el 6to. lugar en el Ranking organizado por la Fundación Chile Unido y la revista YA del Diario El Mercurio.

El 19 de mayo 2016, Bagó recibió el Sello Iguala – Conciliación, otorgado por el Servicio Nacional de la Mujer junto a otras dos empresas, luego de haber sido certificada entre las tres primeras empresas por cumplir en forma voluntaria la implementación de la Norma Chilena NCh 3262-2012 en el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación (SGIGIC). Durante el 2016 Bagó fue sometida a una Auditoría de Seguimiento, manteniendo su situación de empresa certificada en dicha Norma Chilena.

Otras actividades en las que participó Laboratorio Bagó de Chile S.A.

Durante el 2016 Bagó Chile, formó parte de la delegación chilena encabezada por la Directora del Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género, Sra. Laura Echeverría Correa, participando en el Tercer Foro Global “Empresas por la Igualdad de Género: Promover los objetivos de desarrollo sostenible”. La actividad se llevó a cabo en Panamá durante los días 21, 22 y 23 de noviembre y participó en el Workshop: “**Contra el Acoso Sexual- Cumplir derechos y mejorar el clima laboral**” junto a la Sra. Christine Brendel – Directora Regional del Programa ComVoMujer. Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit

(GIZ) Alemania y Hava Karrie – Directora, Centro de Formación Internacional Golda Meir MASHAV, Agencia Israelí de Cooperación Internacional para el Desarrollo, MFA Israel, compartiendo la experiencia de sensibilización para la promoción de “tolerancia cero” al acoso sexual, mediante la implementación de una política, protocolo y acompañamiento frente a un eventual episodio de VCM (violencia contra la mujer), bajo la Norma Chilena NCh 3262-2012 en el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y Conciliación, en el entendido que la violencia basada en el género en el espacio de trabajo tiene altos costos sociales y económicos para las economías de los países, para la productividad y clima laboral de las empresas y organizaciones.

Laboratorio Bagó de Chile también tuvo una destacada participación en un networking entre mujeres mexicanas residentes en Chile, desarrollado en el Cine Hoyts, organizado por la Cámara de Integración Chileno Mexicana A.G. (CICMEX) quien compartió el **impacto de la certificación del sistema de gestión de Igualdad de Género y Conciliación bajo la Norma Chilena NCh:3262-**

2012 en la organización. En esa actividad, además, participó Marcela Talamantes, mexicana, especializada en temas de género, quien trabaja en la Oficina de la Mujer en Providencia, abordando la igualdad de género desde la perspectiva gubernamental y Claudia Buitrago, colombiana, con amplia trayectoria como coaching para mujeres emprendedoras.



Presencia en Redes Sociales:

En nuestro Reporte de Sostenibilidad anterior solo existía Facebook con un promedio de seguidores entre 2015 y 2014 de **26.131 seguidores**. Al hacer la comparación entre dic. 2014, 2015 y 2016 observamos un incremento de la presencia de Bagó en las redes sociales. El promedio de visitas 2015 y 2016 es de **52.195 seguidores**. Actualmente existe FanPage **BagóvitA**, quien presenta 6.277 seguidores más de 2016 respecto a 2015, el Facebook Clown Bagó, incrementó sus link "me gusta" de **571 el 7 de agosto 2015 a 10.050** a diciembre 2016. El Twitter a diciembre de 2016 presenta 839 seguidores.



facebook ClownBagó





twitter BagóChile

839 Seguidores

Utilizamos esta red social principalmente como servicio al cliente.

G4-S02

Centros de operaciones con efectos negativos significativos, reales o potenciales, sobre las comunidades locales

Laboratorio Bagó de Chile no tiene efectos negativos reales o potenciales de sus operaciones en la comunidad, encontrándose definida como una empresa inofensiva social y ambientalmente.

Aspecto: Lucha contra la corrupción ODS 16 – PILAR ANTICORRUPCION

G4-S03

Número y porcentaje de centros en los que se han evaluado los riesgos relacionados con la corrupción y riesgos significativos detectados.

Como una forma de garantizar la transparencia y el correcto cumplimiento de las normativas vigentes se han estado realizando actividades de compliance bajo el liderazgo del Gerente de Administración y Finanzas de la organización, como un valor estratégico y de transparencia para la empresa. No se reportan casos formales al momento de elaborar el presente Reporte.

G4-S04

Políticas y procedimientos de comunicación y capacitación sobre la lucha contra la corrupción

- El actuar de sus trabajadores y trabajadoras se encuentra determinado por los valores corporativos,

que tienen como objetivo servir de guía para la toma de decisiones, acciones y proyectos. No se han reportado casos de corrupción al momento de elaborar el presente Reporte.

Aspecto: Prácticas de competencia desleal

G4-S07

Número de demandas por competencia desleal, prácticas monopolísticas o contra la libre competencia y resultado de las mismas

- Bagó no tiene demandas pendientes o concluidas en el periodo objeto del presente Reporte iniciadas por causas relacionadas con comportamientos de competencia desleal y violaciones de la legislación relativa a prácticas contrarias a la libre competencia y monopólicas, en las que se haya comprobado la participación de la organización informante.

Aspecto: Cumplimiento regulatorio ODS 16

G4-S08

Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa.

Bagó no presenta multas significativas ni sanciones en dinero en el periodo objeto del presente Reporte iniciadas por causas relacionadas con por incumplimiento de la legislación y la normativa vigente.

Aspecto: Evaluación de la repercusión social de las empresas proveedora

G4-S09

Porcentaje de nuevos proveedores que se examinaron en función de criterios relacionados con la repercusión social.

Durante el periodo reportado se utilizó el criterio de Género para contratar empresas que realizarán capacitación al personal en el contexto del Sistema de Gestión de Igualdad de Género, bajo la NCh 3262 -2012 (RH-FOR-55, Acuerdo de colaboración bajo el modelo de gestión SIGIGC) con la Consultora Job Solutions Business y la Experta en Género Ximena Rojas Bravo.

Aspecto: Mecanismos de reclamación por impacto social

G4-S011

Número de reclamaciones sobre impactos sociales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación.

Bagó no presenta reclamaciones sobre impactos sociales que se hayan presentado a través de los mecanismos formales de reclamación durante el periodo objeto del Reporte de Sostenibilidad 2015-2016.

RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS

Aspecto: Salud y Seguridad de los clientes ODS 3, ODS 9, ODS 12 MEDIO AMBIENTE

G4-PR1

Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras

Bagó está profundamente comprometido con satisfacer las necesidades sus pacientes, profesionales de la salud y socios comerciales, focalizándose en la mejora continua de todos sus procesos. Durante el periodo reportado existen 69 marcas y 148 presentaciones.

Laboratorio Bagó de Chile S. A. cuenta con un Departamento de Aseguramiento de Calidad, que verifica el correcto cumplimiento de las áreas técnicas, velando por la misión que ha establecido la compañía, de comercializar y promocionar productos de la más alta calidad.

El Dpto. de Aseguramiento de Calidad establece planes de acción para ayudar a mejorar los procesos y hace auditorías a los demás departamentos y a proveedores.

Una de sus responsabilidades es promover y verificar el cumplimiento de Buenas Prácticas de Manufactura (GMP), de Buenas Prácticas de Laboratorio (GLP) y el manejo de los reclamos, para evitar que algún factor pudiera afectar la seguridad y la eficacia del producto durante los procesos de desarrollo, fabricación, envasado y control de calidad de los medicamentos.

Desde el 24 de noviembre de 2008 Laboratorio Bagó de

Chile S.A., es el primer laboratorio del país autorizado por el ISP para realizar estudios de bioequivalencia in vitro. Esto significa que -a través de un sofisticado procedimiento tecnológico, conducido por profesionales altamente calificados- se verifica que un producto Bagó tiene la misma eficacia y seguridad que un producto de referencia.

Esta normativa implementada por el Estado, garantiza que cada chileno y chilena tenga acceso a un tratamiento con productos de una calidad demostrada.

AÑO	Productos Bagó aprobados por el Instituto de Salud Pública (ISP)
2015	24
2016	27



G4-PR2

Número de incidentes derivados del incumplimiento de la normativa o de los códigos voluntarios relativos a los impactos de los productos y servicios en la salud y la seguridad durante su ciclo de vida, desglosados en función del tipo de resultado de dichos incidentes.

Laboratorio Bagó de Chile S.A. no ha identificado ningún incidente derivado del incumplimiento de la normativa vigente relativos a la salud y a la seguridad de sus productos y servicios en el periodo objeto del presente Reporte de Sostenibilidad.

Regulación y seguridad

Desde su fundación en 1934 en Argentina, Bagó asumió un compromiso que nos acompaña hasta hoy: construir una compañía farmacéutica de vanguardia y excelencia al servicio de la salud, con presencia en más de 50 países, 11 plantas productivas en el mundo, 85 patentes obtenidas en 15 países por investigaciones y desarrollo propios y más de 480 productos que cubren 46 líneas terapéuticas son algunos de los logros que distinguen su trayectoria. Este liderazgo es el resultado de valorar y promover un férreo compromiso con la investigación y desarrollo que sitúa los productos Bagó a la vanguardia de la terapéutica moderna y al nivel de las más altas exigencias y parámetros internacionales.

Para Bagó, la seguridad de los pacientes es de vital importancia desde el momento en que se descubre un compuesto hasta que se prescribe un medicamento. Es nuestra ética y responsabilidad regulatoria monitorear la seguridad de nuestros medicamentos. Una vez que el compuesto de una droga es aprobado, nosotros seguimos monitoreando en forma constante su seguridad, se cuenta con Plantas equipadas con tecnología de última generación y están regidas por los más exigentes parámetros farmacotécnicos, ubicadas estratégicamente en Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, México, Pakistán y Uruguay.

Aspecto: Etiquetado de los productos y servicios

G4-PR3

Tipo de información que requieren los procedimientos de la organización relativos a la información y el etiquetado de sus productos y servicios, y porcentaje de categorías de productos y servicios significativos que están sujetas a tales requisitos.

Los pacientes dependen de los profesionales de la salud para el uso de medicamentos que requieren para iniciar o mantener tratamientos para el cuidado de su salud. Es

importante que estos intermediarios comprendan plenamente la gama de opciones de tratamiento disponibles y los riesgos y beneficios de cada uno. De la misma manera, los pacientes deben ser informados sobre las opciones de tratamiento disponibles y sobre cómo utilizar los productos de manera segura y efectiva para que puedan tomar decisiones basadas exclusivamente en su bienestar. En consecuencia Bagó adhiere plenamente a los estándares de la industria, para asegurar que sus métodos de comunicación y marketing mantengan los más altos estándares.

G4-PR4

Número de incumplimientos de la regulación y de los códigos voluntarios relativos a la información y al etiquetado de los productos y servicios, desglosados en función del tipo de resultado.

Para Laboratorio Bagó de Chile es de vital importancia que el consumidor cuente con toda la información necesaria para decidir si los medicamentos satisfacen sus necesidades, a través de mecanismos como las certificaciones en GMP de sus productos, soporte técnico y las disposiciones relacionadas con el servicio de atención al cliente, apoyo de quejas y controversias. A través de las redes sociales se educa y se fortalece la toma de conciencia de los y las consumidores/as, de igual modo existe un mecanismo para proteger el derecho a la privacidad y la confidencialidad de los mismos.

Aspecto: Comunicación de Mercadotecnia

G4-PR6

Venta de productos prohibidos o en litigio.

Uno de los principio universales claves de Laboratorio Bagó de Chile S.A., está relacionado con la promoción de productos y es que no tenemos permitido promover ni vender de forma anticipada productos que no cuenten con la aprobación o el visto bueno del ente regulador pertinente (ISP), lo mismo procede para dar de baja un producto.

G4-PR7

Número de casos de incumplimiento de la normativa o los códigos voluntarios relativos a las comunicaciones de mercadotecnia, tales como la publicidad, la promoción y el patrocinio, desglosados en función del tipo de resultado

En Laboratorio Bagó de Chile no se ha identificado ningún tipo de incumplimiento a las normativas vigentes. Las declaraciones sobre nuestros productos

en todos los materiales y comunicaciones, son veraces y coherentes con las evidencias científicas y con los requisitos de etiquetado del producto en los países en los que trabajamos.

El compromiso de Laboratorio Bagó de Chile es mantener el más alto nivel de calidad en la elaboración de sus productos. Este desafío comienza con la compra y el abastecimiento de materias primas y materiales, con la fabricación y envasado de los productos. Además comprende comercialización para que puedan estar disponibles para el uso y consumo de los y las pacientes.

Aspecto: Privacidad de los clientes

G4-PR8

Número de reclamaciones fundamentadas sobre la violación de la privacidad y la fuga de datos de los clientes.

Uno de los activos más valiosos de Laboratorio Bagó de Chile S.A., es la información confidencial. Dicha información confidencial no está a disposición del público, incluye proyectos de investigación, planes de negocio, fórmulas y procesos de fabricación, términos contractuales de proveedores o clientes y resultados financieros no públicos

Condiciones de uso del sitio web

El acceso y consulta de la información almacenada en este Sitio Web de propiedad de Laboratorio Bagó de Chile S. A establece términos generales y legales y/o condiciones de uso. Quedan al margen de estas normas los términos de los eventuales convenios de intercambio de información que la empresa, celebre con entidades públicas y privadas, los que primarán por especialidad. El establecimiento de políticas y prácticas de privacidad no regula estas normas particulares, ya que ellas se encuentran definidas expresamente por las normas de Derecho Público legales y reglamentarias vigentes en Chile, en particular por las instituciones públicas y privadas y la Ley 19.628 sobre protección de datos personales.

De igual modo cada trabajador y trabajadora de la organización debe estar vigilante y salvaguardar la información confidencial, así como evitar su difusión o uso no autorizados. La información confidencial no debe compartirse con los competidores. En Bagó respetamos y salvaguardamos la información confidencial, incluida la información personal. Del mismo modo, respetamos los derechos de propiedad intelectual de otros, y no obtendremos ni usaremos de forma inapropiada su información confidencial.

Aspecto: Cumplimiento regulatorio

G4-PR9

Costo de las multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.

Cabe destacar que la organización se recertificó en Buenas Prácticas de Manufactura (GMP) por un periodo comprendido entre 2016 y 2019. A mediados de octubre 2016 el ISP (Instituto de salud Pública) renovó por tres años la autorización de funcionamiento de la planta de producción, luego de una auditoria exhaustiva realizada en septiembre, respaldando el cumplimiento de todas las exigencias de calidad que incluyen las normas GMP en cada uno de los procedimientos asociados, dando garantía a todos los y las clientes y médicos que en Laboratorio Bagó se asegura la calidad de los medicamentos a través de la calidad de sus procesos tanto de Producción como de Control de Calidad. Históricamente Bagó se presentó voluntariamente ante el Instituto de Salud Pública (ISP) el año 2002, obteniendo su primer certificado de cumplimiento en GMP y lo fue renovando voluntariamente hasta el 2011, año en que pasó a ser una condición obligatoria para que los laboratorios farmacéuticos funcionaran en Chile. En consecuencia, Bagó no ha identificado ningún incumplimiento de la legislación o de la normativa.

Bagó cumple con las licencias normativas y con la aprobación del ente regulador para promocionar vender e importar nuestros fármacos. Contamos con políticas y procedimientos internos diseñados para garantizar el cumplimiento de tales requisitos y de los programas gubernamentales para el cuidado de la salud, en consecuencia no contamos con multas significativas por incumplir la normativa y la legislación relativas al suministro y el uso de productos y servicios.



Red Pacto Global Chile

Índice de contenidos GRI para la opción esencial de *conformidad* de la iniciativa Global de Reportes (GRI) con enlace a los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS)

La siguiente tabla muestra una versión resumida de los contenidos básicos generales.

Código GRI	Indicadores por Aspectos	PM	Nro. Página
ESTRATEGIA Y ANALISIS: ODS3, ODS4 ODS5, ODS6 ODS7, ODS9 ODS10, ODS12 y Pp. WEPS			
G4-1(*) Pp1 WEPS	Mensaje del Gerente General Promover la igualdad de género		2
G4-2	Estrategia de Sustentabilidad de Laboratorio Bagó de Chile S.A.		3-8
PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN: ODS3, ODS5, ODS8, ODS10 , ODS17 y Pp. WEPS			
G4-3(*)	Nombre de la organización		10
G4-4(*)	Marcas, producto y servicios más importantes de la organización		10
G4-5(*)	Lugar donde se encuentra la sede de la organización		10
G4-6(*)	Países donde opera la organización		10
G4-7(*)	Naturaleza del régimen de propiedad y forma jurídica (G4-3)		10
G4-8(*)	Mercados que sirve		11
G4-9(*)	Escala de la organización – Ventas netas, capitalización, desglosada en términos de deuda y patrimonio		11
G4-10(*) Pp1 WEPS	Antecedentes del personal Promover la igualdad de género	PM	12
G4-11(*) Pp3 WEPS	Porcentaje de trabajadores/as cubiertos por convenio colectivo Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras	PM	12
G4-12(*)	Cadena de suministro de la organización		12
G4-13(*)	Relación con las empresas proveedoras (aspectos de selección)		12
G4-15(*)	Participación en iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social		13
G4-16(*)	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece y en las cuales la Compañía cumple un cargo en el órgano de gobierno, participa en proyectos o comités		13
ASPECTOS MATERIALES Y COBERTURA: ODS8			
G4-17(*)	Entidades que figuran en los estados financieros consolidados de la organización		14
G4-18(*)	Proceso que se ha seguido para determinar el contenido de la memoria y la cobertura de cada aspecto		15
G4-19(*)	Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido del reporte de Sostenibilidad		15
PARTICIPACION DE LOS GRUPOS INTERES			
G4-24 (*) G4-25(*)	Grupos de interés vinculados a la organización / Análisis de impacto, riesgo y oportunidades		15-17
PERFIL DEL REPORTE			
G4-28 (*) G4-31(*)	Periodo objeto del Reporte y punto de contacto para solventar dudas que puedan surgir respecto a los contenidos del Reporte		18

GOBIERNO: Pp. WEPs			
G4-34(*) Pp1 WEPs	Estructura de Gobierno de la organización Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel		18
G4-35 G4-36 G4-37	Delegación de autoridad a determinados empleados/as en cuestiones de índole económica, ambiental y social, proceso de consulta entre los grupos de interés		19
G4-48	Revisión y aprobación del Reporte de Sostenibilidad		19
ETICA E INTEGRIDAD: Pp. WEPs			
G4-56(*) G4-57 G4-58 Pp2 WEPs	Filosofía, Visión, Misión, Valores, mecanismos internos de denuncia de conductas poco éticas o ilícitas y de asuntos relativos a la integridad de la organización Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación		20-21

G4: RESUMEN DE LOS CONTENIDOS BASICOS ESPECIFICOS:

Se organizan los contenidos básicos en tres Categorías: la Económica, la Ambiental y la Social. La Categoría Social se divide a su vez en subcategorías: Practicas Laborales y Trabajo Digno, Derechos Humanos y Responsabilidad sobre productos.

Código GRI	Indicadores por Aspectos	PM	Nro. Página
ESTRATEGIA Y ANALISIS: ODS5, ODS8, ODS10			
G4-EC1 G4-EC3 G4-EC4	Desempeño Económico 2015-2016 Cobertura de plan prestaciones Ayudas económicas por entes de Gobierno		21-32
G4-EC5	Presencia en el mercado		23-32
MEDIO AMBIENTE: ODS6, ODS9, ODS12, ODS13 y PM			
G4-EN1 G4-EN2	Materiales por peso y volumen Material reciclado	PM	33
G4-EN3 G4-EN6	Consumo energético Reducción consumo energético		33
DESEMPEÑO SOCIAL - PRACTICAS LABORALES y TRABAJO DIGNO: ODS3, ODS4, ODS5, ODS8, ODS10 y Pp. WEPs			
G4-LA1 G4-LA2 G4-LA3	Empleo - Rotación Prestaciones sociales Reincorporación tras permiso maternal/paternal		34-37
G4-LA4	Relaciones entre trabajadores/as y la Dirección	PM	36-37
G4-LA5 G4-LA6 G4-LA7 G4-LA8	Salud y Seguridad en el trabajo Enfermedades profesionales y otros Incidentes – Riesgos Acuerdos formales sindicato		

G4-LA9 G4-LA10 G4-LA11 Pp4 WEPS	Capacitación y Educación Gestión de habilidades y formación Evaluación de desempeño Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres		43-44
G4-LA12	Diversidad e igualdad de oportunidades		44-45
G4-13 ver (G4-EC5)	Igualdad de retribución entre mujeres y hombres		45
PRACTICAS LABORALES y TRABAJO DIGNO: ODS8, ODS12			
G4-LA15	Evaluación de las practicas laborales de las empresas proveedoras		46
DERECHOS HUMANOS: DS3, ODS8, ODS16 y Pp. WEPS			
G4-HR3 Pp2 WEPS	Discriminación y medidas correctivas y de prevención Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo; respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación	PM	47
G4-HR4	Libertad de asociaciones y negociación colectiva	PM	47
G4-HR5	Trabajo Infantil	PM	47-48
G4-HR6	Trabajo Forzoso	PM	48
G4-HR7	Medidas de Seguridad		48
G4-HR10	Evaluación de empresas proveedoras en materia de DD.HH		48
G4-HR12	Mecanismos de reclamación en materia de DD.HH		48
SOCIEDAD: ODS12, ODS16, ODS17 y Pp. WEPS			
G4-S01 G4-S02 Pp6 WEPS	Comunidades locales Efectos negativos significativos en la comunidad Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo	PM	49-53
G4-S03 G4-S04	Lucha contra la corrupción Corrupción y riesgos	PM	53
G4-S07	Prácticas de competencia desleal		53
G4-S08	Cumplimiento regulatorio		53
G4-S09	Evaluación de la repercusión social de las empresas proveedoras		54
RESPONSABILIDAD SOBRE PRODUCTOS: ODS3, ODS8 y ODS12			
G4-PR1 G4-PR2	Salud y seguridad de los y las clientes Incumplimiento normas y códigos		54-55
G4-PR3 G4-PR4	Etiquetado de los productos y servicios		55
G4-PR6 G4-PR7	Comunicaciones de Mercadotecnia Venta productos prohibidos		55-56
G4-PR8	Privacidad de los y las clientes		56
G4-PR9	Cumplimiento regulatorio		56

Leyenda: * (Contenidos Básicos generales obligatorios) para las opciones “de conformidad”.

PM: Enlace a los “Diez Principios” del Pacto Mundial de las Naciones Unidas

ODS: Enlace a los Objetivos de Desarrollo Sustentable

WEPS: Principios de Empoderamiento de la Mujer (ONUMujeres)

Responsable del Reporte de Sostenibilidad: Maritza Briones Gajardo

Email: mbriones@bago.cl

Teléfono: 2 23682780

Editor: Francisco Méndez Ferreira

Diseño: Sergio Marambio Duarte.