



Reporte de Sostenibilidad

Laboratorios Bagó del Perú

2024



Carta del Presidente	04
Carta de la Gerenta General	05
Principales hitos ESG 2024	06

01



Laboratorios Bagó del Perú

1.1 Nuestra historia	08
1.2 Misión, visión y valores	10
1.3 Nuestros productos, mercados y principales clientes	11
1.4 Reconocimientos 2024	15
1.5 Afiliaciones, colaboraciones y/o asociaciones	17

02



Gobierno corporativo

2.1 Gobierno corporativo y comités	23
2.2 Gestión ética y de anticorrupción	32
2.3 Cumplimiento regulatorio y autorregulación	37
2.4 Gestión de riesgos y continuidad del negocio	40
2.5 Protección de datos personales y ciberseguridad	43
2.6 Desempeño económico	45

03



Enfoque sostenible

3.1 Análisis de doble materialidad	50
3.2 Nuestra contribución a los ODS	54
3.3 Grupos de interés y diálogos	60

04



Seguridad del paciente y acceso equitativo

4.1 Acceso equitativo y cobertura efectiva	64
4.2 Salud, seguridad y bienestar del cliente/paciente	66

05



Calidad del producto y cadena de suministro responsable

5.1 Aseguramiento de calidad y farmacovigilancia	71
5.2 Inventarios y trazabilidad	75
5.3 Gestión y evaluación ESG de proveedores	77

06



Innovación y comunicación responsable

- 6.1 Innovación tecnológica y uso responsable de la IA 83
- 6.2 Marketing con impacto social y ambiental 86

07



Transformación social

- 7.1 Gestión de personas y clima laboral 90
- 7.2 Diversidad, equidad e inclusión 103
- 7.3 Seguridad y salud en el trabajo (SST) 111
- 7.4 Bienestar familiar y promoción de la salud 134
- 7.5 Programas sociales y voluntariado corporativo 137

08



Gestión ambiental

- 8.1 Sistema de gestión ambiental 145
- 8.2 Estrategia climática y huella de GEI 149

09



Sobre este reporte

10



Índice GRI

Carta del Presidente



Como Presidente del Directorio de Laboratorios Bagó del Perú, es una satisfacción acompañar la presentación de nuestro primer Reporte de Sostenibilidad.

Este documento consolida de manera sistemática las acciones que venimos gestionando desde hace años y reafirma la convicción del Directorio de que la sostenibilidad no es un anexo de la estrategia, sino una condición para su éxito en el largo plazo.

Nuestra principal responsabilidad es asegurar que la organización actúe con integridad, prudencia y visión de futuro. Ello implica supervisar la solidez financiera de la compañía, la gestión de los riesgos, incluidos los ambientales, sociales y de gobernanza corporativa, así como la correcta aplicación de nuestros marcos de ética y cumplimiento. Trascender con calidad, innovación y excelencia al servicio de la salud es nuestra declaración de propósito; el rol del Directorio es velar porque cada decisión estratégica sea coherente con ese compromiso, especialmente en un sector de tanto impacto en la vida de las personas.

El reporte que hoy presentamos da cuenta, en primer lugar, del aporte social que generamos a la salud y el bienestar a través de nuestros productos. Además, expone avances relevantes en gobernanza corporativa, seguridad y salud en el trabajo, y desarrollo de nuestros equipos, junto con los principales desafíos y oportunidades de mejora identificados. En materia ambiental, compartimos los hitos más relevantes y los retos que orientan nuestro proceso de fortalecimiento continuo.

Desde el Directorio entendemos este ejercicio como un punto de partida para profundizar el diálogo con nuestros grupos de interés, fortalecer la transparencia y medir con mayor precisión el impacto que generamos en la sociedad y en el entorno.

Agradezco a la Gerencia General, al Comité Gerencial y a todo el equipo de Laboratorios Bagó del Perú por el profesionalismo con el que han asumido este proceso, y a nuestros clientes, aliados y autoridades por la confianza depositada en la compañía. Como Directorio, reiteramos nuestro compromiso de seguir acompañando una gestión responsable, innovadora y orientada a crear valor sostenible para los pacientes, para el país y para las futuras generaciones.

José Plubins Romeo

Presidente del Directorio
LABORATORIOS BAGÓ DEL PERÚ

Carta de la Gerenta General GRI 2-22

Trascender con calidad, innovación y excelencia al servicio de la salud hoy implica mirar más allá del presente. Implica anticipar, evolucionar y actuar con propósito en un entorno cada vez más exigente. Desde 1993, en Laboratorios Bagó del Perú acompañamos la salud de millones de peruanos con medicamentos de calidad y una conducta empresarial basada en la ética, la coherencia y el compromiso social.

→ **Este primer Reporte de Sostenibilidad marca un hito en nuestro camino. Refleja no solo nuestros avances, retos y aprendizajes, sino también una forma distinta de entender el negocio: el crecimiento económico se puede alinear con el bienestar de las personas.**

En un contexto desafiante para el sistema de salud, seguimos eligiendo competir con calidad, ética e innovación. Durante el 2024, fortalecimos nuestro portafolio enfocado en prevención y tratamiento de terapias agudas y crónicas, asegurando el acceso a más de 9 mil puntos de venta en el país a través de nuestros socios de distribución y promoviendo la adhesión al tratamiento y la educación en salud a través de programas como Contactum y Más Educados, Más Saludables.

Nuestra gestión se sostiene en estándares rigurosos de calidad y un gobierno corporativo sólido, que integra la gestión de riesgos, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad como parte central de la estrategia. Este año no registramos alertas sanitarias asociadas a nuestros productos y nuestro Comité de Ética y los canales de escucha estuvieron activos, recogiendo la voz de todos y reafirmando nuestro

compromiso con la seguridad y la confianza. Además, consolidamos un marco de uso responsable de inteligencia artificial, con políticas, roles y controles definidos, bajo el principio de poder explicar, trazar y supervisar cada decisión.

En el ámbito ambiental, continuamos midiendo la huella de carbono según ISO 14064-1 y obtuvimos tres estrellas de Huella de Carbono Perú por medición, verificación y reducción, identificando oportunidades de ecoeficiencia. En seguridad y salud en el trabajo, destacamos en auditorías del Ministerio de Trabajo y fortalecimos el Modelo de Bienestar y Desarrollo Integral para colaboradores y sus familias. En 2024 reafirmamos compromisos con certificaciones como OEA (cadena de suministro) y ABE (Buenos Empleadores), y con la confianza de aliados como DIGEMID, MINAM y sociedades médicas.

Nada de esto sería posible sin nuestra gente: La Familia Bagó es el motor de esta transformación. Impulsamos diversidad, equidad e inclusión, beneficios y reconocimiento para que cada persona se sienta vista, valorada y escuchada. El buen clima laboral, el voluntariado y campañas que reflejan ese compromiso.

Este reporte marca un hito. Seguiremos midiendo y mejorando nuestro desempeño, y dialogando con pacientes, profesionales de la salud, colaboradores, autoridades y aliados, manteniendo siempre como prioridad la salud y la vida de las personas. Porque en Bagó Perú no solo buscamos crecer, buscamos trascender e impulsar un futuro más sano en todo.



Lucero Vergara Persivale

Gerenta General
LABORATORIOS BAGÓ DEL PERÚ

Principales hitos ESG 2024

Económico y gobernanza



Top **10** de 200

laboratorios en ventas retail

Alcanzando una facturación de S/113 millones y una participación de 2.39% del mercado farmacéutico al MAT* 2024.

Alcanzando una participación de **4%**

en el mercado farmacéutico peruano y 4° en el ranking total incluyendo genéricos.

Certificación OEA

Reconocimiento de la SUNAT a una cadena logística segura y trazable en comercio exterior.

Certificación ABE

Distinción de AmCham Perú por buenas prácticas laborales y liderazgo humano.

Gestión ética y anticorrupción

0 casos de corrupción y 0 procesos jurídicos públicos en el año.

Social



+ de **200** personas

Equipo consolidado en Perú, comprometido con llevar salud de calidad al país.

9,864

puntos de venta

Locales abastecidos a nivel nacional por distribuidores farmacéuticos y cadenas de farmacias.

> 20,000

tratamientos

Pacientes crónicos apoyados con productos gratuitos mediante el programa Contactum para asegurar la adherencia al tratamiento.

> 5,400 > 6,000

estudios

médicos

Información científica brindada por el Servicio de Información Médica (SIMB) y atención personalizada a 110 médicos.

96% en auditoría de SST

Resultado de la auditoría del Ministerio de Trabajo al sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

+ de **400**

familias altoandinas abrigadas

Hogares beneficiados a través de nuestra campaña solidaria "Nastizol Abriga al Perú" participando con aliados.

DEI

Cero casos de discriminación en 2024

NPS 98%

Beneficios con sentido

3,080 h de tiempo libre para cuidado y vida personal de los colaboradores. **(El 100% usó al menos un beneficio).**

Ambiental



3 Estrellas - Huella de Carbono Perú

Reconocimiento del MINAM por medir y verificar la huella de carbono bajo la norma ISO 14064-1:2018.

1,251.23 t CO₂e

Emissiones totales de GEI 2024 (alcances 1, 2, y 3) y **reducción de 61.29 t CO₂e** frente a 2023.

Capítulo

01

Laboratorios Bagó del Perú



1.1 Nuestra historia

Nacimos en Argentina con un compromiso: llevar salud de calidad con ética, innovación y excelencia. Desde 1934 hasta hoy, expandimos nuestra presencia en América Latina y el mundo, y en 1993 iniciamos operaciones en Perú, donde consolidamos una relación cercana con pacientes, profesionales de la salud y comunidades. Esta es la ruta de nuestros hitos más relevantes:¹

1934 > Fundación

Don Sebastián Bagó creó la organización con el propósito de construir una compañía farmacéutica de vanguardia al servicio de la salud.

1960 > Proyección internacional

Fuimos la primera farmacéutica argentina en exportar a Europa al alcanzar estándares competitivos globales.

2000 > Marca global

Con líneas de máxima calidad, expandimos nuestra presencia a más de 50 países en África, Asia y Europa.

2012 > Educación en salud

Lanzamos el programa Más Educados, más Saludables en nuestras plataformas digitales para promover la prevención y el cuidado.

1945 > Pioneros en antibióticos

Nos convertimos en el primer laboratorio en Argentina en producir fármacos a base de penicilina.

1993 > Llegada al Perú

Ingresamos al país como parte de la expansión regional y consolidamos nuestra presencia en prescripción y ventas.

2003 > Oncología y biotecnología

Ingresamos a segmentos oncológicos y biotecnológicos y comenzamos a comercializar más de 40 productos propios a nivel mundial.

2013 >
2015 >
2017 >

Sello Empresa Segura Libre de Violencia y Discriminación hacia la Mujer

Fuimos reconocidos por el Ministerio de la Mujer por este logro, al convertirnos en la **empresa pionera en implementar un Programa de Prevención de la Violencia hacia la Mujer.**

2020 >
2022 >
2023 >

Mejores lugares para trabajar

Fuimos reconocidos entre las mejores empresas para trabajar en el Perú y en el puesto 8 de la Lista Mujeres de Great Place To Work.

2024 >

Equipo y compromiso en Perú

Consolidamos un equipo de más de 200 personas en el país, reafirmando nuestro compromiso con la salud de los peruanos, siempre con excelencia, espíritu de superación y servicio.

2013 >

Equidad y prevención

Implementamos el Programa de prevención de la violencia contra la mujer y equidad de género, con reconocimientos nacionales en años siguientes.

2017 >
2018 >

Ranking PAR

En el 2017 obtuvimos el primer lugar y en el 2018 el tercer lugar dentro del ranking PAR que mide la equidad en las organizaciones.

2024 >

Innovación y confianza

Introdujimos la IA para democratizar nuestra gobernanza.

Obtuvimos la Certificación como Operador Económico Autorizado (OEA) y la Certificación ABE como Buen Empleador.



Información extraída de:
<https://www.bago.com.pe/quienes-somos/>



1.2 Misión, visión y valores

Desde nuestro primer día en el Perú, honramos el propósito de nuestro fundador: la ética al servicio de la salud. Somos más de 200 personas que ponemos a disposición productos y servicios con una propuesta de valor clara para cada paciente y cliente. Asimismo, nuestro enfoque de sostenibilidad no se limita a la calidad técnica; se apoya en valores que promueven la educación en salud, la inclusión, el bienestar y las relaciones de largo plazo con accionistas, colaboradores, clientes y la sociedad.²



Misión

Trascender con calidad, innovación y excelencia al servicio de la salud.



Visión 2025

Construimos propuestas de valor únicas y sostenibles, al servicio de la salud, que generan relaciones de largo plazo con nuestros accionistas, colaboradores(as), clientes y la sociedad.

Nuestros valores



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.



Compromiso con el cliente

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



Innovación

Buscamos soluciones innovadoras que mejoren nuestros procesos y la calidad de servicio a los clientes.



Calidad:

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



Trabajo colaborativo:

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



Adaptabilidad al cambio:

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



Logro de resultados:

Enfocamos nuestros esfuerzos, procesos y recursos para alcanzar y superar en tiempo y forma los objetivos planteados aún en condiciones desafiantes.



Pasión:

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



Perseverancia:

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



Humildad:

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



Información extraída de:
<https://www.bago.com.pe/quienes-somos/>

1.3

Nuestros productos, mercados y principales clientes

GRI 2-6

a. Sector y contexto competitivo

Operamos en el sector farmacéutico peruano, en un sistema con desafíos en cobertura y financiamiento, baja inversión y relevante gasto de bolsillo, donde el reto es aportar calidad con accesibilidad.



Radiografía del mercado farmacéutico *retail* y posición de Bagó Perú

Indicador	Mercado / Perú	Bagó Perú
Gasto total en salud (% del PBI)	~6 % (promedio regional: 9 %)	–
Gasto de bolsillo (% del gasto en salud)	~30 % (OMS recomienda ≤20 %)	–
Tamaño del mercado de medicamentos	~S/ 7,409 millones de soles	–
Distribución del mercado	61 % <i>retail</i> ; 39 % institucional	99 % <i>retail</i> ; 1 % instituciones privadas; 0 % público
Compañías en el <i>retail</i>	+ de 200 empresas	1 empresa (Bagó Perú)
Concentración top 20	54 % del mercado <i>retail</i>	Bagó forma parte del top 10
Posición en ventas <i>retail</i>	–	10. ^{er} lugar
Market share <i>retail</i>	–	2.49 %
Posición en prescripciones	–	3. ^{er} lugar
Participación en prescripciones	–	4.00 %
Venta Sell Out 2024	–	S/113 millones
Líneas de mayor facturación	–	Osteoarticular, Nutricional, OTC y Respiratoria

b. Actividades, productos y servicios; presencia y mercados atendidos

¿Qué hacemos?

Registramos, importamos, capacitamos, distribuimos y comercializamos medicamentos, cumpliendo **estrictos estándares regulatorios y elevados criterios de calidad y trazabilidad.**



Portafolio de productos

Llevamos nuestros productos a especialidades como pediatría, otorrinolaringología, endocrinología, psiquiatría, neurología, reumatología, traumatología, ginecología, dermatología, medicina general e interna.



Portafolio terapéutico y de autocuidado de Bagó Perú

Categoría / Línea	Tipo	Marcas / ejemplos principales	Uso principal
Osteoarticular	Rx	Dioxaflex, NeuroDioxaflex y Flex	Dolor agudo y crónico, contracturas y mejora de la movilidad
Neuropsiquiatría	Rx	Neuryl, Neopresol	Trastornos neuropsiquiátricos
Endocrinológica	Rx	Glicenex, Glicenex Duo	Patologías metabólicas
Respiratoria	Rx	Degraler, Hisaler D y Flucomix	Prevención, tratamiento y control de enfermedades respiratorias
Dermatológica	Rx	Acnotin, Bagomicina	Pieles atópicas y afecciones cutáneas frecuentes
Suplementos nutricionales	Suplementos	Colnatur Complex, Prevencel	Salud osteoarticular y soporte nutricional
Probióticos	Suplementos	Bagovital Inmune, Bagovital Digest, Corplus, Bagolife	Salud digestiva, inmune y cardiovascular
Cuidado de la piel	OTC	Leti AT4, Leti AT4 Multiprotect	Hidratación y protección de piel sensible o atópica
Cuidado capilar	OTC	Pilexil anticaída	Prevención y tratamiento de la caída del cabello
Higiene íntima	OTC	Nicomousse	Higiene íntima
Productos de venta libre (OTC)	OTC	Nastizol Antigripal, Anaflex	Manejo de síntomas respiratorios y dolor

Lanzamientos destacados 2024

Producto	Tipo	Línea terapéutica	Principales usos / indicación
NeuroDioxaflex	Rx	Osteoarticular	Tratamiento del dolor mixto (diclofenaco + vitaminas del complejo B)
Flex Inyectable	Rx	Osteoarticular	Manejo de contracturas musculares
Nastizol NF 100 ml	Rx	Respiratoria	Congestión nasal pediátrica
Nastizol KIDS jarabe	OTC	Respiratoria	Síntomas de gripe en niños/as
Leti AT4 Multiprotect	OTC	Dermatológica	Cuidado diario de pieles atópicas (presentación facial y loción)



Cobertura comercial y servicios de salud 2024

Dimensión	Indicador / dato 2024	Descripción
Cobertura geográfica	Operación a nivel nacional	9864 puntos de venta abastecidos
Canales atendidos	Cadenas, farmacias independientes, dermocentros, instituciones médicas privadas	Modelo de distribución exclusivo con Distrimed
Ventas por canal	43 % cadenas; 56 % independientes	Portafolio orientado al canal <i>retail</i>
Dermocentros	70 nuevos clientes	Desarrollo de canal especializado
Programa Contactum	>20,000 tratamientos facilitados	Apoyo en la continuidad de tratamiento de pacientes crónicos
Más Educados, Más Saludables	+ 7.6 millones de personas de la comunidad + 3,600 médicos	Capacitaciones a comunidad y profesionales de la salud (redes, <i>webinars</i> , podcast, etc.)
Servicio de Información Médica (SIMB)	>5,400 estudios; >6,000 médicos informados	Soporte científico a la práctica médica
Servicio personalizado a médicos	110 médicos atendidos	Continuidad de tratamientos en terapias crónicas.
Visitas médicas	389 mil visitas realizadas	Información sobre el uso correcto de nuestros medicamentos

c. Cadena de valor y suministro

Nuestra cadena de valor farmacéutica

Etapa	Enfoque	Actividades clave	Aliados / soportes principales
Aguas arriba	Suministro	Compra e importación de productos terminados y materias primas	Grupo Bagó y otros fabricantes y acondicionadores certificados
	Calidad y control	Aplicación de Buenas Prácticas de Almacenamiento (BPA) y estándares nacionales e internacionales.	Áreas de Calidad y Regulación
Operación	Gestión comercial	Promoción médica, gestión de portafolio Rx, OTC y suplementos	Fuerza promocional y equipos médicos
Aguas abajo	Distribución	Almacenamiento, despacho y facturación hacia cadenas y distribuidores	Operadores Logísticos y Distrimed como distribuidor exclusivo
	Disponibilidad	Monitoreo diario y digital de rotación, cobertura e inventarios; prevención de quiebres de <i>stock</i>	Distrimed, cadenas, farmacias y distribuidoras
Paciente	Acceso y soporte	Disponibilidad en puntos de venta y programas de apoyo (Contactum, información médica)	Pacientes y profesionales de la salud, Kura



1.4

Reconocimientos 2024




GRI 2-28

Durante el 2024, fuimos distinguidos por diversas instituciones nacionales e internacionales que reconocieron nuestro compromiso con la ética, la sostenibilidad, la innovación científica y la gestión responsable.

Estas certificaciones y premios consolidan nuestro liderazgo en el sector farmacéutico y reflejan el cumplimiento riguroso de estándares técnicos, regulatorios y de calidad en beneficio de la salud pública y el bienestar de la sociedad.



A continuación, mostramos un resumen de las principales certificaciones, premios y reconocimientos obtenidos en 2024:

Premio / certificación / reconocimiento	Entidad otorgante / evento	Descripción y alcance	
Certificación ABE – Asociación de Buenos Empleadores		Cámara de Comercio Americana del Perú (AmCham Perú)	Reconocimiento por buenas prácticas laborales, equidad de género, inclusión, bienestar y liderazgo humano. Nos posiciona como empleador de referencia en la industria farmacéutica.
Certificación OEA – Operador Económico Autorizado		Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)	Reconocimiento a la excelencia en comercio exterior y seguridad en la cadena logística, conforme con estándares internacionales de trazabilidad y cumplimiento.
Huella de Carbono Perú – Tres Estrellas		Ministerio del Ambiente (MINAM)	Distinción por la medición y la verificación de nuestra huella de carbono institucional, que valida nuestro compromiso ambiental

Premio / certificación / reconocimiento	Entidad otorgante / evento	Descripción y alcance
Auditoría de Seguridad y Salud en el Trabajo (96 %)		Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)
Reconocimiento – Congreso GDP Seminarium		Seminarium Internacional
Reconocimiento “Bagó Perú presente en el RADLA 2024”		Comité Organizador RADLA 2024 – Reunión Anual de Dermatólogos Latinoamericanos
Reconocimiento “Aporte a la Actualización Científica – SPOT 2024”		Sociedad Peruana de Ortopedia y Traumatología (SPOT)



1.5 Afiliaciones, colaboraciones y/o asociaciones GRI 2-28

En 2024, fortalecimos nuestra vinculación con actores clave del entorno, incluyendo asociaciones empresariales, gremios, instituciones públicas y regulatorias, academia, organizaciones sociales y espacios de sostenibilidad, tanto a nivel nacional como regional. Esta participación refleja nuestro compromiso con el acceso a la salud, la ética empresarial, la equidad, la innovación y el desarrollo sostenible.

Principales organizaciones y espacios de articulación:

Asociación / organización	Tipo de participación y rol de Laboratorios Bagó	Asociación / organización	Tipo de participación y rol de Laboratorios Bagó
<p>Asociación de Laboratorios Farmacéuticos en Latinoamérica (ALAFAL)</p> 	<p>Somos miembros activos de ALAFAL, que reúne a los principales laboratorios latinoamericanos comprometidos con el acceso equitativo a la salud y a los medicamentos, la innovación responsable y la sostenibilidad de la industria farmacéutica. Como asociados, nos adherimos a sus principios de ética, transparencia y calidad, y contribuimos al fortalecimiento del sistema sanitario y al desarrollo de políticas públicas de salud.</p>	<p>PAD – Escuela de Dirección de la Universidad de Piura</p> 	<p>A través de nuestra vinculación con el PAD – Escuela de Dirección de la Universidad de Piura, participamos en programas y espacios de formación orientados al fortalecimiento de capacidades directivas.</p> <p>Esta relación nos permite desarrollar líderes con una mirada más estratégica, ética y sostenible, alineada a los desafíos actuales del entorno empresarial y del sector salud.</p>
<p>Ámbito y contribución estratégica Nacional</p>		<p>Ámbito y contribución estratégica Nacional</p>	
<p>Sociedad Peruana de Neurología (SPN)</p> 	<p>Participación académica en el XXIX Congreso Peruano de Neurología (Cusco), fortaleciendo el vínculo entre la comunidad médica y la industria farmacéutica.</p>	<p>Asociación Peruana de Estudios de la Obesidad y Aterosclerosis</p> 	<p>Participación como auspiciador en el XIII Congreso Internacional de Diabetes, Aterosclerosis y Nutrición, contribuyendo a la actualización médica en el abordaje integral de enfermedades metabólicas y su impacto creciente en la salud pública.</p>
<p>Ámbito y contribución estratégica Nacional</p>		<p>Ámbito y contribución estratégica Nacional</p>	

Asociación / organización

Tipo de participación y rol de Laboratorios Bagó

Grupo Peruano de Tricología y Trasplante Capilar



Participación como auspiciador en TRICO Perú 2024, impulsando la actualización en salud capilar y promoviendo el desarrollo de esta subespecialidad en el país.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Asociación / organización

Tipo de participación y rol de Laboratorios Bagó

Círculo Dermatológico del Perú



Auspicio en la VII Maratón de Dermatología Pediátrica, acompañando espacios de formación enfocados en el diagnóstico y tratamiento oportuno de enfermedades dermatológicas en población infantil.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Sociedad Peruana de Ortopedia y Traumatología



Auspicio en el 54° Congreso Peruano de Ortopedia y Traumatología, contribuyendo a la difusión de avances en manejo quirúrgico y no quirúrgico de patologías musculoesqueléticas.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Sociedad Peruana de Otorrinolaringología y Cirugía Facial



Participación como auspiciador en el XXI Congreso Peruano de Otorrinolaringología, promoviendo la actualización clínica en patologías respiratorias, auditivas y de cabeza y cuello.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Asociación / organización

Tipo de participación y rol de Laboratorios Bagó

Ministerio del Ambiente (MINAM) – Programa Huella de Carbono Perú



Compromiso climático. Mantenemos una afiliación institucional y en 2024 obtuvimos la certificación de 3 estrellas por la medición y reducción de nuestra huella de carbono, lo que refuerza nuestro compromiso con los ODS 12 (“Producción y consumo responsables”) y 13 (“Acción por el clima”).

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Asociación / organización

Tipo de participación y rol de Laboratorios Bagó

Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas (DIGEMID)



Mantenemos una relación permanente de cumplimiento con la DIGEMID y nos **adherimos rigurosamente a toda la normativa sanitaria y regulatoria** aplicable a nuestros productos. Durante el año 2024, alcanzamos una tasa de éxito del 100 % en los procesos de renovación de registros sanitarios y obtuvimos un 100 % de conformidad en el Observatorio de Calidad, lo que evidencia la consistencia de nuestros estándares de calidad y cumplimiento regulatorio a nivel nacional. Así también, recertificamos en BPM al 100 % nuestras plantas en el extranjero.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)



Contamos con la **Certificación OEA (Operador Económico Autorizado)**, que garantiza operaciones seguras y trazables en comercio exterior.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional / Internacional

Asociación Peruana de Alzheimer y otras Demencias (APEAD)



Sostenemos una alianza institucional con APEAD para la educación y sensibilización sobre salud mental y enfermedades neurodegenerativas desde hace más de 15 años

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Asociación / organización

Tipo de participación y rol de Laboratorios Bagó

ONG PADMA – Puri



Mantenemos una alianza productiva que impulsa el empoderamiento económico femenino mediante la producción artesanal de obsequios corporativos con bajo impacto ambiental.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Casa Hogar Mamá Victoria



Somos socio beneficiario de las campañas de voluntariado interno que apoyan a mujeres y niños sobrevivientes de violencia familiar.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

ONG Juguete Pendiente y Latina Televisión



Juguete Pendiente



Latina

Ejecutamos en conjunto la campaña solidaria Nastizol Abriga el Perú, con la que beneficiamos a más de 400 familias altoandinas.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Asociación / organización

Tipo de participación y rol de Laboratorios Bagó

Asociación de las Bienaventuranzas



Nos sumamos a la iniciativa “Navidad con Propósito”, adquiriendo panetones artesanales elaborados por personas en situación de vulnerabilidad, para impulsar inclusión y consumo responsable.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Dulce Acción



Impulsamos la inclusión laboral de jóvenes con síndrome de Down y otras condiciones mediante la compra mensual de productos de repostería artesanal elaborados por ellos, promoviendo su empleabilidad y generación de ingresos.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Sociedades médicas, universidades y colegios profesionales



COLEGIO MÉDICO DEL PERÚ

Cocreamos programas de educación médica continua—congresos y *webinars* especializados— a través de cooperación técnica y académica.

Ámbito y contribución estratégica

Nacional

Asociación / organización	Tipo de participación y rol de Laboratorios Bagó
---------------------------	--

Municipio de Carampoma (Huarochirí, Lima)



Coordinamos apoyo comunitario y donaciones para familias en situación de vulnerabilidad, fortaleciendo nuestro impacto social.

Ámbito y contribución estratégica Nacional

Aldeas Infantiles SOS Perú



Realizamos donaciones de abrigo y asistencia a niños y niñas en riesgo social.

Ámbito y contribución estratégica Nacional



Capítulo

02

Gobierno corporativo

Pág. 22 - 47

22° congreso peruano de gestión de personas



2.1 Gobierno corporativo y comités

GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-11

100%

Independencia del Directorio:

Ninguno de los directores tiene vínculo contractual con la operación local, asegurando objetividad.

31 años

Experiencia y Permanencia:

Es el tiempo de permanencia promedio de los directores, lo que asegura profundo conocimiento y estabilidad.

3

Miembros del Directorio

que supervisan la gestión de la Gerencia General.

En Bagó Perú implementamos un modelo de gobernanza alineado a las prácticas del Grupo Bagó y sustentado en transparencia, ética y sostenibilidad. La Junta General de Accionistas es nuestro máximo órgano: aprueba estados financieros, elige al Directorio y define lineamientos estratégicos.



Contamos con un Directorio de tres miembros que elige a su Presidente cada dos años y supervisa la gestión de la Gerencia General; la Junta se reúne anualmente y el Directorio, de forma semestral.

Cada año presentamos el Planeamiento Estratégico a los Accionistas y a la Presidencia Regional para su validación, incluyendo prioridades, planes tácticos e indicadores clave.

La Gerencia General, con el soporte del Comité Gerencial, ejecuta los planes y políticas aprobadas, e informa mensualmente a los Accionistas y a la Presidencia del Directorio —que también ejerce la Presidencia Regional— sobre avances y resultados.

Nuestro Comité Gerencial, integrado por líderes de áreas críticas, realiza seguimiento sistemático a indicadores de desempeño, gestión de riesgos operativos, económicos y sociales, y cumplimiento normativo, se reúne semanalmente para revisar estos temas. Con este enfoque transversal integramos resultados económicos e impacto social, y reforzamos la transparencia, la responsabilidad y la rendición de cuentas en toda Bagó Perú.



A continuación, presentamos la composición de nuestros principales órganos de gobierno:

Accionistas

- Grupo Empresarial Bagó S.A.
- Administradora Familiar JCB
- Sebastián Bagó Ros



Directorio



Sr. José Plubins Romeo
Presidente

Dr. Carlos Ernesto De Pedro
Director

Dr. César Peñaranda Castañeda
Director

Comité de gerencia



Sra. Lucero Vergara Persivale
Gerenta General



Sra. Vanessa Borrero Urrunaga
Gerenta Comercial



Sra. Danitza Cárdenas Sifuentes
Directora Técnica - Oficial de Cumplimiento



Sr. Juan Manuel Figueroa Roca
Gerente de Tecnología de la Información y Comunicaciones



Sr. Lino Roncal Neyra
Gerente de Administración y Finanzas



Sra. María del Pilar Durand Ibarra
Gerenta de Gestión de Personas



Sra. Graciela García O'Brien
Gerente de Operaciones y Logística



Nuestro Directorio

Nuestro Directorio es designado por la Junta General de Accionistas y cuenta con un mandato renovable. Al elegir a sus integrantes, priorizamos la experiencia en la organización, la gestión empresarial y el conocimiento regulatorio y legal del sector farmacéutico. Cuidamos la diversidad en el Comité de Gerencia, promoviendo un equilibrio de género, formación y experiencia técnica.

Mantenemos independencia, dado que el 100 % de los directores no tiene vínculo contractual con la operación local, lo que asegura la objetividad en las decisiones. Todos suscriben nuestro Código de Conducta y actúan con integridad. Para la toma de decisiones consideramos la voz de los grupos de interés —accionistas, colaboradores y otros *stakeholders*— a partir de resultados de clima y desempeño, gestión de riesgos, sistemas de farmacovigilancia y calidad, y la información proveniente de los canales de denuncia.

El Comité Gerencial, designado por la Gerencia General en coordinación con la Presidencia del Directorio, está conformado por líderes funcionales clave y es evaluado anualmente mediante indicadores de desempeño, cumplimiento y valores. Sus cargos pueden renovarse o rotarse según las necesidades estratégicas.



5 de 7 miembros del Comité Gerencial son mujeres (71%), demostrando el esfuerzo por cuidar la diversidad en los órganos clave.



Composición y experiencia del Directorio

Nombre	Cargo en el Directorio	Cargo ejecutivo	Tiempo de permanencia	Independencia
José Antonio Plubins Romeo	Presidente del Directorio	Presidente de la Región Andina Sur	31 años	Independiente de Bagó Perú
Carlos Ernesto De Pedro	Director	Asesor Legal DEC en el Grupo Empresarial Bagó	31 años	Independiente de Bagó Perú
César Alberto Peñaranda	Director	Director Independiente	31 años	Externo

José Plubins Romeo preside nuestro Directorio en Perú y, a la vez, la región Andina Sur del Grupo Bagó. Desde esta doble función lidera la supervisión estratégica de las operaciones en Perú, Bolivia, Chile y Ecuador, articula el alineamiento corporativo y participa en las decisiones clave de gestión y en la definición de políticas comunes del Grupo.

En su calidad de presidente regional y local, actúa como enlace entre la estrategia de la Región Andina Sur y nuestra operación en el Perú, asegurando coherencia con las directivas del Grupo Bagó y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Para garantizar transparencia e independencia contamos con un marco sólido de ética, control y cumplimiento que incluye:

- Aplicación del **Código de Conducta** a todos los niveles.
- **No remuneración** por el ejercicio del cargo de Director (renuncia expresa a cualquier derecho remunerativo).
- **Reporte directo del Informe de Control de Gestión** —a cargo de Administración y Finanzas— al Presidente Regional y a los Accionistas, lo que asegura independencia del control financiero.
- **Reporte del Oficial de Cumplimiento** a su instancia y a la Gerencia General.
- **Protocolo de escalamiento** ante la Presidencia Regional para denuncias que involucren a la Gerencia General, con garantías de imparcialidad y trazabilidad.
- **Designación de Auditores Financieros** por parte de los Accionistas, reforzando la transparencia y la supervisión independiente de la información económica y contable.

Este sistema de gobernanza promueve una gestión ética y transparente, alineada con las buenas prácticas del Grupo Bagó, preserva la autonomía de la Gerencia General en la gestión cotidiana y fortalece nuestros principios de integridad, transparencia y rendición de cuentas.



Gobernanza y supervisión de impactos de sostenibilidad

GRI 2-12 | GRI 2-13 | GRI 2-14

Para asegurar una gestión de sostenibilidad coherente en toda la organización, hemos definido roles y responsabilidades claras en nuestros distintos niveles de gobernanza. A continuación, presentamos un resumen de cómo cada órgano y área contribuye a integrar la sostenibilidad en la toma de decisiones, la gestión de riesgos y la operación diaria de Bagó Perú:

Nivel / Área	Rol principal en sostenibilidad
Directorio	Define propósito, valores y estrategia; supervisa políticas, riesgos y ética.
Gerencia General y Comité Gerencial	Ejecutan políticas y objetivos; integran sostenibilidad en la cultura, la innovación y la gestión del talento.
Comité de Ética	Aplica el Código de Conducta y políticas clave; promueve la integridad y la transparencia.
Excelencia Operacional	Coordina controles internos, gestión de riesgos y mejora continua.
Dirección Técnica	Asegura el cumplimiento normativo y la farmacovigilancia de productos.
Gerencia Comercial	Garantiza acceso equitativo y comunicación con enfoque de salud pública y educación.
Gerencia de Gestión de Personas	Gestiona talento, bienestar y cultura ética y responsable.



Nuestras políticas y lineamientos principales (gobernanza)

GRI 2-23 | GRI 2-24

Operamos bajo un Sistema Integral de Políticas y Lineamientos (127 documentos vigentes en 2024), con el cual aseguramos la transparencia, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad de nuestras operaciones. El núcleo de nuestro sistema se centra en la prevención, el cumplimiento y la gestión de riesgos:

Eje principal	Nuestro enfoque y documentos clave
Gobernanza y Ética	Contamos con un Código de Conducta actualizado, un Comité de Ética con protocolo de denuncias confidenciales y una Política de Cumplimiento .
Prevención de Delitos	Implementamos un Sistema de Prevención de Delitos (abordando 105 riesgos penales), las que fueron incorporadas en nuestra Matriz de Riesgo.
Gestión de Riesgos	Nos regimos por la Política de Gestión de Riesgos y Continuidad de Negocio . Monitoreamos mensualmente 119 riesgos operativos a través de 28 Indicadores Clave de Riesgo (KRI) .
Protección de Datos	Hemos formalizado nuestra Política de Tratamiento de Datos Personales y el procedimiento para el tratamiento de Derechos ARCO .
Innovación Ética	Implementamos la Política del Uso de la Inteligencia Artificial para asegurar su uso ético, transparente y responsable.



Nuestros lineamientos de Derechos Humanos (DDHH)

Nuestro compromiso con los DDHH se integra en la cultura laboral y las operaciones, en coherencia con los estándares internacionales (Pacto Global, OIT, ONU):

Eje DDHH y Laboral	Nuestras políticas específicas
DEI y No Discriminación	Aplicamos la Política de Buenas Prácticas Laborales con Enfoque DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión), promoviendo la igualdad de género y un ambiente libre de discriminación.
Salud y Seguridad	Garantizamos el bienestar a través de nuestro Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST) , incluyendo protocolos específicos para la Madre Gestante y en Periodo de Lactancia .
Debida Diligencia	Realizamos vigilancia y supervisión de riesgos en proveedores, distribuidores y terceros , formalizado en nuestro SOP de Evaluación de Proveedores .
Transparencia	El Reglamento del Comité de Ética nos permite contar con canales confidenciales para reportar vulneraciones a los DDHH y laborales, protegiendo al denunciante.





Gestión de conflictos de interés

GRI 2-15 | GRI 2-16

Prevenimos, detectamos y gestionamos los conflictos de interés bajo un marco formal de ética y cumplimiento. El Directorio y la Gerencia General velan por su cumplimiento a través del **Código de Conducta**, la **Política de Cumplimiento** y el **Modelo de Prevención de Delitos**.



Procesos para prevenir y mitigar

Operamos con controles claros y trazables que abarcan toda la organización:

- Declaración anual de intereses** de la Gerencia General y principales ejecutivos.
- Deber de notificar y abstenerse** cuando existan vínculos personales, familiares o económicos que puedan afectar la imparcialidad.
- Supervisión del Comité de Ética**, que analiza los casos, asegura la confidencialidad y dispone medidas correctivas cuando corresponde.
- Revisiones periódicas de Control de Gestión y Cumplimiento** para identificar relaciones o transacciones que representen riesgo de conflicto.
- Canal de Denuncias / Canal Ético** (confidencial y anónimo) disponible para todas las personas de la organización.
- Refuerzos de independencia:** no retribución económica a directores, designación independiente de auditores externos por los accionistas y separación de funciones entre la Gerencia General y la Presidencia del Directorio.



Comunicación a nuestros grupos de interés

Actuamos con transparencia e informamos las medidas adoptadas mediante:

- Informes financieros auditados**, con información de gobierno corporativo y control interno.
- Reportes a autoridades regulatorias**, conforme a auditorías externas y al sistema de cumplimiento.
- Comunicaciones formales** cuando involucren a proveedores, accionistas u otros socios, asegurando trazabilidad, objetividad y registro.

No registramos conflictos de interés materiales ni situaciones que comprometieran la independencia de nuestro Directorio o la integridad de nuestra gestión ejecutiva.





Comunicación de inquietudes críticas

Contamos con canales formales —establecidos en el Modelo de Prevención de Delitos y la Política de Cumplimiento— para recibir, investigar y escalar preocupaciones sobre impactos reales o potenciales en personas, ambiente o reputación:



Reportes del Comité de Ética a la Gerencia General y escalamiento inmediato al Presidente del Directorio cuando corresponda.



Revisión periódica de riesgos operativos y financieros relevantes, presentada a la Gerencia y, de ser necesario, al Directorio.



Reuniones periódicas del Comité de Ética y del Comité Gerencial para evaluar riesgos y medidas de mitigación.



Canal Ético externo, confidencial y anónimo, que registra, clasifica, investiga y hace seguimiento hasta el cierre del caso: etica@bago.com.pe

Con este sistema aseguramos atención oportuna, decisiones independientes y trazabilidad completa desde el reporte hasta la resolución.



Gestión de impactos negativos y mecanismos de atención

GRI 2-25 | GRI 2-26

Contamos con un sistema integral de gobernanza, basado en la **debida diligencia** y la **transparencia**, que nos permite identificar, evaluar y remediar impactos negativos reales o potenciales (sociales, ambientales o económicos).

1. Manejo de Impactos Negativos (Remediación)

- Nuestro Compromiso:** Nos comprometemos a prevenir y corregir oportunamente los impactos adversos. Priorizamos la reparación integral de los efectos y aseguramos la trazabilidad, imparcialidad y confidencialidad en cada investigación.
- Marco de Referencia:** Nos guiamos por la Política de Cumplimiento, la Política de Gestión de Riesgos y el Protocolo de Recepción y Manejo de Denuncias.



2. Mecanismos de Reportes y Asesoramiento (Participación)

Nuestros grupos de interés (colaboradores, proveedores, clientes, etc.) tienen acceso libre y garantizado a múltiples canales institucionales:

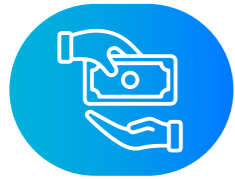
Tipo de solicitud	Mecanismo o canal clave	Acceso y proceso
Planteamiento de Inquietudes / Denuncias	Canal de Denuncias Institucional: https://www.bago.com.pe/contacto/servicio@bago.com.pe Recibe y clasifica casos éticos, operativos, laborales o ambientales.	Anónimo y Confidencial. Gestión a cargo del Comité de Ética, con soporte de una empresa externa para la tipificación inicial.
Asesoramiento / Consultas	YACHai (plataforma de inteligencia corporativa) y Mail de Ética: etica@bago.com.pe (consultas sobre el Código de Conducta).	Las consultas son derivadas a la Gerencia correspondiente para garantizar la trazabilidad y respuesta.
Propuestas de Mejora	Buzón de Ideas y Sugerencias Pulsos Periódicos a los Colaboradores	Permite plantear inquietudes y propuestas para mejora continua.

Para garantizar la eficacia de nuestro sistema de reportes y denuncias, ponemos el foco en la independencia y la protección.

Nuestro Protocolo asegura la confidencialidad y el anonimato de los denunciadores, además de prohibir de forma expresa cualquier tipo de represalia.

Cuando los casos involucran a la Alta Gerencia, la investigación se deriva a un Comisionado Independiente designado por el Directorio, para asegurar imparcialidad. El Comité de Ética revisa mensualmente los casos y las medidas adoptadas, y la Gerencia de Excelencia Operacional consolida reportes semestrales con indicadores de eficacia y tiempos de respuesta, lo que impulsa la mejora continua del sistema.





Procesos para determinar la remuneración

GRI 2-19 | GRI 2-20

Gestionamos nuestra política de remuneraciones a través de la **Gerencia de Gestión de Personas, en coordinación** con la **Gerencia General** y el **Comité Ejecutivo**.

El diseño de la política y la estructura salarial ha contado con el apoyo de una consultora externa especializada, que nos brinda asesoría técnica para asegurar objetividad y alineamiento con el mercado.

Nuestro proceso funciona de la siguiente manera:

1

Valorización de puestos: definimos el grado salarial de cada puesto a partir de su descripción.

2

Rangos y escalas salariales: fijamos rangos mínimos–medio–máximo por grado y los revisamos vs. mercado.

3

Revisión anual de incrementos: ajustamos salarios según desempeño, resultados del negocio y presupuesto.

4

Supervisión y control: aseguramos equidad salarial, cumplimiento legal (Ley 30709) y alineamiento con la estrategia.

5

Herramientas de análisis: usamos P.R.E (Posición Relativa Externa), P.R.I. (Posición Relativa Interna) y otros indicadores para tomar decisiones justas y consistentes.



Política de remuneración

Nuestra política de remuneraciones se gestiona mediante un proceso estructurado, buscando **objetividad, equidad y competitividad**:

1) Estructura salarial



Pago

La remuneración es una combinación de **Parte Fija** y **Parte Variable**.

2) Indemnizaciones



Término

Contamos con **Indemnizaciones** legales y una Cláusula de Mitigación para los acuerdos de mutuo disenso.

3) Jubilación



Largo plazo

Se otorgan **Prestaciones de Jubilación** a colaboradores con +70 años y +20 años de servicio (según Política Interna).



2.2 Nuestra gestión ética y de anticorrupción

GRI 3-3 | GRI 205-1 | GRI 205-2 | GRI 205-3

0

Confianza y Reputación:

Número de casos de corrupción o procesos jurídicos públicos registrados en 2024.

85%

Porcentaje de operaciones evaluadas **frente a riesgos de corrupción**

100%

Cultura de Integridad:

Porcentaje de personal capacitado en ética y anticorrupción durante 2024.

Gestionamos la ética con un marco claro de roles, normas y controles que respaldan la integridad y la transparencia en todas nuestras decisiones. Contamos con un Responsable de Compliance y un Comité de Ética que supervisan el cumplimiento normativo, promueven una cultura de integridad e integran la debida diligencia a socios de negocio, los controles financieros y no financieros, y los procedimientos de denuncia e investigación.



Disponemos de un Código de Conducta de aplicación obligatoria y de un canal de denuncias confidencial para reportar incumplimientos o comportamientos irregulares. En la lucha contra la corrupción, hemos identificado riesgos por *stakeholder* y los gestionamos de manera alineada con la Matriz de Riesgos institucional, priorizando la prevención, la trazabilidad y una respuesta oportuna. Este enfoque nos ayuda a mitigar riesgos, fortalecer la reputación y asegurar la sostenibilidad del negocio.





Políticas

Nuestro marco normativo establece los principios y responsabilidades de la gestión ética a través del cumplimiento de las siguientes políticas y procedimientos:

- **Código de Conducta** (obligatorio para todo colaborador/a; su incumplimiento puede acarrear medidas disciplinarias).
- **Política de Compliance.**
- **Reglamento del Comité de Ética.**
- **Protocolo de Recepción y Manejo de Denuncias** (canal confidencial, protección a la persona denunciante, investigación y cierre).
- **Procedimiento de Comunicaciones y Comportamientos en Libre Competencia.**
- **Procedimiento de Fiscalizaciones y Visitas a Instituciones Públicas.**
- **Procedimiento para la Atención de Derechos ARCO.**
- **Política de Continuidad de Negocio.**
- **Política de Uso de Inteligencia Artificial** (y procedimiento de uso adecuado).
- **Política de Tratamiento de Datos Personales.**
- **Lineamientos para promociones comerciales éticas y responsables.**
- Otros **procedimientos y políticas** incluidos en nuestra **Matriz de Riesgo.**

Este andamiaje se complementa con **procesos que incorporan acciones de control para la prevención de delitos** y con la actualización periódica de documentos y capacitaciones.





Metas y objetivos

En 2024, consolidamos la estructura de gobernanza, ética y anticorrupción: fortalecimos el Comité de Ética, designamos al Responsable de Compliance e iniciamos la implementación del Modelo de Prevención de Delitos (MPD), integrando la ética en todos los niveles de la organización.

Para medir los avances utilizamos un tablero de Indicadores Clave de Riesgo (KRI) con umbrales verde/amarillo/rojo que alertan desviaciones. Incluye, entre otros, métricas de cumplimiento de políticas (p. ej., contratos formalizados con clientes y cláusulas anticorrupción), riesgos operativos y grado de cumplimiento.

Nuestros objetivos fueron:

- **Evaluar ≥ 85 %** de las operaciones frente a **riesgos de corrupción**.
- **Capacitar al 100 %** del personal en ética y anticorrupción (meta alcanzada en 2024 mediante charlas generales y sesiones específicas).
- **Fortalecer la transparencia** en la toma de decisiones y la **trazabilidad** de investigaciones y cierres de casos.

Estas metas consolidan una postura de tolerancia cero y aseguran que toda persona conozca las normas de cumplimiento e integridad.

Durante 2024, no registramos casos de corrupción en la organización ni se reportaron procesos o casos jurídicos públicos contra Laboratorios Bagó del Perú o contra sus colaboradores.



Logros 2024

En 2024, evaluamos el 85 % de nuestras operaciones (cinco operaciones) en relación con los riesgos de corrupción, identificando como riesgos significativos: relaciones con proveedores litigantes, corrupción vinculada a regalos, actos antiéticos del proveedor por ausencia de cláusulas de rechazo y canales éticos, contratos informales con clientes (descuentos, devoluciones, plazos, políticas anticorrupción, protección de datos, etc.), y corrupción aduanera.

Entre los principales logros destacan:

- **Estructura robusta de gobernanza.** Consolidamos la gestión de denuncias, la aplicación del Código de Conducta, la gestión de riesgos y la continuidad del negocio, con comunicación constante y capacitación en el MPD.
- **Cobertura formativa total.** Comunicamos y capacitamos en políticas y prácticas anticorrupción al 100 % de nuestros colaboradores, utilizando el Protocolo de Recepción y Manejo de Denuncias como guía. Este incluyó los beneficios del canal, tipos de denuncias, buenas prácticas y los

canales oficiales para reportar (portal web del canal, correo corporativo de ética y Comité de Ética), reforzando nuestra cultura de integridad y tolerancia cero.

- **Gestión de riesgos de corrupción.** Identificamos vulnerabilidades (p. ej., proveedores riesgosos o contratos sin cláusulas éticas) y reforzamos controles y cláusulas con terceros.
- **Tolerancia cero a la corrupción.**



Proyectos a futuro

- Manual del Modelo de Prevención de Delitos.** En proceso de asesoría y elaboración; identificará procesos expuestos a malas prácticas, conflicto de intereses y relacionamiento con funcionarios públicos, junto con sus controles y evidencias.
- Política Anticorrupción.** En desarrollo, junto con la nueva versión del Código de Conducta y el Manual de Prácticas Comerciales, y sus respectivas capacitaciones.
- Procedimientos complementarios.** Revisión del procedimiento de donaciones y elaboración futura de auspicios; actualización del Procedimiento de Fiscalizaciones y Visitas a Entidades Públicas; plan de recuperación ante desastres; robustecimiento de la Política de IA y del procedimiento de uso adecuado.
- Gestión basada en datos.** Profundizar la integración de KRI con métricas operativas y de cumplimiento para realizar ajustes proactivos.

En 2024 reafirmamos que una buena gobernanza necesita equilibrio entre estructura, cultura y datos.

Consolidamos el *compliance* con roles claros y comités activos, fortalecimos la cultura ética mediante capacitación y comunicación continua, reforzamos la debida diligencia con terceros y actualizamos políticas y procedimientos clave. Con este marco gestionamos el negocio de manera ética, transparente y responsable, cuidando la sostenibilidad y la confianza de nuestros grupos de interés.



Competencia desleal y riesgos del entorno de mercado

GRI 3-3 | GRI 206-1

Contamos con políticas claras, procedimientos estandarizados, capacitación continua y la supervisión del Comité de Ética para gestionar la ética, la transparencia y el cumplimiento normativo.

A través de estos mecanismos prevenimos la competencia desleal, regulamos las prácticas comerciales y aseguramos que todo el personal actúe bajo los mismos estándares.



1

Prácticas comerciales éticas

Nuestro Código de conducta regula la relación con profesionales de la salud y farmacias. Este establece que:

- Las muestras médicas se usan de forma responsable y con trazabilidad completa.
- Las atenciones, obsequios y actividades relacionales tienen límites estrictos y nunca buscan reciprocidad.
- No se permiten incentivos o regalos que influyan en decisiones de prescripción o compra.
- La publicidad se basa únicamente en evidencia científica, asegurando veracidad y equilibrio del contenido.

2

Transparencia en la competencia

El SOP de Comunicaciones y Comportamientos en Libre Competencia regula nuestras interacciones con competidores, clientes y proveedores. Prohíbe:

- Coordinar precios o promociones con competidores.
- Pactar asignación de clientes, zonas o volúmenes.
- Intercambiar información comercial sensible.
- Formar acuerdos o consorcios que limiten la libre competencia.

Incluye, además, pautas para rechazar propuestas indebidas, reportar de inmediato y retirarse de conversaciones inapropiadas.

3

Canales de denuncia y protección al denunciante

Contamos con un canal confidencial y externo para reportar incidentes éticos o de libre competencia, disponible vía web, teléfono, correo y chat, que protege la identidad del denunciante.

4

Capacitación continua

La Fuerza Promocional, el equipo de Ventas y las áreas administrativas reciben capacitaciones obligatorias sobre el Código de Conducta y el protocolo comunicaciones en materia de libre competencia, reforzando una cultura de cumplimiento y competencia leal.

2.3

Cumplimiento regulatorio y autorregulación

GRI 3-3 | GRI 2-27 | NO GRI Cumplimiento normativo y regulatorio

10

Nuevos registros sanitarios obtenidos, proyectando la ampliación de la oferta para 2025 (50% de lanzamiento).

29

Registros sanitarios renovados, asegurando la disponibilidad permanente de medicamentos en el mercado.

BPM

Recertificación del Fabricante

Soporte regulatorio para la recertificación de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) en Argentina, fortaleciendo la calidad regional.

100%

Meta de cumplimiento

Compromiso de asegurar el cumplimiento total en operaciones sujetas a inspección o auditoría sanitaria.

Gestionamos el cumplimiento normativo y regulatorio con un sistema estructurado de procedimientos estandarizados, auditorías internas y externas, y seguimiento continuo de indicadores regulatorios, en estricto acatamiento de la legislación sanitaria vigente.

Somos responsables de gestionar, revisar y mantener actualizada la documentación técnica-legal para la obtención y renovación de Registros Sanitarios y autorizaciones ante la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas (DIGEMID). Con ello aseguramos que todo producto importado y comercializado cumpla estándares nacionales e internacionales de calidad, seguridad y eficacia antes de su distribución en el mercado peruano.

Esta gestión mitiga riesgos económicos (sanciones, interrupciones, retiros), fortalece la confianza social (pacientes, profesionales de salud y autoridades) y reduce impactos ambientales al digitalizar expedientes y robustecer la trazabilidad documental.



Sustentamos nuestra gestión en políticas y lineamientos corporativos que garantizan conformidad con la normativa sanitaria y estándares internacionales aplicables:



Política de Cumplimiento Regulatorio y Ética Corporativa:

compromiso de operar conforme a la Ley N.º 29459 y a los D. S. N.º 016-2011-SA y modificatorias (entre otros), emitidos por DIGEMID y autoridades competentes.



Lineamientos de Cumplimiento y Calidad:

alineamiento a Buenas Prácticas de Manufactura (BPM/GMP), Buenas Prácticas de Almacenamiento (BPA), Buenas Prácticas de Distribución y Transporte (BPDyT/GDP) y Buenas Prácticas de Farmacovigilancia (BPFV), coordinando con fabricantes extranjeros certificados en BPM.



Compromiso de Transparencia y trazabilidad regulatoria:

digitalización y custodia segura de expedientes y registros a través de SharePoint Regulatorio y plataformas.

Metas y objetivos

Para sostener un cumplimiento riguroso y previsible, nos fijamos cuatro objetivos, cada uno con sus indicadores asociados:

1

Cumplimiento normativo total. Asegurar el 100 % de cumplimiento en las operaciones sujetas a inspección o auditoría sanitaria.

Indicadores: auditorías externas realizadas y sus resultados; tasa de observaciones levantadas.

3

Cierre oportuno de observaciones. Atender y cerrar 100 % de las observaciones regulatorias dentro de los plazos establecidos por la DIGEMID.

Indicadores: tasa de atención y resolución de observaciones; tiempo promedio de cierre.

2

Vigencia regulatoria permanente. Mantener al 100 % la vigencia y actualización oportuna de Registros Sanitarios y certificados de buenas prácticas.

Indicadores: número de registros renovados o actualizados; alertas sanitarias gestionadas y comunicadas.

4

Capacitación continua. Garantizar formación anual del personal en materias regulatorias clave.

Indicadores: número de capacitaciones regulatorias completadas por periodo; cobertura (porcentaje de personal capacitado).



El seguimiento de estos indicadores nos permite medir la eficacia de la gestión, orientar la mejora continua y fortalecer la reputación frente a autoridades, gremios y sociedad.



Logros 2024

En 2024, cumplimos rigurosamente con las normas, los reglamentos y las disposiciones legales emitidas por la autoridad sanitaria nacional (DIGEMID), asegurando que todas nuestras operaciones y procesos respetaran la normativa vigente. Entre los principales logros destacan:

- **Obtuvimos 10 nuevos registros sanitarios**, de los cuales el 50 % se proyecta para lanzamiento en 2025, ampliando nuestra oferta.
- **Renovamos 29 registros sanitarios vigentes**, asegurando la continuidad del negocio y la disponibilidad permanente de medicamentos en el mercado nacional.
- **Realizamos auditorías internas y brindamos soporte regulatorio** para la recertificación de Buenas Prácticas de Manufactura (BPM) del fabricante Laboratorios Bagó S.A. (Argentina), acompañando la auditoría oficial de DIGEMID y fortaleciendo la consistencia regional en calidad.



Proyectos a futuro

De cara a los próximos ciclos, proyectamos una **hoja de ruta escalonada** —con acciones inmediatas, de consolidación y de transformación digital— para fortalecer el cumplimiento regulatorio y la trazabilidad.

- **Corto plazo.** Comunicar de manera inmediata los trámites aprobados y las alertas sanitarias de DIGEMID a las áreas involucradas; responder oportunamente a las notificaciones, y participar activamente en gremios y mesas técnicas para anticipar cambios normativos.
- **Mediano plazo.** Realizar auditorías externas a plantas de fabricación en el exterior como antesala de recertificaciones BPM y para evaluar oportunidades de negocio.
- **Mediano y largo plazo.** Desplegar herramientas digitales para el seguimiento, la notificación y la comunicación de expedientes técnicos y artes aprobadas, elevando la trazabilidad y la eficiencia documental.

La experiencia de 2024 refuerza la importancia de contar con una trazabilidad documental sólida y con una gestión digital (**Repositorio Regulatorio**) que permita ganar eficiencia y reducir errores; de la coordinación temprana entre áreas técnicas, logísticas y regulatorias para anticipar observaciones y acortar tiempos; y del monitoreo de cambios normativos para prevenir no conformidades y mantener la vigencia continua de nuestros registros. Este enfoque integral sostiene un desempeño ético, transparente y conforme a ley, con impacto directo en la continuidad operativa y la confianza de nuestros grupos de interés.

2.4

Gestión de riesgos y continuidad del negocio

GRI 3-3 | NO GRI Gestión de riesgos y continuidad del negocio

34 **Indicadores clave de riesgo (KRI)** en seguimiento para medir el desempeño.

0 **Interrupciones del negocio** registradas, demostrando la eficacia de los protocolos de continuidad.

24 **Nuevos riesgos emergentes** incorporados a la Matriz de Riesgos (5 operativos y 19 de cumplimiento).

2026 **Plan de Crisis:** Año proyectado para el diseño de un Plan de Crisis con protocolos de decisión y comunicación.

Gestionamos los riesgos y la continuidad del negocio con un enfoque preventivo, documentado y medible. Contamos con un Comité de Crisis para responder ante eventos que puedan afectar nuestras operaciones o reputación, y operamos un Sistema de Gestión de Riesgos que, a través de una Matriz de Riesgos e Indicadores Clave (KRI), identifica impactos, define controles y realiza seguimiento.

Este marco genera efectos positivos en lo económico, social y ambiental, al mejorar la rentabilidad, reforzar la transparencia y la confianza, y mitigar incidentes. Además, contamos con una Política de Continuidad de Negocio que asegura una respuesta ordenada ante interrupciones significativas.





Políticas

Contamos con un marco normativo que asegura disciplina operativa y mejora continua:

- Política de Continuidad de Negocio**, que define principios, roles y niveles de servicio mínimos aceptables.
- SOP de Continuidad y Almacenamiento de Documentos**, que estandariza respaldos, tiempos de recuperación y custodia de la evidencia.
- Política de Riesgos**, que fija el apetito y tolerancia al riesgo, así como criterios para la revisión periódica de los KRI y de la Matriz de Riesgos.
- SOP de Gestión de Riesgos**, que establece el ciclo de identificación, análisis, tratamiento, seguimiento y comunicación.

Bajo este marco, revisamos de forma programada el control de riesgos y la actualización de nuestros KRI, asegurando trazabilidad y una adecuada gobernanza.



Metas y objetivos

Nuestro objetivo es proteger a las personas y recuperar ágilmente procesos, servicios críticos e infraestructura frente a eventos de interrupción o catástrofes, con foco en riesgos priorizados en la Matriz: desastres naturales, epidemias y pandemias, interrupciones en la cadena de suministro, tecnologías de la información y comunicaciones, conflictos bélicos, impactos económicos y políticos, cumplimiento de estándares y efectos del cambio climático.

Para medir el desempeño, al cierre de 2024 contamos con 34 Indicadores Clave de Riesgo (KRI) identificados y en seguimiento.



Logros 2024

En relación con la gestión de riesgos y la continuidad del negocio, en 2024 obtuvimos los siguientes logros:

- Marco de riesgos consolidado.**
 Establecimos políticas y procedimientos de gestión de riesgos y crisis como mecanismos de acción ante escenarios que pudieran comprometer las operaciones o la imagen, con revisión mensual de los KRI.
- Riesgos emergentes identificados.**
 Incorporamos 24 nuevos riesgos (5 operativos y 19 de cumplimiento), relevantes para la “gestión de la calidad” de productos y la “libre competencia” en la relación con proveedores, clientes y competidores. Esta actualización fortaleció los controles y los tiempos de respuesta.
- Continuidad del negocio sostenida.**
 No se presentaron interrupciones del negocio en 2024; los incidentes puntuales de servicio de internet del proveedor fueron contenidos y sirvieron para mejorar acuerdos de servicio y tiempos de respuesta.



Proyectos a futuro

Para los próximos años, hemos programado los siguientes proyectos:

- **Corto plazo (2025).** Mantener la revisión mensual de los KRI; actualizar la Matriz de Riesgos con eventos emergentes; reforzar ejercicios de simulación y pruebas de recuperación para servicios críticos; y ajustar acuerdos de nivel de servicio con terceros claves.
- **Mediano plazo (2025–2026).** Elaborar el Manual de Prevención de Delitos (2025), con énfasis en anticorrupción, libre competencia y protección de datos; Manual de prácticas comerciales (2025); y diseñar el Plan de Crisis (2026), con protocolos de decisión, comunicación con grupos de interés y criterios de escalamiento.
- **Continuo.** Integrar a los tableros de riesgo, métricas de cumplimiento ambiental y social, para contar con una visión única de riesgos ESG y de negocio.

Nuestro enfoque se centra en detectar los riesgos a tiempo, revisar procesos y aprender de los casos reales para reducir vulnerabilidades y fortalecer la organización. Si una crisis ocurriera, el Comité de Crisis y los procedimientos establecidos nos permiten decidir con información, responder con proporcionalidad y comunicar con claridad.

En 2024, no se registraron incidentes que afectaran la continuidad y, gracias a eventos menores, mejoramos acuerdos de servicio y tiempos de recuperación, manteniendo la transparencia, la ética y el cumplimiento que respaldan la confianza en Bagó Perú.

2025: Foco en Prevención: Año de elaboración programada del Manual de Prevención de Delitos (énfasis en anticorrupción y protección de datos).



2.5

Protección de datos personales y ciberseguridad

GRI 3-3 | GRI 418-1

0

Reclamaciones por violación de la privacidad del cliente o pérdida de datos.

100%

Trazabilidad:

Se culminó el **Mapa de Datos Personales**, documentando el canal, la finalidad y los responsables por cada banco.

ARCO

Cumplimiento de derechos:

Se estandarizó el **SOP de atención de derechos ARCO** (Acceso, Rectificación, Cancelación y Oposición).

Gestionamos la protección de datos personales y la ciberseguridad como ejes críticos para la continuidad del negocio y la confianza de nuestros grupos de interés. En cumplimiento de la Ley N.º 29733, contamos con un mapa de datos que identifica y gestiona 9 bancos de datos, resguardados en sistemas corporativos y en nuestra plataforma colaborativa; además, toda información trabajada con terceros se protege mediante acuerdos de confidencialidad o cláusulas de datos personales.

En ciberseguridad, operamos servicios gestionados a nivel perimetral, integral y de plataformas, orientados a salvaguardar la continuidad operativa y la privacidad de datos sensibles. Esto reduce riesgos de sanciones e interrupciones, fortalece la confianza de colaboradores, clientes y aliados, y contribuye a disminuir el uso de papel gracias a procesos digitalizados.

Contamos con una Política de Tratamiento de Datos Personales que define principios y directrices para un tratamiento lícito, transparente y seguro, así como con un SOP de Atención de Derechos ARCO, que estandariza plazos, responsables y evidencias para solicitudes de información, acceso, rectificación, cancelación y oposición.



Nuestra gestión se apoya también en un Manual de TIC, que establece controles técnicos y organizativos para la protección de activos y el cumplimiento normativo. De manera transversal, garantizamos la seguridad y trazabilidad de los datos personales de nuestros *stakeholders* mediante controles y registros que facilitan auditorías y la mejora continua de nuestro sistema de protección de la información.



Logros 2024

En 2024, consolidamos hitos clave que fortalecen nuestro sistema de privacidad y ciberseguridad.

Culminamos el mapa de datos personales, asegurando la trazabilidad de cada banco de datos y documentando de forma consistente el canal, el medio de recopilación, el directorio, la finalidad y los responsables.

Sobre esa base, fortalecimos la plataforma colaborativa al incorporar reglas condicionales de acceso, filtrado de correo frente a *spam/malware/phishing* e integraciones con aplicaciones internas que robustecen la autenticación de la persona colaboradora. Como resultado, elevamos la protección de la información, reducimos riesgos operativos y regulatorios, y mejoramos la experiencia del usuario al sostener procesos más seguros y confiables.

GRI 418-1 Reclamaciones por violación de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente

Reclamaciones por violación de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	0
Reclamaciones de terceros corroboradas	0
Reclamaciones de autoridades regulatorias	0



Es importante señalar que, durante el periodo reportado, no registramos reclamos o quejas formales sobre tratamiento de datos personales a través de nuestros canales (correo ARCO, correo institucional o número telefónico) ni incidentes, filtraciones o brechas de seguridad de la información tratada.



Proyectos a futuro

Corto y mediano plazo.

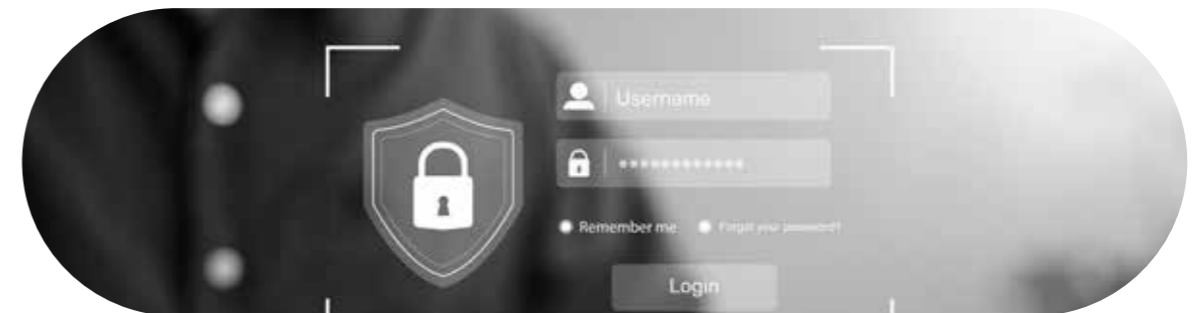
- Fortalecer controles y mejorar el monitoreo** para elevar nuestra capacidad de detección y respuesta.
- Reforzar la continuidad operativa**, priorizando la disponibilidad de servicios críticos.
- Desarrollar campañas de concientización** y entrenamiento para colaboradores, fortaleciendo la cultura de seguridad.

Largo plazo (2025 en adelante).

- Marco normativo integral:** elaboración del Manual de Ciberseguridad y la Política de Seguridad de la Información.
- Capacidades avanzadas:** implementación de un Centro de Operaciones de Seguridad (SOC).
- Arquitectura orientada a la nube:** migración de la seguridad perimetral a servicios *cloud* gestionados.
- Evaluación independiente continua:** contratación de servicios de ethical hacking y pruebas de penetración periódicas.



Con esta hoja de ruta, consolidamos un marco de ciberresiliencia alineado con la legislación vigente y las mejores prácticas, sosteniendo la confianza de nuestros públicos y la continuidad de nuestras operaciones.



2.6

Desempeño económico

GRI 3-3 | GRI 201-1

+ Eficiencia

Logramos **márgenes competitivos** gracias a una gestión comercial efectiva.

100%

Garantizamos el **cumplimiento fiscal oportuno** de todas nuestras obligaciones.

Gestionamos nuestro desempeño económico con disciplina financiera a través de un plan anual, control presupuestal, gestión de tesorería y capital de trabajo, análisis de rentabilidad y controles internos. Con ello aseguramos estabilidad, cumplimiento regulatorio y continuidad del abastecimiento de medicamentos. Evaluamos riesgos y eficiencia del gasto para decidir con evidencia. Mantenemos liquidez suficiente, sin endeudamiento y una rentabilidad sostenida.



Este enfoque genera valor para colaboradores, proveedores, comunidad y accionistas, aporta al fisco y sostiene empleo formal con oportunidades de formación. Reconocemos impactos indirectos de logística y almacenamiento (energía, transporte, vencimientos) y trabajamos para reducirlos. Buscamos el equilibrio entre rentabilidad, eficiencia y responsabilidad económica para sostener el negocio y su aporte al entorno.





Políticas

Contamos con un marco de políticas y lineamientos que nos ayudan a mantener una gestión financiera responsable, eficiente y sostenible:

- **Planeación financiera** con metas de rentabilidad y criterios de gasto eficiente.
- **Cumplimiento de NIIF y Manual de Contabilidad** para asegurar integridad y trazabilidad.
- **Política de Tesorería**, optimización de inventarios y créditos/cobranzas responsables.
- **Matriz de riesgos financieros** con revisión periódica y planes de mitigación.
- **Política corporativa de no endeudamiento**, que fortalece solvencia y liquidez.
- **Procedimientos de reporte** y control de gestión corporativo.
- **Evaluación económica de inversiones** alineada a objetivos estratégicos.
- **Transparencia y rendición de cuentas** mediante auditorías y comunicación a los grupos de interés.
- **Cumplimiento fiscal oportuno.**

A través de estas directrices sostenemos una gestión financiera responsable, eficiente y sostenible.



Metas y objetivos

Para ordenar la gestión financiera y su seguimiento, trabajamos con metas e indicadores que priorizan rentabilidad, eficiencia y solvencia:

- **Mantener un crecimiento sostenido de ingresos**, alineado con el plan estratégico y el desempeño del portafolio.
- **Asegurar márgenes competitivos** y el uso eficiente del gasto.
- **Preservar liquidez y baja exposición a deuda**, optimizando capital de trabajo (inventarios, días de cartera y uso de excedentes de caja).
- **Cumplir el presupuesto anual** con seguimiento mensual de desvíos.
- **Garantizar información financiera íntegra y oportuna**, respaldada por control interno y auditoría.



Métricas de Rendimiento:

Indicadores de seguimiento priorizados (incluyendo ROI, ROA, ROE, liquidez y rotación de inventarios).



Logros 2024

En 2024, fortalecimos la base económica del negocio:

- **Márgenes competitivos** gracias a una mejor gestión comercial y al control de costos directos.
- **Liquidez reforzada** y capacidad de respuesta ante obligaciones de corto plazo.
- **Capital de trabajo** mejor gestionado: mayor control de cuentas por cobrar y análisis de inventarios para reducir riesgos de vencimiento.
- **Eficiencia del gasto** mediante disciplina presupuestal.
- **Cumplimiento fiscal oportuno.**
- **Modernización de procesos** con la implementación de SAP Concur y herramientas para análisis, los reportes y el control de indicadores.



Proyectos a futuro

Para sostener el desempeño, priorizamos iniciativas con impacto en caja, rentabilidad y control:

Corto plazo (2025):

- Optimizar capital de trabajo (días de cartera, rotación de inventarios, monitoreo automático de saldos).
- Monitorear crecimiento rentable con KPI y evaluación rigurosa de inversiones.
- Profundizar el control del gasto incorporando criterios de eficiencia operativa y sostenibilidad logística.
- Consolidar la matriz de riesgos financieros con planes vigentes y pruebas de escenarios.
- Desarrollar analítica predictiva (*forecast* de tesorería, cobranzas).
- Automatizar reportes con tableros digitales e integración de datos en tiempo real.

Mediano y largo plazo:

- Digitalización integral de finanzas y analítica avanzada para la toma de decisiones.
- Mantener una estructura de liquidez sana y disciplina presupuestal permanente.
- Mejora continua en la eficiencia del uso de recursos.

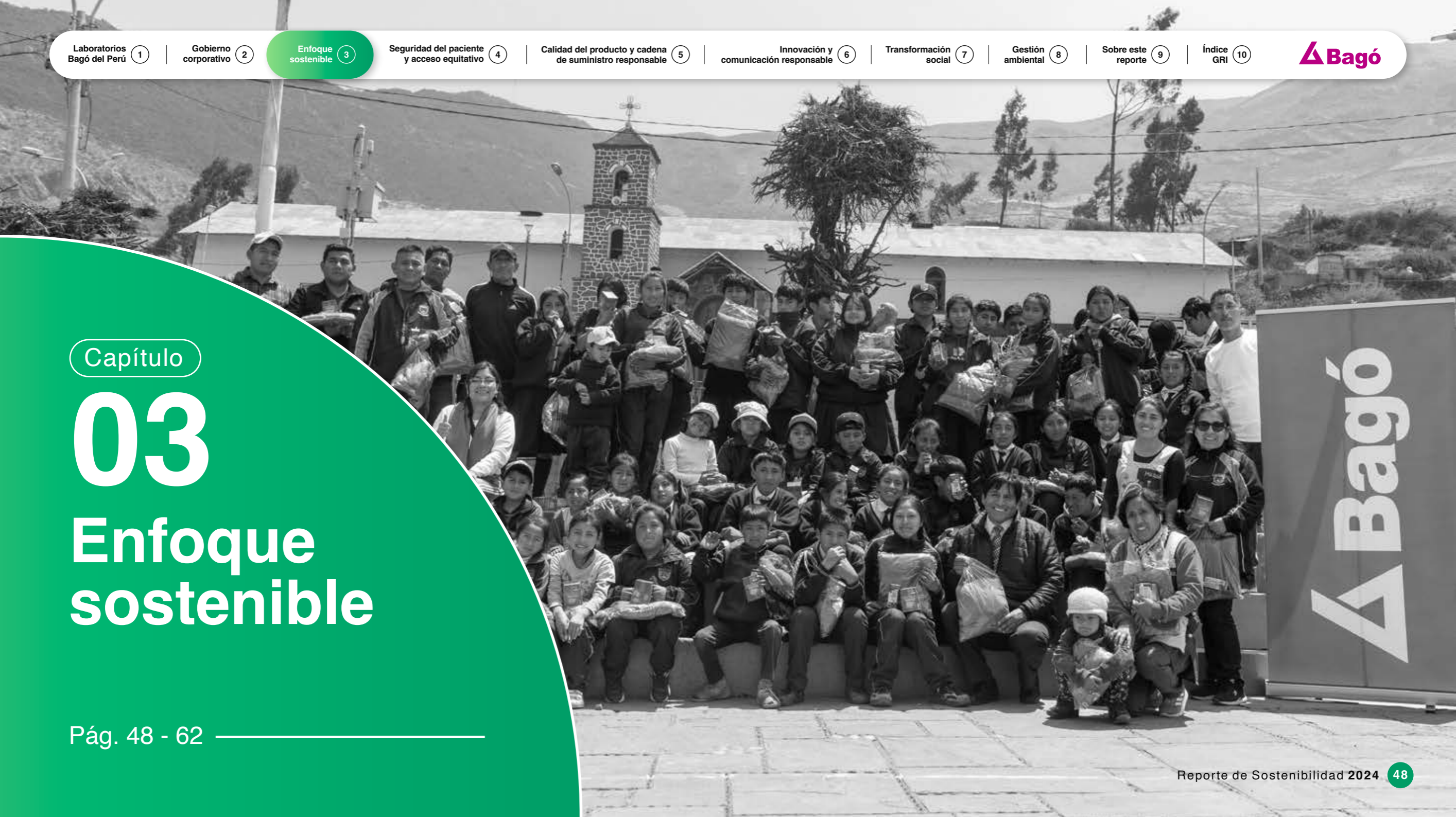


Al cierre, reafirmamos un equilibrio que nos funciona: rentabilidad con disciplina operativa, liquidez sin endeudamiento y transparencia en la información. Este marco nos permite sostener la continuidad del negocio, cumplir con nuestras obligaciones y aportar de forma consistente al ecosistema de salud, mientras avanzamos en eficiencias que reducen riesgos y preparan a la organización para crecer con resiliencia.

Capítulo

03

Enfoque sostenible



Nuestra estrategia de sostenibilidad y contribución al desarrollo sostenible

GRI 2-22

Integramos la sostenibilidad en el núcleo de nuestro negocio para generar confianza, competitividad e impacto positivo. Lideramos con coherencia ética y una gobernanza sólida, extendiendo el cuidado a nuestras y nuestros colaboradores y sus familias, a los pacientes, a la comunidad médica, al personal de farmacias, a comunidades vulnerables y al medioambiente. Nuestra estrategia prioriza los temas materiales (impactos, riesgos y oportunidades del negocio) y orienta nuestras decisiones de inversión, innovación y cultura.



Arquitectura estratégica

Nuestra estrategia mantiene una estructura basada en tres programas:

1 Sanos en Todo

Integramos **gobernanza ética, salud y bienestar, y medioambiente.**

- Fortalecimos la SST, alcanzando **96 %** en la auditoría del **MTPE 2024.**
- Cuidamos la salud integral de nuestros colaboradores con **EPS y Oncosalud al 100 %** y acciones de salud mental.
- En ambiente, **medimos la huella de carbono desde 2023** y registramos una reducción en 2024 (en auditoría); además, compensamos 256 t CO₂e por viajes e importaciones mediante un programa de conservación amazónica.

2 Más Educados, Más Saludables

Democratizamos el conocimiento en salud y fortalecemos capacidades en el sistema sanitario.

- Alcanzamos a **más de 7 millones de personas** en 2024 a través de nuestras redes corporativas.
- Actualizamos a la comunidad médica con **más de 900 profesionales** en congresos nacionales e internacionales; además 2,700 médicos fueron impactados con charlas de actualización científica a nivel nacional.
- Fortalecimos farmacias con **más de 3,500 puntos capacitados en nuestros productos.**
- Educamos en salud a través de **80 webinars** dirigidos a dependientes de farmacias y a la comunidad, con más de **3,000 asistentes a nivel nacional.**

3 Con Tod@s y Para Tod@s

Convertimos la **DEI** en políticas, programas y beneficios tangibles.

- Impulsamos el liderazgo femenino** (71 % de mujeres en alta dirección y 52 % en mandos medios).
- Impulsamos la corresponsabilidad** y la prevención de la violencia de género a través de un programa integral.
- Desarrollamos productos inclusivos** (con código braille, sin azúcar, sin gluten, tapas de seguridad y sabores amigables) y garantizamos acceso a tratamientos vía el Programa de Apoyo al Paciente - Contactum (más de 20,000 tratamientos en 2024).
- Movilizamos marketing con propósito:** la campaña #NastizolAbrigaElPerú benefició a más de 400 familias con 8 t de abrigo en las zonas altoandinas del Perú; Anaflex Mujer #MeSuma promovió equidad, respeto y salud femenina, llegando a 8 millones de personas con esta campaña.
- Realizamos donaciones de salud:** más de 900 productos, 9 organizaciones y más de 500 personas beneficiadas.

Para ejecutar nuestra estrategia, movilizamos recursos económicos, capital humano, tecnología e innovación. Gestionamos riesgos reputacionales y de cumplimiento y conducimos el cambio cultural mediante capacitación, reconocimiento, comunicación interna y mecanismos de control como políticas, auditorías y métricas de desempeño.

Nuestra contribución

- Personas:** promovemos bienestar integral, condiciones de trabajo seguras y una cultura activa de reconocimiento.
- Pacientes y sistema de salud:** acercamos educación basada en evidencia, fortalecemos la farmacovigilancia y aseguramos la continuidad terapéutica.
- Cadena de valor:** impulsamos eficiencia logística y prácticas comerciales responsables a lo largo de todo el ecosistema.
- Ambiente:** medimos, reducimos y compensamos nuestra huella.



3.1

Análisis de doble materialidad



Por primera vez, realizamos un análisis formal de doble materialidad para alinear nuestra gestión con las prioridades de nuestros grupos de interés. Este ejercicio nos ayudó a reconocer los asuntos más relevantes a lo largo de la cadena de valor y a reforzar la base sobre la que creamos valor económico, social y ambiental.

Seguimos una metodología sustentada en los lineamientos de GRI, en particular el estándar GRI 3: Temas Materiales, lo que nos brindó orden, rigor y transparencia. El resultado: 20 temas materiales que orientan nuestra estrategia y estructuran este primer Reporte de Sostenibilidad, poniendo el foco en lo que realmente importa.

Además, evaluamos de manera integral nuestra cadena de valor con insumos de clientes, proveedores y actores clave. Con ello fortalecimos la gestión de riesgos, identificamos oportunidades y tomamos decisiones mejor informadas para impulsar tanto la sostenibilidad de las operaciones como el crecimiento del negocio. [GRI 3-1](#)



A continuación, presentamos las fases metodológicas de nuestro análisis de doble materialidad:

1

Para identificar los temas más relevantes en sostenibilidad, desarrollamos un análisis de contexto que combinó una mirada externa e interna. Desde el ámbito externo, realizamos un *benchmarking* con empresas líderes del sector farmacéutico, revisamos marcos y estándares como Sustainability Yearbook, Access to Medicine Index y SASB, además de analizar tendencias y riesgos actuales del sector a nivel nacional e internacional. A nivel interno, revisamos nuestra estrategia de sostenibilidad, políticas corporativas y documentos de gestión para identificar los temas ya abordados dentro de la organización.

2

Luego, avanzamos con la identificación de impactos, riesgos y oportunidades a lo largo de nuestra cadena de valor. Para ello, realizamos un taller participativo con las principales jefaturas de la organización, donde analizamos los impactos que generamos o podríamos generar a través de nuestras operaciones y relaciones comerciales. Se evaluaron impactos positivos, negativos, reales y potenciales. Este diagnóstico se complementó con entrevistas y encuestas a nuestros principales grupos de interés: gerencias, colaboradores, médicos, clientes, proveedores, entidades financieras y entidades del Gobierno. A todos ellos les consultamos qué aspectos de nuestra gestión consideran más significativos, tanto en términos de contribuciones como de riesgos, y les pedimos una valoración para tema de sostenibilidad previamente identificado.

3

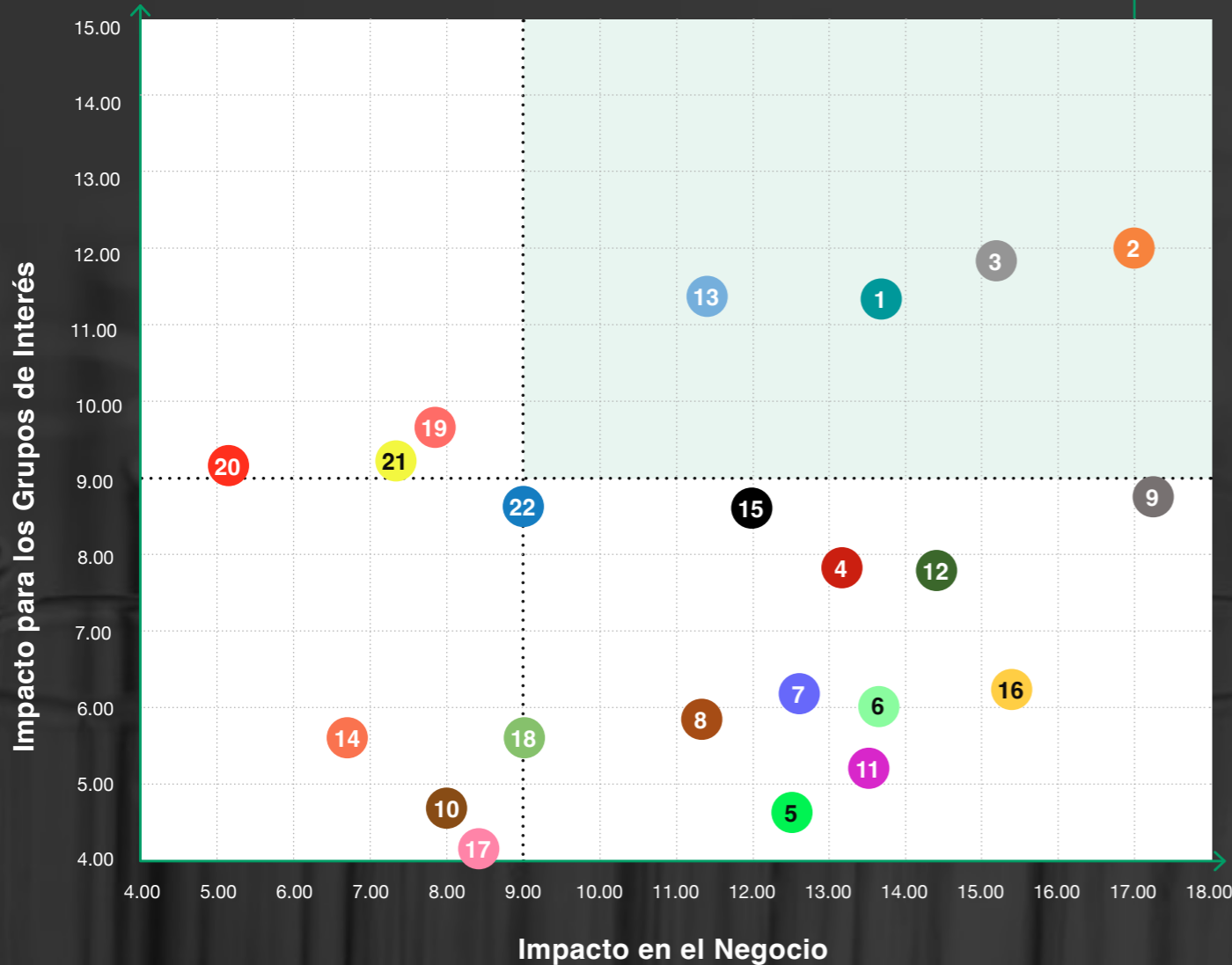
Con esta base, definimos criterios claros de priorización. Para impactos negativos, ponderamos escala, alcance, probabilidad y severidad; para impactos positivos, evaluamos su escala y potencial de beneficio. Esta lectura nos permitió delimitar los impactos, riesgos y oportunidades más relevantes para la gestión 2024. En el eje financiero (adentro-afuera), analizamos cómo cada tema incide en el desempeño del negocio mediante entrevistas con la Alta Dirección y revisión de reportes y marcos de referencia (p. ej., SASB), valorando impacto financiero, alineamiento estratégico, probabilidad de ocurrencia, riesgos por no gestionarlo y oportunidades asociadas.

4

Como resultado, identificamos 20 temas materiales prioritarios, que socializamos con el área de Sostenibilidad y que luego fueron validados por las gerencias. Los alineamos a los estándares GRI, lo que nos permitió definir los indicadores que abordamos en este primer Reporte de Sostenibilidad.

Matriz de materialidad de impacto

Segmento en detalle de la matriz primaria más amplia.



Temas de materialidad media

- 9 Gestión de inventarios y trazabilidad de productos
- 16 Salud, seguridad y bienestar del cliente
- 12 Gestión de personas y clima laboral
- 6 Continuidad del negocio y gestión de riesgos
- 4 Gestión financiera y desempeño económico
- 7 Competencia desleal y riesgos del entorno de mercado
- 11 Seguridad y salud en el trabajo
- 15 Gestión responsable de la cadena de suministro
- 5 Protección de datos personales y ciberseguridad
- 8 Innovación tecnológica y uso responsable de la IA
- 22 Estrategia Climática y gestión de emisiones de GEI
- 18 Programas sociales y voluntariado corporativo
- 19 Bienestar familiar y promoción de la salud
- 21 Gestión ambiental responsable
- 20 Diversidad equidad e inclusión

Temas de materialidad alta

- 2 Cumplimiento normativo regulatorio
- 3 Calidad y seguridad de productos
- 13 Acceso equitativo y cobertura efectiva de productos y medicamentos
- 1 Gobernanza, ética y anticorrupción

Tema adicional

- 17 Doble impacto de marketing con acciones de impacto social y ambiental

Temas materiales de Bagó Perú


GRI 3-2 | GRI 3-3

Determinamos 20 temas materiales clave para la gestión de Bagó Perú. Estos se organizaron en tres categorías: **económico y de gobernanza, social y ambiental**. A continuación, detallamos cada uno de ellos:

Dimensión	Tema material	Dimensión	Tema material	Dimensión	Tema material
 <p>Económico y de gobernanza</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gobernanza, ética y anticorrupción Cumplimiento normativo y regulatorio Calidad y seguridad de productos Gestión financiera y desempeño económico Protección de datos personales y ciberseguridad Continuidad del negocio y gestión de riesgos Competencia desleal y riesgos del entorno de mercado Innovación tecnológica y uso responsable de la IA Doble impacto de <i>marketing</i> con acciones de impacto social y ambiental 	 <p>Social</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gestión de inventarios y trazabilidad de productos Seguridad y salud en el trabajo Gestión de personas y clima laboral Acceso equitativo y cobertura efectiva de productos y medicamentos Gestión responsable de la cadena de suministro Salud, seguridad y bienestar del cliente Programas sociales y voluntariado corporativo Bienestar familiar y promoción de la salud Diversidad, equidad e inclusión 	 <p>Ambiental</p>	<ul style="list-style-type: none"> Gestión ambiental responsable Estrategia climática y gestión de emisiones de GEI

3.2 Nuestra contribución a los ODS

Coherentes con nuestro propósito y con nuestro compromiso con la sostenibilidad, presentamos un **resumen de cómo contribuimos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** durante el periodo reportado, junto con evidencias concretas de nuestras acciones:

ODS	Contribución de la organización
<div data-bbox="246 639 469 798">  <p>3 SALUD Y BIENESTAR</p> </div> <div data-bbox="186 858 531 911"> <p>Meta involucrada</p> </div> <div data-bbox="246 922 469 983"> <p>Objetivo 3: Salud y bienestar</p> </div>	<p>Concebimos la salud como un derecho y una responsabilidad compartida. Fortalecemos un ecosistema de cuidado que abarca seguridad y salud en el trabajo (SST), acceso a servicios, educación sanitaria basada en evidencia y farmacovigilancia transversal. Contamos con un programa de bienestar que contempla salud mental, balance de vida personal y laboral, y reconocimiento.</p> <p>En 2024, obtuvimos 96 % en la auditoría MTPE de SST y garantizamos cobertura EPS y Oncosalud al 100 %, incorporando además programas de salud mental, apoyos económicos por salud y capacitaciones en farmacovigilancia para todo el personal. Hacia afuera, promovemos el acceso a información confiable para prevenir, detectar y tratar de forma oportuna, e impulsamos la continuidad terapéutica en pacientes con limitaciones económicas.</p> <p>Hacia afuera, promovemos el acceso a información confiable para prevenir, detectar y tratar de forma oportuna, e impulsamos la continuidad terapéutica en pacientes con limitaciones económicas.</p> <p>Evidencias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Más de 7'000,000 de personas alcanzadas con contenidos de salud. ■ Programa de Apoyo al Paciente Contactum con más de 20,000 tratamientos gratuitos atendidos. ■ Donación de más de 900 productos a 9 organizaciones, con más de 500 personas beneficiarias directas. ■ Medio millón de visitas anuales llevando información sobre el uso correcto de nuestros medicamentos a más de 12,000 médicos.



ODS

Contribución de la organización



Meta involucrada

**Objetivo 4:
Educación de calidad**

La educación es el puente entre el conocimiento científico y la práctica cotidiana. Mantenemos un portafolio de **formación continua para la comunidad médica** (cursos, congresos, canal de contenidos), para el personal de farmacias (actualización en salud) y para la comunidad (programas abiertos multicanal). Esta arquitectura formativa eleva la calidad de la atención, reduce brechas de información y acelera la adopción de buenas prácticas, porque creemos que un país más educado en salud, es un país más saludable.

Evidencias:

- Programas de formación nacionales e internacionales para 910 médicos en 93 evento de actualización científica.
- Canal Bagó con más de 5,000 usuarios que acceden a información de actualización médica continua.
- Más de 80 charlas a farmacias y comunidad, con 3,000 personas formadas en temas de salud.
- Espacios abiertos en redes sociales y web corporativa con contenidos de salud para la comunidad, que alcanzan a más de 7 millones de personas.



Meta involucrada

**Objetivo 5:
Igualdad de género**

La igualdad de género es un compromiso operativo y cultural. Contamos con políticas de diversidad, equidad e inclusión (DEI), liderazgo femenino mayoritario en gerencias y mandos medios, y un catálogo de tiempo libre corresponsable que reduce barreras para la conciliación. Implementamos un programa integral de prevención y atención frente a la violencia de género y desarrollamos programas de empoderamiento y formación para mujeres dentro y fuera de la organización.

Evidencias:

- Reconocimientos Sello Empresa Segura (MIMP) 2013, 2015 y 2017; Ranking PAR 2017 y 2018; y certificación GPTW 2020, 2022 y 2023.
- Campaña educativa en colegios #MeSuma, impactando a más de 90,000 estudiantes con conceptos de equidad de género y empoderamiento.
- Múltiples beneficios de cuidado para madres y padres (licencias, flexibilidades, apoyo escolar).



ODS

Contribución de la organización



Meta involucrada

Objetivo 8:
Trabajo decente y
crecimiento económico

Promovemos empleo formal, seguro e inclusivo, con estándares laborales verificados y desarrollo de capacidades. La certificación ABE (AmCham) valida prácticas de pago puntual, evaluaciones justas, oportunidades de formación y un ambiente de trabajo seguro e igualitario. A ello sumamos innovación organizacional (automatización, incubadora de proyectos), programas de capacitación y desarrollo, y sistemas de reconocimiento que refuerzan el desempeño y la cultura.

Evidencias:

- Certificación ABE por buenas prácticas laborales.
- Programas de reconocimiento (Fórmula Bagó, Círculo de Agradecimiento) con más de 3,700 reconocimientos.
- Programas de formación y desarrollo que alcanzan al 100 % de los colaboradores.
- Herramientas y equipos modernos; incubadoras y automatizaciones que elevan productividad y bienestar.
- Auditoría MTPE con 96% de calificación en prácticas de SST.
- Política de Remuneraciones con equidad salarial.



Meta involucrada

Objetivo 9:
Industria, innovación e
infraestructura

Impulsamos innovación aplicada para escalar calidad, eficiencia y trazabilidad en nuestras operaciones y servicios. Iniciativas como la Incubadora de Proyectos y YACHai (la IA de Bagó Perú) canalizan ideas del equipo hacia mejoras concretas. La digitalización (p. ej., recursos de capacitación, soporte a la fuerza promocional, apps y plataformas) acorta tiempos, reduce errores y mejora la experiencia de usuarios internos y externos. La optimización logística (consolidación de despachos) y la certificación OEA respaldan procesos confiables y seguros a lo largo de la cadena.

Evidencias:

- Portafolio activo de proyectos de innovación.
- Herramientas digitales para promoción científica.
- Consolidación de envíos para mayor eficiencia logística.
- Certificación OEA.
- Uso de la inteligencia artificial en la ofimática de la empresa.



ODS

Contribución de la organización



Meta involucrada

Objetivo 10:
Reducción de las desigualdades

Eliminamos barreras de acceso en nuestras políticas, programas y productos. El Semáforo Con Tod@s y Para Tod@s guía conductas inclusivas; contamos con procesos de selección y remuneración con enfoque de equidad, comunicación con enfoque DEI y medidas específicas para prevenir el hostigamiento. En el mercado, ofrecemos productos inclusivos (braille, sin azúcar, sin gluten, tapas seguras, sabores amigables, presentaciones dispensadoras para la compra desde la unidad) y, con el Programa de Apoyo al Paciente Contactum, sostenemos tratamientos en Lima y regiones, priorizando a la población vulnerable.

Evidencias:

- Implementación del semáforo conductual Con Tod@s y Para Tod@s.
- Más de 20,000 tratamientos gratuitos atendidos a través del programa de apoyo al paciente Contactum, con una distribución aproximada de 50 % Lima / 50 % provincias.
- Portafolio con atributos inclusivos incorporados desde el diseño.



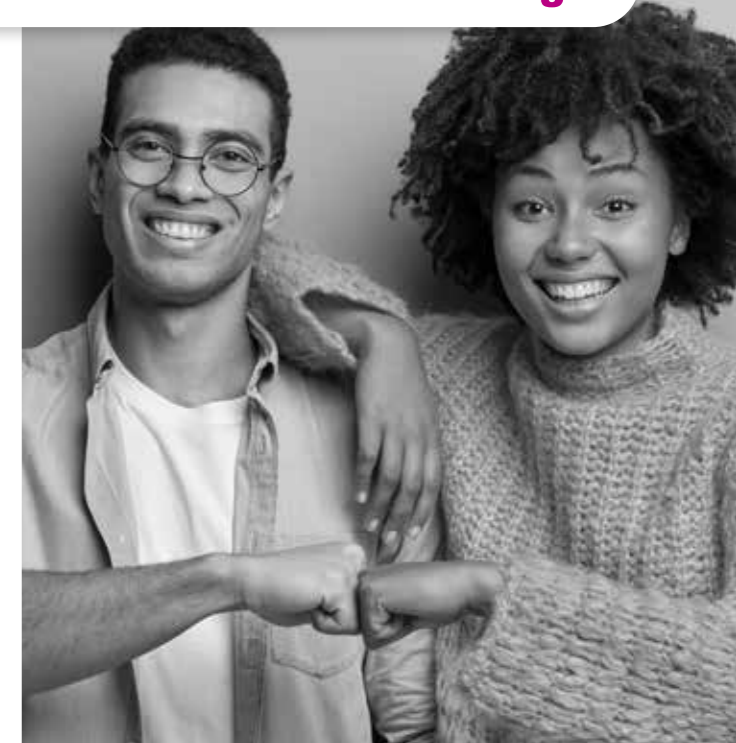
Meta involucrada

Objetivo 12:
Producción y consumo responsables

Aseguramos prácticas responsables a lo largo del ciclo de vida de nuestros productos, promoviendo el marketing responsable, la información segura, la farmacovigilancia y la capacitación técnica continua para garantizar la seguridad del paciente y el cumplimiento normativo.

Evidencias:

- **Cumplimiento regulatorio.** Sin observaciones ni sanciones (GRI 416-2), reflejando gestión sanitaria íntegra.
- **Programa Contactum.** Canales activos (teléfono y WhatsApp) que brindan orientación y apoyo al paciente para un uso responsable del tratamiento.
- **Control de rotulado.** Doble verificación de etiquetas y materiales, asegurando información clara y segura.
- **Portafolio autorizado.** 10 nuevos registros y 29 renovaciones, garantizando continuidad terapéutica y cumplimiento normativo.
- **Alertas DIGEMID.** Todas atendidas en plazo, con 0 sanciones, fortaleciendo la trazabilidad y farmacovigilancia.



ODS

Contribución de la organización

13

ACCIÓN
POR EL CLIMA

Meta involucrada

Objetivo 13:
Acción por el clima

Adoptamos una gestión climática integral: medimos la huella desde 2023 (3 Estrellas del MINAM), reducimos emisiones con eficiencia logística y compensamos impactos residuales con co-beneficios sociales y de biodiversidad. En 2024, registramos reducción (en auditoría) y compensamos 256 t CO₂e por viajes e importaciones aéreas mediante el programa Nii Kaniti. En 2025, avanzaremos con flota a GLP (10 vehículos).

Evidencias:

- Medición de huella de carbono (alcances relevantes).
- Disminución de emisiones por importaciones aéreas.
- Transición progresiva hacia flota a GLP a partir de 2025.

15

VIDA
DE ECOSISTEMAS
TERRESTRES

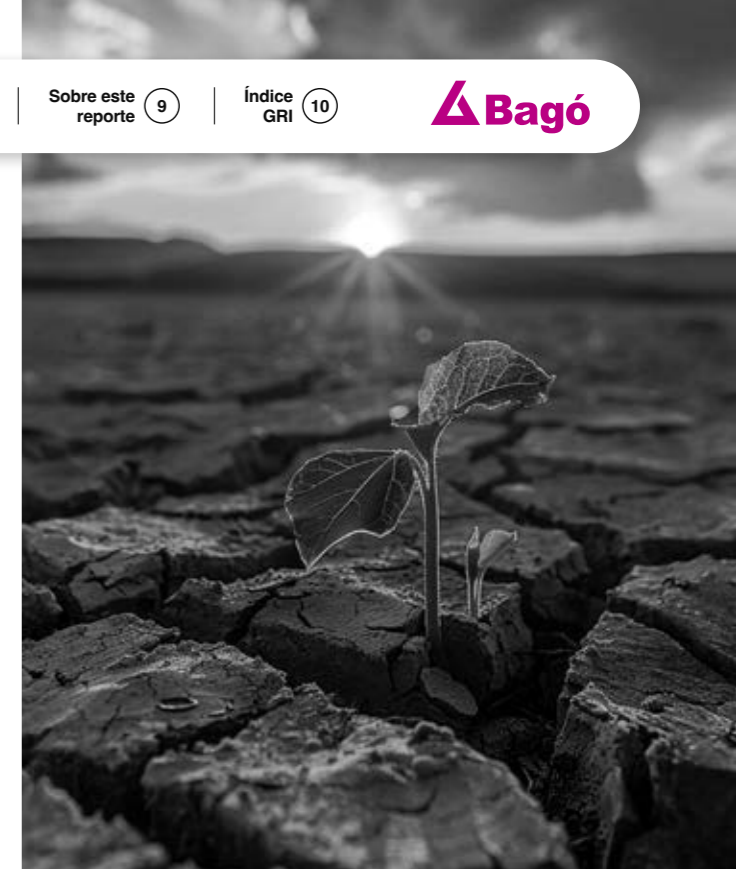
Meta involucrada

Objetivo 15:
Vida de ecosistemas terrestres

Nuestra estrategia climática se articula con la conservación de bosques. A través de Nii Kaniti, el proyecto de LATAM, apoyamos la protección de 127,000 ha en Ucayali, evitando deforestación y fortaleciendo los medios de vida de 7 comunidades indígenas. Este enfoque reconoce el rol de las comunidades locales en la custodia del bosque y los servicios ecosistémicos.

Evidencias:

- Compensación vinculada a conservación amazónica con impactos sociales tangibles.
- Compromiso (2025) de restauración local mediante plantación de árboles con una ONG aliada.



ODS

Contribución de la organización

16 PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS



Meta involucrada

Objetivo 16:
Paz, justicia e instituciones sólidas

La gobernanza ética sostiene la confianza. Operamos con Código de Conducta, Reglamento del Comité de Ética, Manual de Prevención del Delito, SOP de Gestión de Riesgos y Política de Continuidad de Negocio. Protegemos datos personales (Política y SOP de Derechos ARCO) y aseguramos prácticas comerciales y de comunicación responsables (Manual de Prácticas Comerciales; SOP de Comunicación con enfoque DEI en desarrollo para 2025). Desde 2024, la Dirección Técnica asume la función de Compliance, reforzando la independencia y eficacia del sistema. Asimismo, se está diseñando el Manual de Prácticas Comerciales para el 2025.

Evidencias:

- Certificación OEA.
- Certificación ABE por Buenas Prácticas Laborales.
- Ponencias de la Gerencia General en foros sectoriales sobre inclusión y cumplimiento.

17 ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



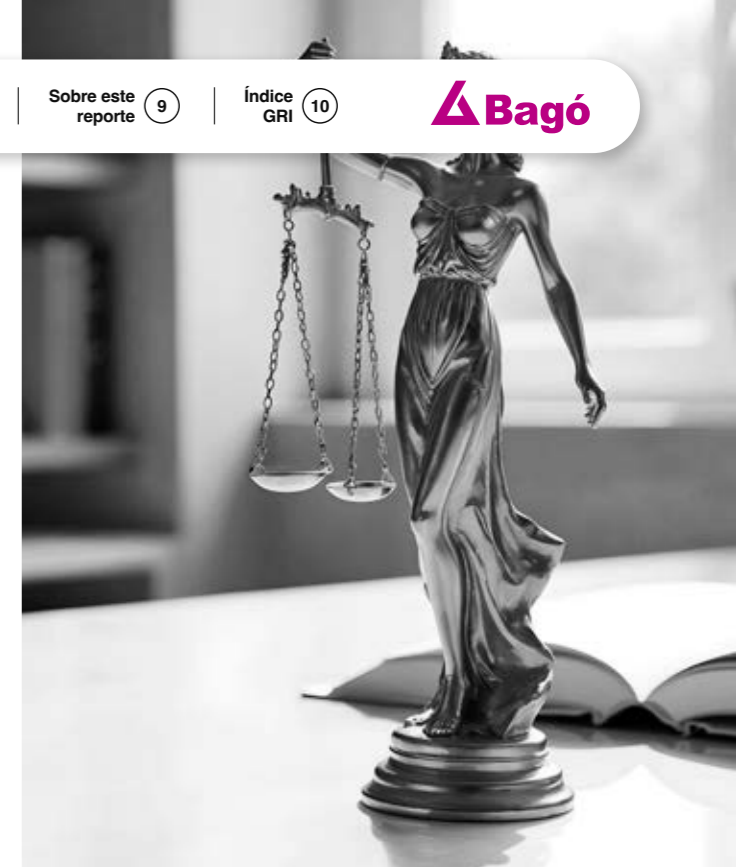
Meta involucrada

Objetivo 17:
Alianzas para lograr los objetivos

Escalamos impacto a través de alianzas estratégicas. Colaboramos con LATAM / Nii Kaniti para conservación amazónica; con la Sociedad Peruana de Neurología en formación científica; y con Latina y Perú Pendiente/Juguete Pendiente para campañas de ayuda en comunidades altoandinas. Estas alianzas combinan capacidades técnicas, alcance territorial y legitimidad social para acelerar resultados y crear valor compartido.

Evidencias:

- Campañas “Contra el frío y las heladas” y #NastizoAbrigaElPerú, con 8 t de abrigo entregadas a más de 400 familias en 2024.
- Coordinación con autoridades locales, redes médicas y organizaciones de la sociedad civil.



3.3 Grupos de interés y diálogos GRI 2-29

Gestionamos la relación con nuestros grupos de interés mediante un modelo de diálogo **permanente, transparente y participativo**, que fortalece la sostenibilidad, la confianza y la corresponsabilidad. Partimos de una convicción simple: la sostenibilidad solo se logra si todos los actores —internos y externos— participan activamente en la creación de valor compartido.

1 ¿Quiénes son y cómo los identificamos?

Identificamos y clasificamos a nuestros grupos de interés considerando tres variables:

- **Influencia y relación directa** con la operación y el cumplimiento de nuestra misión.
- **Impacto recíproco** (positivo o potencialmente riesgoso) en lo social, económico, ambiental o reputacional.
- **Expectativas y grado de involucramiento** en la estrategia corporativa.

Con base en esta evaluación, organizamos a nuestros grupos de interés en **dos categorías** (internos y externos) y definimos para cada uno canales de diálogo, frecuencia de interacción y responsables, asegurando trazabilidad y respuesta oportuna.

Grupos internos	Grupos externos	
<input type="checkbox"/> Gobierno corporativo (Accionistas y Alta Dirección)	<input type="checkbox"/> Estado (entidades reguladoras)	<input type="checkbox"/> Proveedores
<input type="checkbox"/> Colaboradores	<input type="checkbox"/> Médicos, farmacias y distribuidores	<input type="checkbox"/> Gremios
	<input type="checkbox"/> Pacientes y consumidores	<input type="checkbox"/> ONG y aliados estratégicos

2 ¿Para qué participan nuestros grupos de interés?

El propósito de la participación es fortalecer relaciones de confianza y cooperación, asegurando que las decisiones estratégicas reflejen expectativas legítimas y aporten a objetivos comunes de salud, bienestar y desarrollo sostenible. En concreto, buscamos:

- **Alinear los objetivos empresariales** con expectativas sociales y regulatorias.
- **Promover transparencia y ética**, fomentando corresponsabilidad en el cumplimiento (DIGEMID, SUNAT, MTPE, MINAM).
- **Consolidar el bienestar y compromiso del talento interno**, mediante canales inclusivos de comunicación, reconocimiento y mejora continua.
- **Impulsar la actualización científica y médica**, fortaleciendo el vínculo con médicos, farmacias y distribuidores.
- **Generar impacto positivo en la comunidad** a través de programas sociales, educativos y ambientales que integran voluntariado y alianzas.

3 ¿Cómo aseguramos una participación provechosa?

3.1 Gobernanza ética y mecanismos de confianza

Basamos el relacionamiento en una **gobernanza sólida y coherente**:

- **Código de Conducta, Reglamento del Comité de Ética, Manual de Prevención del Delito y SOP de Fiscalizaciones y Gestión de Riesgos**, que orientan una toma de decisiones responsable y transparente.
- **Dirección Técnica y Compliance** (desde 2024, a cargo de una gerencia especializada) que vela por el cumplimiento sanitario, laboral, ambiental y de protección de datos personales.
- **Política de Comunicación con enfoque DEI** que asegura interacciones respetuosas, equitativas y coherentes.

Este marco institucional guía cada interacción con nuestros *stakeholders*, genera **confianza verificable** y sostiene la continuidad de las relaciones.

3.2 Cultura de bienestar, participación y reconocimiento

Fomentamos la participación interna efectiva mediante programas que fortalecen pertenencia, escucha y motivación:

- **Pulso y Focus de Clima Laboral 2024**: monitoreamos áreas con mayores oportunidades, priorizamos hallazgos y ejecutamos planes de acción; alcanzamos 88 % de cumplimiento.
- **Encuestas de satisfacción**: medimos percepción, bienestar y satisfacción con >70 % de participación anual.
- **Círculo de Agradecimiento y Fórmula Bagó**: más de 3,700 reconocimientos en 2024, con 80 % de participación del personal.
- **Campus Bagó** (mallas curriculares para colaboradores y familiares; >15,000 cursos disponibles):
 - 75 % (150 de 208) realizó cursos libres.
 - 57 % (118 personas) completó más de 2 cursos.
 - Promedio de uso: 0.61 horas por colaborador/a.
 - Satisfacción promedio: 9.41/10.

Estos mecanismos convierten la participación en **aprendizaje, crecimiento y bienestar colectivo**, y refuerzan la productividad y el compromiso institucional mediante una comunicación consistente a través de líderes, equipos, canales internos y evaluación de desempeño.

3.3 Programas de diálogo e impacto con públicos externos

Articulamos la colaboración con el Estado, la comunidad médica, pacientes, farmacias, ONG y comunidades mediante tres programas estratégicos:

- **a) Sanos en Todo**
Promueve un liderazgo ético y responsable, basado en una gobernanza sólida, una gestión empresarial eficiente y saludable, y un compromiso con la salud integral y el cuidado del ambiente. Fortalece la relación con autoridades y entes reguladores bajo un marco técnico y de confianza, e integra certificaciones que validan su gestión, como OEA, ABE, Auditoría MTPE en SST y Huella de Carbono Perú (3 Estrellas), entre otras.
- **b) Más Educados, Más Saludables**
Impulsa la educación científica y médica continua como pilar para el acceso equitativo a la salud y el bienestar. En 2024, participaron 910 médicos en 93 congresos nacionales e internacionales, y más de 2,700 profesionales asistieron a reuniones médicas presenciales en todo el país. A nivel comunitario, el programa alcanzó a más de 7.6 millones de personas con acciones de educación en salud. Reconocimientos como SPOT 2024 y RADLA 2024 avalan la efectividad e impacto de esta iniciativa.
- **c) Con Tod@s y Para Tod@s**
Instala la DEI como práctica viva mediante campañas solidarias internas y externas (Nastizol Abriga el Perú, Anaflex Mujer) y alianzas con ONG (PADMA, Casa Hogar Mamá Victoria, Juguete Pendiente). Medimos el impacto por participación de voluntariado y alcance social, asegurando acciones sostenibles y medibles en el tiempo.

3.4 Innovación, tecnología y mejora continua

Usamos la **innovación digital** como habilitador de participación y eficiencia. Nuestras interacciones con los grupos de interés se convierten en espacios de co-creación, optimización de procesos y aprendizaje colectivo, elevando la calidad del servicio interno y externo.

3.5 Evaluación, medición de impacto y rendición de cuentas

Aseguramos que la participación genere valor mediante:

- **Encuestas de satisfacción** a colaboradores.
- **Auditorías externas** de cumplimiento y certificaciones de calidad.
- **Reportes de sostenibilidad** que transparentan resultados por grupo de interés.

Estos instrumentos cierran el ciclo de gestión, permiten ajustar estrategias y consolidan relaciones de largo plazo con nuestros *stakeholders*.



Capítulo

04

Seguridad del paciente y acceso equitativo

Pág. 63 - 69

4.1

Acceso equitativo y cobertura efectiva

GRI 3-3 | NO GRI Acceso equitativo y cobertura efectiva

12,000

Médicos visitados regularmente por la fuerza de ventas (FFVV).

9,864

Puntos de venta (farmacias, clínicas) atendidos, manteniendo la disponibilidad a nacional.

Inclusión

Portafolio diferenciado:

La estrategia incluye productos con presentaciones y formatos que facilitan su acceso y uso seguro.

Gestionamos el acceso con un modelo comercial descentralizado que prioriza tres frentes: disponibilidad nacional, continuidad terapéutica y uso responsable del medicamento. Operamos con una fuerza de ventas propia con presencia permanente en 18 departamentos del país, complementada con visitas mensuales en los 6 departamentos restantes, y reforzada por la fuerza de ventas de distribuidores aliados. Así reducimos brechas; en especial en zonas con menor cobertura sanitaria.

→ **El Programa de Apoyo al Paciente – Contactum es nuestro pilar de continuidad en el tratamiento:** en 2024 beneficiamos con más de 20,000 tratamientos gratuitos en Lima y regiones, evitando el abandono por barreras económicas y mejorando la adherencia terapéutica, a través de la entrega gratuita de tratamientos.

Acompañamos con productos inclusivos (etiquetas con código braille, formulaciones sin azúcar y sin gluten, tapas de seguridad y sabores agradables), para que el tratamiento sea seguro, accesible y confiable para personas con distintas necesidades.



La visita médica y farmacéutica sostiene el uso correcto de nuestros productos vía información y capacitación a los médicos: realizamos >500 000 visitas presenciales al año, con capacitación mensual a ~12 000 médicos y ~3 000 puntos de venta OTC. Además, fortalecemos la actualización científica: 910 médicos participaron en 93 congresos (nacionales e internacionales) y 2 700 médicos asistieron a reuniones científicas en todo el país. En paralelo, el programa “Más Educados, Más Saludables” llevó contenidos de salud a la comunidad, con alcance superior a 7,6 millones de personas mediante webinars, microcápsulas informativas y podcasts.



Metas y objetivos

Para seguir ampliando el acceso, **medimos y gestionamos** con estos focos:

- **Cobertura geográfica** sostenida y equilibrada.
- **Pacientes beneficiados** por el programa de apoyo Contactum.
- **Capacitación médica y farmacéutica** continua.

Indicadores clave: departamentos cubiertos, pacientes atendidos, médicos capacitados por mes, número de visitas médicas y a puntos de venta, y alcance/impacto de los programas educativos a la comunidad.



Logros 2024

En el año consolidamos iniciativas que hacen tangible el acceso equitativo:

- **>20 000 tratamientos gratuitos por Contactum**, reforzando la continuidad terapéutica a nivel nacional.
- **Cobertura comercial sostenida** con fuerza de ventas propia y distribuidores aliados para llegar a más territorios.
- **Portafolio inclusivo fortalecido**, ampliando acceso para poblaciones con necesidades específicas.
- **Educación médica y comunitaria** con alto alcance, apoyando el uso adecuado del medicamento.



Proyectos a futuro

- **Corto plazo (2025):** potenciar Contactum, optimizar la cobertura territorial y ampliar las acciones educativas para médicos, farmacias y comunidad.
- **Mediano plazo:** profundizar el portafolio inclusivo e incrementar el uso de plataformas digitales para educación y seguimiento.
- **Largo plazo:** consolidar un modelo sostenible de acceso equitativo que integre innovación, cobertura nacional, educación continua y eficiencia logística.

→ Consideramos que el acceso no es solo “tener el producto”, sino sostener el tratamiento, educar y estar cerca del paciente y del profesional de salud. Por eso reforzamos los programas de apoyo, la capacitación continua y una cobertura territorial inteligente. Así convertimos la promesa de acceso en práctica diaria.

4.2 Salud, seguridad y bienestar del cliente/paciente

GRI 3-3 | GRI 416-1 | GRI 416-2 | GRI 416-3

0 GRI 416-2

Casos de incumplimiento No se registraron observaciones sancionables ni medidas de DIGEMID u otras autoridades.

100 %

Alertas implementadas: Todas las disposiciones de seguridad de DIGEMID fueron atendidas, actualizando insertos y fichas técnicas sin sanciones.

Doble Verificación

Control de Rotulado y organoléptico: Implementación de doble verificación de artes y etiquetas para prevenir errores que afecten el uso seguro del medicamento; así como revisión organoléptica en muestreo de los productos.

Gestionamos la salud, seguridad y bienestar del cliente/paciente a través de un Sistema de Farmacovigilancia y Atención al Paciente que integra prevención, respuesta y mejora continua. Este sistema abarca la recepción y el registro de eventos adversos —vía correo electrónico, web y línea telefónica—, la evaluación médica y clasificación de los casos, el reporte oportuno a la DIGEMID, la gestión de señales de seguridad y la comunicación de riesgos a profesionales y pacientes.



Este sistema se complementa con Contactum, nuestro Programa de Apoyo al Paciente, que promueve la adherencia y el uso responsable de los medicamentos, y con controles de cadena de frío y liberación documental antes de la distribución. Así aseguramos la continuidad del suministro, reducimos costos asociados a incidentes y fortalecemos la confianza del paciente gracias a la detección temprana de riesgos.





Políticas

Sustentamos esta gestión en lineamientos claros y medibles:

- Política de Seguridad del Paciente y Farmacovigilancia:** define los flujos para la recepción, evaluación, reporte a la DIGEMID y retroalimentación a titulares y fabricantes.
- Lineamientos de Buenas Prácticas de Almacenamiento (BPA) y Buenas Prácticas de Distribución y Transporte (BPDyT):** regulan el almacenamiento, el transporte y el monitoreo térmico para preservar la calidad del producto hasta el cliente.
- Comunicación responsable de riesgos:** establece la emisión oportuna de alertas, precauciones y *recalls* a profesionales, distribuidores y pacientes.
- Capacitación periódica:** garantiza la formación continua de nuestro personal y de los operadores logísticos en temas críticos de seguridad del paciente.

Asimismo, nuestro sistema de gestión, continuo y preventivo, opera para identificar, evaluar y mitigar riesgos de calidad y de cumplimiento sanitario mediante auditorías internas y externas, control de temperatura, revisión documental y farmacovigilancia coordinada por la Dirección Técnica, el Comité de Farmacovigilancia y el área de Aseguramiento de la Calidad, en articulación con los fabricantes y la DIGEMID.

En 2024, actualizamos insertos y fichas técnicas de los productos impactados por las R.D. DIGEMID N.º 6287-2024 (metformina y asociaciones) y N.º 10352-2024 (pseudoefedrina y combinaciones); evaluamos material y stock afectados e implementamos los cambios. Logramos que el 100 % de los lotes distribuidos mantenga su integridad sin retiros ni sanciones regulatorias.



Evaluación de impactos en salud y seguridad por categoría de producto (2024) y acciones de mejora [GRI 416-1](#)

	¿Se evalúan los impactos en salud y seguridad? (Sí/No)	% de productos/ servicios evaluados en la categoría	Criterios de evaluación utilizados	Acciones de mejora implementadas
Antidiabéticos orales (metformina y asociaciones)	Sí	100.00 %	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la R. D. N.º 6287-2024 DIGEMID. Evaluación de riesgo de deficiencia de vitamina B12 según lineamientos EMA y MHRA. 	Actualización de insertos y fichas técnicas conforme al art. 1 y 2 de la resolución.
Descongestivos nasales (pseudoefedrina y combinaciones)	Sí	100.00 %	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la R. D. N.º 10352-2024 DIGEMID. Evaluación de riesgo de síndrome de encefalopatía posterior reversible (PRES) y síndrome de vasoconstricción cerebral reversible (RCVS). 	Actualización de insertos y fichas técnicas conforme al art. 1 y 2 de la resolución.





Metas y objetivos

Para asegurar una experiencia segura y trazable, nos proponemos metas claras con indicadores asociados:

■ Detección temprana y reporte oportuno de eventos adversos.

Indicadores: tiempo promedio de atención; porcentaje de reportes a la DIGEMID dentro de plazo.

■ Capacitación total en farmacovigilancia.

Indicadores: porcentaje de personal capacitado; porcentaje de aprobación (meta: 100 %).

■ Trazabilidad clínica y documental.

Indicadores: porcentaje de IPS (informes/perfiles de seguridad) entregados mensualmente; cumplimiento de control térmico y de liberación documental.



Logros 2024

A continuación, presentamos los principales avances en materia de seguridad de nuestros clientes y pacientes:

■ **Cumplimiento regulatorio:** no registramos casos de incumplimiento (GRI 416-2), observaciones sancionables ni medidas de DIGEMID u otras autoridades nacionales o regionales.

■ **Contactum activo:** aseguramos la continuidad del programa de apoyo al paciente (adherencia y acceso), con líneas telefónicas y WhatsApp dedicados.

■ **Control de artes y rotulado:** implementamos doble verificación de piezas y etiquetas para prevenir errores que afecten el uso seguro.

■ **Portafolio autorizado:** logramos 10 registros sanitarios nuevos y 29 renovaciones ante DIGEMID; el 50 % de los nuevos se lanzará en 2025, asegurando disponibilidad continua.

■ **Alertas DIGEMID implementadas:** atendimos e implementamos todas las disposiciones de seguridad, actualizando insertos y fichas técnicas dentro de los plazos regulatorios, sin retiros ni sanciones.



Proyectos a futuro

De cara a los próximos ciclos, consolidaremos la seguridad del paciente con acciones inmediatas y de mediano plazo:

■ **Corto plazo.** Fortalecer el sistema de control y comunicación de alertas (DIGEMID y fabricantes), con difusión inmediata a Dirección Técnica, Logística y Calidad para evaluar el impacto en stock y materiales.

■ **Mediano plazo (2025–2026).** Implementar una base de datos validada de farmacovigilancia regional para el registro, la trazabilidad y el análisis de eventos adversos, habilitando reportes más eficientes a la DIGEMID y una mejor detección de señales.

➔ Cerramos el periodo reforzando la cultura de farmacovigilancia en toda la organización: sensibilizamos sobre su importancia, mejoramos nuestros canales de atención —propios y de aliados— para recibir y gestionar reportes con mayor oportunidad y actualizamos los Procedimientos Operativos Estándar e instructivos de farmacovigilancia. Con ello, elevamos la detección temprana, la trazabilidad y la calidad de la respuesta clínica.

Capítulo

05

Calidad del producto y cadena de suministro responsable

Pág. 70 - 81

5.1 Aseguramiento de calidad y farmacovigilancia

GRI 3-3 | NO GRI Calidad y seguridad de productos

9

Auditorías Ejecutadas:

Total de auditorías a almacenes, operadores y transportistas (100% del plan anual).

+38%

Gestión de Quejas:

Incremento en la atención y resolución de quejas respecto a 2023, reflejando un sistema más eficiente.

Trazabilidad

Control de Temperatura:

Monitoreo continuo, registradores digitales y validación de rutas para la integridad de la cadena de frío.

Gestionamos la calidad y seguridad de nuestros productos mediante un Sistema de Gestión de la Calidad alineado con las Buenas Prácticas de Almacenamiento, Distribución y Transporte y con la Farmacovigilancia, cumpliendo la normativa vigente (D. S. N.° 014-2011-SA y D. S. N.° 016-2011-SA) bajo supervisión de la DIGEMID. Como droguería, aseguramos que todo producto importado cuente con registro sanitario vigente, certificación BPM del fabricante y revisión documental antes de su liberación.



Nuestro sistema integra gestión de riesgos, liberación de lotes, manejo de desvíos y CAPA, recalls, quejas, auditorías internas y auditorías a proveedores. Garantiza la integridad del producto durante el almacenamiento y el transporte mediante controles de temperatura, trazabilidad, validación de rutas y monitoreo continuo. Esto se traduce en menos devoluciones y pérdidas, menor generación de mermas y residuos, y mayor seguridad terapéutica y confianza del paciente.





Políticas

Contamos con una **Política de Calidad** orientada a garantizar la **seguridad, eficacia y trazabilidad** de los productos que importamos y distribuimos. Esta política está respaldada por el Manual de Calidad de la Droguería, aprobado por la Dirección Técnica, y se complementa con procedimientos internos de control, auditorías, transporte y farmacovigilancia.

Nuestros compromisos principales son:

- Cumplir la legislación sanitaria peruana y los requisitos técnicos de DIGEMID.
- Asegurar que cada producto liberado al mercado cuente con documentación técnica validada y trazable.
- Mantener condiciones adecuadas de almacenamiento y transporte, con sistemas validados de control de temperatura.
- Promover la mejora continua y la cultura de calidad en el personal y los operadores logísticos asociados.
- Garantizar la comunicación inmediata ante alertas sanitarias o retiros de producto dispuestos por la autoridad sanitaria o por el fabricante.



Metas y objetivos

Medimos el desempeño del Sistema de Gestión de la Calidad con indicadores operativos, regulatorios y de satisfacción, que revisamos mensualmente en Dirección Técnica y Aseguramiento de la Calidad, en línea con nuestro Manual de Calidad. Entre los más relevantes se incluyen:

- **Auditorías realizadas:** 9 auditorías ejecutadas en 2024 (100 % del plan anual).
- **Gestión de quejas:** más del 38 % de casos atendidos y resueltos en comparación con el 2023 gracias a la optimización del flujo de revisión, clasificación y cierre.
- **Liberación documental:** 100 % de los productos importados revisados y liberados por Dirección Técnica antes de su comercialización.
- **No conformidades:** CAPA cerradas dentro del plazo establecido.
- **Capacitaciones:** 100 % del personal técnico y logístico capacitado en BPA y BPDyT según cronograma.
- **Farmacovigilancia:** porcentaje de reportes ingresados y cerrados dentro del tiempo regulatorio (seguimiento continuo).
- **Cadena de frío y transporte:** número de excursiones de temperatura detectadas y tiempos de cierre de cada evento.



Gestión de reclamos

Contamos con un sistema integral para gestionar reclamos y comentarios sobre la calidad y seguridad de nuestros productos. Centralizamos la recepción en canales institucionales, registramos y clasificamos cada caso y activamos la evaluación técnica para definir análisis, retiros o investigaciones con el fabricante, manteniendo siempre una comunicación directa con el cliente sobre las acciones correctivas y preventivas.



En 2024, atendimos y solucionamos 38 % más casos que en 2023, lo que refleja un sistema más eficiente. También avanzamos en la validación de Jazz Safety, que se integrará al *e-reporting* de la autoridad sanitaria, y realizamos reuniones semanales para revisar todos los casos, incluyendo 23 reportes adversos de medicamentos.

Controles de seguridad

Nuestro objetivo es simple: garantizar que cada producto importado cumpla con los estándares de **seguridad, eficacia y estabilidad** hasta llegar al cliente, siguiendo rigurosamente las normas DIGEMID (**BPA y BPDyT**).

Paso 1.



Control Documental y Legal

Verificamos que toda la documentación esté en regla: Certificados de Análisis, fechas de fabricación/vencimiento, y vigencia del Registro Sanitario (requisitos legales).

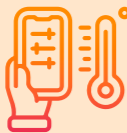
Paso 2.



Inspección Física y Lote

Realizamos la inspección física y visual de los empaques (primario y secundario) para confirmar su integridad y el rotulado correcto. Aseguramos la trazabilidad por lote.

Paso 3.



Control de Condiciones

Monitoreamos y controlamos temperatura y humedad durante el almacenamiento y el transporte usando registradores digitales validados y alarmas.

Paso 4.



Liberación Final

La distribución es autorizada solo por la Liberación Documental Final cuando se ha cumplido la totalidad de los requisitos técnicos y legales.

Certificaciones de seguridad y calidad del producto

Operamos con un Sistema de Gestión de la Calidad certificado, alineado a normas nacionales e internacionales para la importación, el almacenamiento, la distribución y la comercialización de productos farmacéuticos. Contamos con certificados de **BPA y BPDyT** otorgados por **DIGEMID**, que acreditan el cumplimiento de los estándares técnicos exigidos por la autoridad sanitaria.

Solo distribuimos productos de fabricantes extranjeros con certificación **BPM** de agencias regulatorias reconocidas y, cuando corresponde, de DIGEMID. Además, contamos con un sistema de farmacovigilancia para recibir, evaluar y reportar eventos adversos en coordinación con la autoridad y los titulares de registro.

A esto se suma el programa de apoyo al paciente **Contactum**, que promueve la adherencia al tratamiento y ayuda a reducir el abandono por motivos económicos, fortaleciendo la salud y seguridad del paciente.



Logros 2024

En 2024, consolidamos capacidades clave del Sistema de Gestión de la Calidad a través de:

Auditorías internas/externas:

- 9 auditorías a almacenes, operadores logísticos y transportistas.
- Mejora en el cumplimiento de BPA/BPDyT y cierre oportuno de hallazgos.
- 1 auditoría en el extranjero a fabricante en Argentina

Gestión de reclamos:

- 38 % más quejas atendidas y resueltas frente a 2023.
- Mayor trazabilidad documental y respuestas más oportunas ante desviaciones e incidentes.

Documentación y control de artes:

- Actualización de la documentación de liberación y control de artes.
- Tiempos de revisión más ágiles y coherencia entre información técnica y material de empaque.

Integridad del producto:

- Refuerzo del control de temperatura, trazabilidad de lotes y validación de rutas a lo largo de toda la cadena.

Auditorías del SGC:

- Programa anual de auditorías internas y externas, basado en nuestro Manual de Calidad, que evalúa cumplimiento normativo, trazabilidad y mejora continua del sistema.

Proyectos a futuro

Corto plazo (2024–2025)

- Fortalecer el sistema de control y comunicación de alertas (DIGEMID y fabricantes), con difusión inmediata a Dirección Técnica, Logística y Calidad para evaluar el impacto en stock y materiales.

Mediano plazo

- Implementar una base de datos validada de farmacovigilancia con registro y análisis de eventos adversos y reporte en tiempo real a DIGEMID.
- Digitalizar formatos de liberación e inspección para mejorar trazabilidad y reducir el uso de papel.

Largo plazo

- Adoptar herramientas digitales integradas para control documental, seguimiento de artes, indicadores de calidad y trazabilidad desde la importación hasta la entrega al cliente.

→ Este periodo refuerza nuestra disciplina operativa apoyada en tres frentes: una trazabilidad documental completa que asegura coherencia entre expedientes de importación y productos comercializados, una farmacovigilancia más sólida gracias a nuevas capacitaciones y SOP formales, y un control de artes con doble verificación que reduce errores y agiliza lanzamientos. Todo ello se refleja en SOP actualizados, equipos mejor preparados y un Sistema de Gestión de la Calidad más preventivo y robusto, alineado con la seguridad del paciente, el cumplimiento regulatorio y la mejora continua.

5.2

Inventarios y trazabilidad

GRI 3-3 | NO GRI Inventarios y trazabilidad

100 %

Nivel de Servicio: Pedidos atendidos en tiempo y forma.

< 2 %

Back Order: Porcentaje mínimo de pedidos pendientes por atender.

OEA

Certificación Clave:

Obtención de la certificación Operador Económico Autorizado (SUNAT), reforzando el cumplimiento aduanero.

Gestionamos los inventarios y la trazabilidad como procesos estratégicos para asegurar la disponibilidad oportuna y segura de medicamentos, cumpliendo las BPM, las BPDyT y la normativa sanitaria local. Cada producto se identifica por lote y fecha de vencimiento, se registra en SAP y en el WMS del operador logístico, y se maneja bajo el principio FEFO (“primero en vencer, primero en salir”), con todos los movimientos digitalizados y respaldados por documentación y guías de remisión que detallan lotes, cantidades y destino.

→ **Contamos con monitoreo continuo y reportes automáticos que permiten anticipar desabastecimientos,** además de una coordinación estrecha entre Supply Chain, Regulatorio, Comercial y Producción para priorizar pedidos y gestionar los tiempos de importación.

Realizamos auditorías internas al operador logístico y recibimos auditorías de DIGEMID que revisan instalaciones, registros y controles. Nuestras soluciones integradas permiten ver el *stock* en tiempo real, planificar inventarios según demanda y estacionalidad, asegurar la trazabilidad desde la importación hasta el cliente y retirar a tiempo productos no conformes o vencidos, protegiendo la salud pública.





Metas y objetivos

En el 2024, nos planteamos las siguientes metas:

- 1 Garantizar disponibilidad continua evitando quiebres de *stock*.
- 2 Optimizar los niveles de inventario equilibrando cobertura, rotación y costos logísticos.
- 3 Reducir mermas y vencimientos fortaleciendo el planeamiento, el control FEFO y la gestión por lotes.

En relación con estas metas, en 2024 registramos los siguientes indicadores:

- **Nivel de servicio:** 100 % — pedidos atendidos en tiempo y forma.
- **Nivel de inventario:** 6 meses — cobertura promedio (meses y valorizado).
- **Back order:** <2 % — pedidos pendientes por atender.
- **Productos core sin quiebres** — disponibilidad continua de los productos esenciales.
- **Vencimientos anticipados** — monitoreo de productos con ≥ 16 meses a su vencimiento y *stock* > 4 meses para prevenir riesgos.
- **Incumplimientos de proveedores (PT y granel)** — alerta cuando el *stock cae* por debajo de 2 meses.



Logros 2024

En 2024, tuvimos los siguientes logros:

- **Redujimos en 3.15 puntos** porcentuales la tasa de productos sin stock frente a 2023, asegurando la continuidad del tratamiento de los pacientes.
- **Obtuvimos la certificación OEA (Operador Económico Autorizado)** de SUNAT en marzo de 2024, reforzando la trazabilidad y el control de nuestra cadena logística y nuestro cumplimiento aduanero.
- **Alcanzamos 6.67 meses de cobertura de inventario al cierre de 2024**, garantizando la disponibilidad oportuna de productos en el mercado.




Proyectos a futuro

A futuro proyectamos trabajar en los siguientes frentes:

1. **Optimizar políticas de inventario y coberturas dinámicas**, segmentando productos críticos y estacionales para reducir sobreinventarios y quiebres.
2. **Digitalizar integralmente la trazabilidad** con serialización unitaria y códigos únicos por unidad, alineados a exigencias locales e internacionales.
3. **Aplicar modelos predictivos con IA/ML** para mejorar la precisión del pronóstico de demanda.
4. **Optimizar ambientalmente la gestión de inventarios**, enfocándonos en menos vencimientos y menor huella de carbono logística.

Los cambios regulatorios marcan el pulso de la disponibilidad y nos exigen anticipación: fortalecimos la planificación, la coordinación entre áreas y el seguimiento activo de requisitos para evitar quiebres y responder con agilidad. La gestión de la demanda dejó de ser un cálculo aislado y pasó a sostener nuestra estrategia: ubicar el producto correcto, en el momento preciso y al costo óptimo, equilibrando servicio y eficiencia. Por ello integramos a nuestro pipeline una plataforma de planeamiento de la demanda que conecta datos comerciales, regulatorios y logísticos, y consolida un abastecimiento más confiable, eficiente y sostenible.

5.3 Gestión y evaluación ESG de proveedores

GRI 3-3 | GRI 204-1 | GRI 308-1 | GRI 414-1

94.91%

Participación de Compras Locales: Pedidos atendidos en tiempo y forma.

3

Evaluación ESG (2024): Número de proveedores evaluados por impactos sociales y ambientales.



Gestionamos la cadena de suministro con una mirada integral: planificamos la demanda y las compras, homologamos y evaluamos a nuestros proveedores, administramos inventarios, organizamos la distribución y aseguramos la trazabilidad de materiales de extremo a extremo. Lo

hacemos apoyándonos en SAP y en lineamientos de sostenibilidad que guían cada decisión. Nuestra evaluación de proveedores considera calidad, costo, tiempos y cumplimiento de entrega, y solo trabajamos con quienes superan esos estándares.



Políticas y estándares de gestión

A continuación, detallamos los pilares que rigen nuestra relación con la cadena de valor. Todos se aplican de forma sistemática y están respaldados por documentos y controles internos:

- **Ética y cumplimiento:** nos regimos por el Código de Conducta y por cláusulas contractuales de anticorrupción y transparencia en contrataciones (procesos de licitación y auditorías periódicas).
- **Proveedor evaluado = proveedor habilitado:** operamos únicamente con proveedores evaluados y homologados (CIAL).
- **Debida diligencia y trazabilidad:** uso de SAP para órdenes de compra, recepciones y seguimiento en tiempo real de cada movimiento.
- **Logística responsable:** priorizamos modos de transporte más eficientes y con menor huella, consolidamos cargas y optimizamos rutas para reducir costos e impactos ambientales.
- **Gestión de riesgos:** contamos con planes de contingencia frente a quiebra de proveedores, conflictos sociales, disrupciones logísticas o crisis globales.
- **Cumplimientos aduaneros y tributarios:** exigimos y verificamos el cumplimiento de obligaciones a lo largo de la cadena.



Metas y objetivos

El foco es una cadena eficiente, resiliente y sostenible que asegure disponibilidad para el paciente y competitividad para el negocio. En 2024–2025 nos proponemos:

- **Eficiencia y servicio:** mantener nivel de servicio = 100 % y *back order* < 2 %.
- **Salud de inventarios:** 6 meses de inventario (en meses y valorizado); cero quiebres en productos *core*; control de SKU con ≥ 16 meses a vencimiento y stock > 4 meses.
- **Desempeño de proveedores:** reducir incumplimientos de entrega en PT y granel con stock < 2 meses.
- **Costos logísticos:** controlar la variación de fletes y los días de nacionalización.
- **Debida diligencia en compras:** centralizar adquisiciones y fortalecer el proceso de *due diligence* en compras y contrataciones.
- **Ambiente:** minimizar impactos del transporte y la distribución mediante consolidación, cambio modal y planificación.



Compras locales y portafolio de proveedores

GRI 204-1

En Bagó Perú priorizamos el abastecimiento cercano como palanca de eficiencia, trazabilidad y resiliencia. Definimos “compra local” como la adquisición de bienes y servicios a proveedores establecidos y operativos en Lima Metropolitana—incluye productores locales y representantes/distribuidores oficiales con presencia formal en el país—, dado que aquí se ubican nuestra oficina administrativa y nuestro operador logístico.

Con este enfoque buscamos:

- Reducir tiempos de entrega y costos de transporte.
- Fortalecer el empleo y la economía del entorno.
- Disminuir la huella de carbono de la logística.
- Aumentar la resiliencia frente a disrupciones internacionales.

→ **Durante 2024, el monto de compras locales ascendió a S/8'473,241.26.** Para contextualizar el resultado, a continuación, presentamos el desglose del portafolio de abastecimiento 2024 por procedencia, moneda y participación, junto con el número de proveedores contratados. El perfil fue mayoritariamente local —205 proveedores (94.91 %) y compras por S/8'473,241.26—, complementado por 10 proveedores internacionales (4.63 %) en categorías especializadas y 1 proveedor nacional fuera de Lima (0.46 %).

Compras y proveedores por procedencia 2024 GRI 204-1

Procedencia	Monto total contratado	Moneda	Porcentaje participación	Cantidad de proveedores contratados
Internacional	1'132,569.76	EUR	4.63 %	10
	5'708,016.89	USD		
Nacional	5'762,330.91	PEN	0.46 %	1
Local	8'473,241.26	PEN	94.91 %	205
Total general			100 %	206



Evaluación de proveedores con impactos ambientales y sociales en la cadena de suministro

GRI 308-1 | GRI 308-2 | GRI 414-1 | GRI 414-2

En nuestra gestión de abastecimiento evaluamos, de manera documental y mediante visitas y auditorías, a proveedores críticos y de soporte (transporte, almacenamiento, materiales de empaque y servicios auxiliares), alineados con nuestros códigos y políticas. Este proceso nos permite revisar condiciones laborales y de derechos humanos, impactos en comunidades cercanas y la continuidad del suministro de medicamentos. A partir de los hallazgos, activamos planes de mejora que incluyen regularización contractual, refuerzo de prácticas ambientales, mejor gestión de residuos y mantenimiento de flota, así como una planificación de inventarios más robusta y rutas logísticas alternativas para asegurar la disponibilidad de productos.

1 Condiciones laborales y derechos humanos.

2 Impactos en comunidades locales.

3 Acceso equitativo y continuidad del suministro de medicamentos.

Evaluación de proveedores en el 2024 GRI 308 | GRI 414

	2023	2024
En relación con los impactos sociales	5	3
En relación con los impactos ambientales	5	3



Durante 2024 dimos pasos concretos para fortalecer la confiabilidad y la sostenibilidad de nuestra cadena:

- Operador Económico Autorizado (OEA):** desde marzo de 2024 contamos con la certificación de SUNAT, que nos reconoce como socio confiable en la cadena logística internacional por nuestro desempeño en comercio exterior y cumplimiento aduanero.
- Huella de Carbono Perú:** iniciamos la gestión para obtener la 1.ª, 2.ª y 3.ª Estrella del programa del MINAM, evidenciando compromiso en la medición y reducción de GEI.
- Optimización modal:** redujimos significativamente envíos aéreos priorizando importaciones marítimas, con mejoras en costos y planificación sin afectar el abastecimiento.
- Consolidación de despachos:** disminuimos viajes terrestres a partir de mejores prácticas de consolidación de carga.
- Materiales más sostenibles:** reemplazamos 80,000 bolsas plásticas para muestras médicas por bolsas biodegradables.
- Auditorías a proveedores de empaque productivo:** evaluamos condiciones laborales y de seguridad, buenas prácticas de producción y almacenamiento, y gestión de residuos, reforzando criterios ambientales y sociales. [GRI 308-1](#) | [GRI 414-1](#)



Proyectos a futuro

Para sostener y escalar lo avanzado, trabajaremos en tres frentes:

- OEA en cadena extendida:** involucraremos a nuestros agentes y socios logísticos para que avancen hacia su propia certificación OEA.
- Sostenibilidad y compras responsables:** priorizaremos proveedores con políticas y prácticas ESG, materiales ecoamigables, eficiencia en uso de energía y agua, y gestión de residuos; además, impulsaremos la automatización de tareas repetitivas para enfocarnos en el core del área.
- Tecnología y planificación:** implementaremos una plataforma avanzada de planificación de la demanda e iniciaremos la migración a SAP S/4HANA para mayor trazabilidad y toma de decisiones en tiempo real.

→ Este año confirmamos que una **cadena confiable se construye con contratos claros, seguimiento puntual a las entregas y decisiones que ponderan el impacto ambiental y social, además del económico.** Al conocer de cerca a nuestros proveedores —sus procesos, capacidades y clientes— alineamos mejor las fechas y ventanas de atención, optimizamos rutas y evitamos cuellos de botella. Con más agilidad y flexibilidad mantenemos el nivel de servicio que el país espera de nosotros: medicamentos disponibles, a tiempo y con calidad, en cada punto de la red donde se necesitan.



Capítulo

06

Innovación y comunicación responsable

Pág. 82 - 88

6.1 Innovación tecnológica y uso responsable de la IA

GRI 3-3 | NO GRI Innovación tecnológica y uso responsable de la IA

Política Formal

Documento formal de uso de IA con foco en **privacidad, seguridad y validación humana.**

IA en Productividad

Funciones de IA incorporadas en la suite colaborativa (redacción, análisis), reduciendo tiempo y elevando calidad.

Gestionamos la innovación tecnológica, incluida la inteligencia artificial, con una gobernanza clara, diligencia técnica y ética aplicada. Contamos con un marco de roles definidos (sponsor ejecutivo, *product owner* y administración de conocimientos), un proceso de diligencia que evalúa riesgos, prueba y aprueba herramientas, y principios de privacidad y seguridad basados en control de accesos, trazabilidad y verificación.

→ **En 2024, esto se tradujo en menores tiempos de respuesta, mayor disponibilidad de información, menos impresiones y un acceso más amplio a políticas y capacitación.** En paralelo, cuando democratizamos las políticas y los SOPs a través de nuestra IA (YACHai), generamos una percepción de justicia, transparencia y coherencia en la toma de decisiones.

Los colaboradores se sienten empoderados, informados y cuidados, con mayor autonomía para actuar dentro de un marco claro, reduciendo la incertidumbre, el error y la dependencia jerárquica. Al mismo tiempo, mitigamos sesgos, desinformación y la exposición de datos personales mediante controles técnicos y formación continua. Nuestro principio rector es simple: innovar sí, siempre con trazabilidad, control y las personas en el centro, consolidando así una gobernanza viva, accesible y sostenible.



YACHai
Asistente Virtual



Políticas

Contamos con una política formal de uso de IA que define propósito, alcance y prioridades para toda la organización, con foco en privacidad y seguridad de la información. Se sostiene en principios de servicio a la salud, sostenibilidad, desarrollo ético, cumplimiento legal, validación humana y cultura de innovación, y se aplica mediante: evaluación previa de riesgos, capacitación obligatoria, uso solo para fines laborales, desarrollo y pruebas en entornos controlados y monitoreo continuo.



Asignamos responsabilidades claras a áreas técnicas y de ética, y deberes a los colaboradores, como documentar datos y decisiones, capacitarse y reportar incidentes. Complementamos con trazabilidad completa de datos, modelos y decisiones; evaluación periódica de herramientas y *prompts*; control de la calidad y sensibilidad de los datos; gestión de accesos bajo el principio de mínimo privilegio; y registros de auditoría. Ante incumplimientos, aplicamos un régimen de cumplimiento y sanciones que refuerza la coherencia y la mejora continua.



Metas y objetivos

Para evaluar nuestro progreso definimos metas y KPI que promueven adopción responsable y valor medible:

- 2024 (base):** consultas semanales del asistente 500; usuarios activos 90; tasa de retención ≥ 90 %; consultas no resueltas ≤ 10 %; satisfacción de usuarios ≥ 80 %.
- 2025 (escalamiento):** consultas semanales 4,000; usuarios activos 120; consultas no resueltas ≤ 1 %; satisfacción ≥ 85 %.

Estos objetivos se acompañan de tableros de seguimiento para medir velocidad de respuesta, calidad de resultados, tasa de corrección humana y cumplimiento de controles (privacidad, seguridad y sesgos), integrando retroalimentación de las áreas usuarias para ajustar modelos y procesos.





Logros 2024

En 2024, desplegamos iniciativas que consolidan nuestra capacidad de innovación con seguridad:

Asistente virtual con IA Generativa.

Diseñamos y lanzamos un asistente que responde en lenguaje natural utilizando data estructurada y no estructurada; esto redujo tiempos de búsqueda y mejoró la continuidad de procesos internos al entregar respuestas inmediatas y trazables. Se democratizó con nuestros colaboradores la información de gobernanza, proveyéndolos de contenido institucional accesible para fortalecer la transparencia interna.

IA en la plataforma colaborativa.

Integramos funciones de redacción, análisis y automatización en nuestra suite de productividad, habilitando a los equipos para producir contenidos de mayor calidad en menos tiempo y con controles de revisión humana.

Aplicaciones móviles.

Publicamos apps que ofrecen una interfaz amigable para acceso y registro de información, acelerando consultas y estandarizando evidencias en campo.

Eficiencia y resiliencia tecnológica.

Implementamos un tablero integral de monitoreo de red e infraestructura; segregamos ambientes de desarrollo y producción; optimizamos costos en la nube (evaluación y apagado de instancias ociosas); migramos aplicaciones a un servidor de aplicaciones más eficiente; endurecimos reglas de *firewall*; adoptamos una suite de productividad en la nube; habilitamos acceso condicional por geolocalización y mejoramos políticas de protección de *endpoints*.

En conjunto, estas acciones elevaron la eficiencia (mejor visibilidad operativa, menos incidentes, respuestas más rápidas), la calidad (más disponibilidad, seguridad y trazabilidad de cambios) y la sostenibilidad (menor consumo energético y costos por consolidación y apagado de recursos ociosos).



Proyectos a futuro

Nuestra hoja de ruta consolida lo alcanzado y proyecta escalamiento responsable:

Corto plazo. Consolidar el asistente virtual organizacional; publicar la Política de Uso de IA junto a SOP específicos; habilitar el envío automatizado de KPI de uso; e intensificar concientización y formación en uso ético de IA.

Mediano plazo. Integrar funciones del asistente con sistemas comerciales; ampliar analítica (p. ej., predicción de demanda) con salvaguardas de sesgo; y sostener un programa continuo de formación.

Largo plazo. Escalar desarrollos con *machine learning*, modernizar la arquitectura de datos y fortalecer la gobernanza algorítmica con auditorías periódicas y pruebas de robustez.

Este despliegue se apoya en el **Campus Bagó**, plataforma que acompaña la transición del perfil 4.0 al 5.0 con una oferta formativa sobre automatización e IA: cursos prácticos, videos didácticos y contenidos a demanda que refuerzan competencias digitales, promueven

hábitos de uso responsable y mejoran la empleabilidad, cuidando el bienestar mediante ritmos flexibles y un enfoque de desarrollo sostenido.

Este periodo refuerza nuestro estándar de calidad: verificación obligatoria antes de liberar nuevas funciones para reducir al máximo las alucinaciones, revisión continua de contenidos para evitar la desactualización y disciplina documental en políticas, SOP, actas de despliegue y planes de capacitación como base de la mejora continua. **Con ello avanzamos hacia una innovación útil, segura y centrada en las personas, que potencia nuestra operación sin perder de vista la ética, la privacidad y la confianza de quienes confían en nosotros.**

6.2

Marketing con impacto social

GRI 3-3 | NO GRI Marketing de doble impacto

100% GRI 417-2

Conformidad Técnica:

Totalidad de productos importados y distribuidos cumplió la normativa vigente en etiquetado e información.

0 GRI 417-3

Sanciones:

No se registraron sanciones por incumplimiento de etiquetado o publicidad en 2024.

Doble verificación

Control de Calidad:

Aplicada por Dirección Técnica a etiquetas, prospectos y piezas promocionales.

En Bagó, el marketing no solo impulsa marcas, también promueve salud pública y comportamientos de cuidado. En 2024, nuestras acciones combinaron campañas masivas, educación sanitaria y productos inclusivos, buscando beneficios medibles para personas y comunidades.

¿Qué hicimos y por qué importa?

→ #NastizolAbrigaElPerú

Campaña solidaria “Contra el frío y las heladas” junto a Latina TV y Juguete Pendiente, que movilizó donaciones de abrigo para familias en zonas altoandinas y logró un amplio alcance mediático. Estas activaciones integran comunicación, voluntariado y ayuda directa.³

→ Anaflex Mujer – contenido con causa

Piezas difundidas a lo largo de 2024 (Día de la Mujer, uso responsable de redes, bienestar) orientadas al empoderamiento y la salud emocional, que refuerzan un posicionamiento de marca con propósito.⁴

→ Productos inclusivos

Presentaciones con etiquetas en braille, opciones sin azúcar y sin gluten, tapas de seguridad y sabores accesibles, para ampliar el uso seguro y fortalecer la confianza del paciente.

→ Programa de Apoyo al Paciente – Contactum

Facilita la continuidad de tratamientos en Lima y provincias, reduciendo el abandono por barreras económicas.

→ Programa de Capacitación Médica Continua (CMC)

Programa de educación continua que incluye congresos, cursos, charlas presenciales y webinars dirigidos a profesionales médicos, con el objetivo de fortalecer la calidad de la atención médica y promover una prescripción informada. Asimismo, contempla instancias de capacitación para farmacias orientadas a la actualización técnica de los productos, contribuyendo a una atención responsable y de calidad en el punto de venta.

→ Programa “Más Educados, Más Saludables”

Iniciativa orientada a la educación de la comunidad en prevención y tratamientos de salud, que ha alcanzado a más de 7 millones de personas en todo el Perú a través de nuestras redes sociales y plataforma web, contribuyendo a una mayor conciencia en salud y al fortalecimiento de prácticas de autocuidado informadas.

³Referencia: publiadmin.fundaciontelefonica.com+1

⁴Referencia: DGB UNAM+2LinkedIn+2

Crterios de marketing responsable

1

Mensajes educativos (hábitos saludables, uso responsable de medicamentos).

2

Enfoque de inclusión (presentaciones accesibles).

3

Evidencia y educación continua (congresos, CMC, webinars).

4

Beneficio social medible (abrigo entregado, alcance real de campañas solidarias).

5

Protección del paciente (Contactum).

Impactos generados

- Sociales:** mayor acceso a información de salud, apoyo a pacientes vulnerables y campañas que atienden necesidades reales (frío extremo, estigma y violencia).
- Económicos:** fidelización y preferencia por propuestas con propósito; fortalecimiento del canal médico-farmacia mediante formación continua.
- Ambientales:** impacto indirecto bajo (principalmente por materiales de activación), mitigable con piezas digitales y logística eficiente.

Etiquetado e información de productos

Gestionamos el etiquetado y la información de nuestros productos farmacéuticos con rigor técnico y trazabilidad, en cumplimiento de la Ley N.º 29459, el D. S. N.º 016-2011-SA y las directivas de DIGEMID sobre rotulado, empaques y publicidad. Cada producto que importamos y distribuimos cuenta con registro sanitario vigente y materiales de empaque aprobados por la autoridad; además, aplicamos doble verificación por parte de la Dirección Técnica y un equipo revisor, para asegurar consistencia entre el expediente técnico y científico y lo que llega a profesionales de la salud y consumidores.

¿Qué información incluimos en el rotulado? GRI 417-1

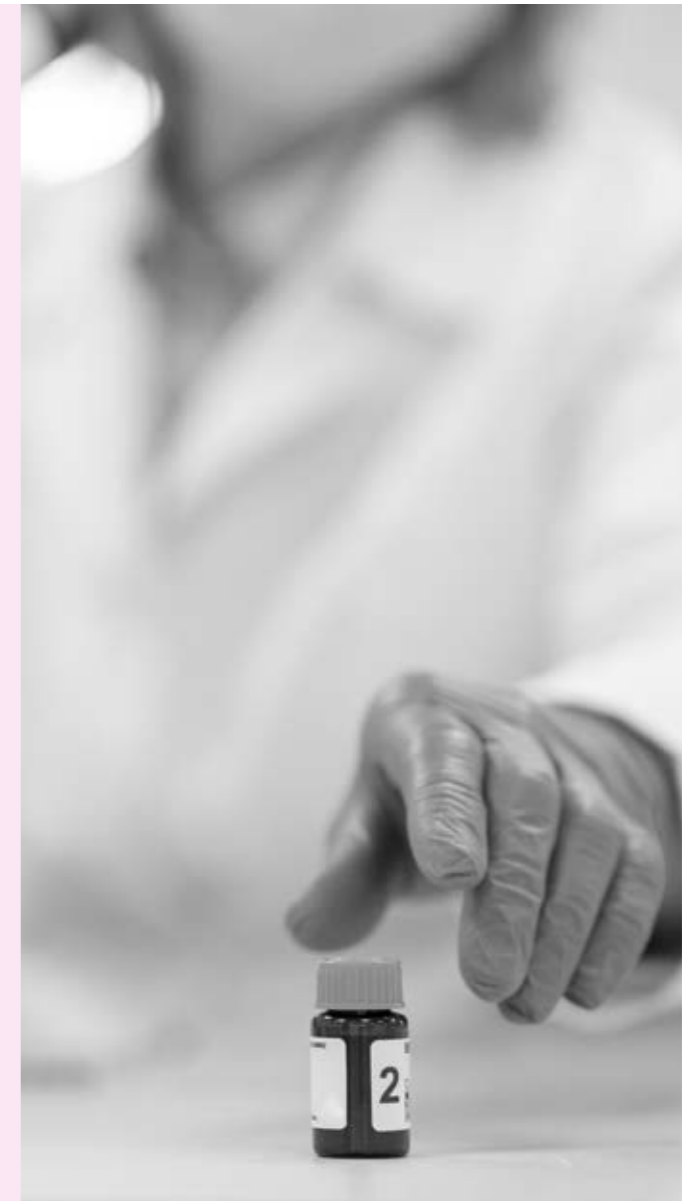
- **Origen:** país de fabricación y titular del registro sanitario.
- **Contenido:** principios activos, concentraciones y forma farmacéutica según lo autorizado por DIGEMID.
- **Uso seguro:** advertencias, contraindicaciones, precauciones, posología y condiciones de almacenamiento.
- **Eliminación del producto:** aunque la norma no exige instrucciones de disposición final, promovemos el manejo responsable de residuos farmacéuticos.

Cómo lo gestionamos

- **Aprobación técnica.** Revisamos la documentación y aplicamos doble verificación a prospectos, etiquetas y estuches antes de su uso.
- **Trazabilidad de artes y versiones.** Controlamos los cambios, mantenemos el historial y conservamos la evidencia de aprobación de cada pieza.
- **Promoción responsable.** Operamos un POE de aprobación de material promocional y piezas publicitarias que establece la secuencia de revisión, los responsables y los criterios (veracidad, legibilidad, coherencia con el registro y trazabilidad).
- **Monitoreo continuo.** Evaluamos el 100 % de las categorías del portafolio y el 100 % de los materiales de empaque y publicitarios; en 2024 no registramos observaciones críticas.

Resultados 2024

- **Conformidad técnica:** el 100 % de los productos importados y distribuidos cumplió la normativa nacional e internacional vigente en etiquetado e información. [GRI 417-2](#)
- **Observaciones de la autoridad:** DIGEMID emitió 4 observaciones menores mediante cartas informativas pidiendo alinear comunicación promocional.
 - **Nuestra respuesta:** corrección inmediata y retiro voluntario de las piezas observadas de corresponder, con comunicación oficial dentro de los plazos.
- **Sanciones:** no registramos sanciones por incumplimiento de etiquetado, información o publicidad en 2024. [GRI 417-3](#)
- **Marco regulatorio de referencia para publicidad:** D. S. 016-2011-SA; NTS 162-MINSA/2020/DIGEMID (criterios éticos); Directiva N.º 208-MINSA/DIGEMID-V.01 (visitadores y actividades promocionales).



Capítulo

07

Transformación social

Pág. 89 - 143



7.1

Gestión de personas y clima laboral

GRI 3-3 | GRI 401-1 | GRI 401-2 | GRI 401-3 | GRI 404-1

94 %

Satisfacción en Encuesta Interna:

Resultado de clima laboral sobresaliente, con ejecución de >80% de planes de acción.

3,080 horas

Tiempo Libre Otorgado:

Horas de beneficios de tiempo libre por cuidados familiares y vida personal.

98 %

Propuesta de Valor:

NPS (Net Promoter Score) de beneficios, con un 100% de uso de al menos un beneficio.

Sabemos que la sostenibilidad empieza por nuestra gente. Por eso impulsamos una cultura humana, ética e innovadora, donde cada colaborador encuentra espacio para crecer, aportar y conectarse con un propósito común: trascender con calidad, excelencia e innovación al servicio de la salud. Nos guía un liderazgo cercano, la comunicación abierta, el trabajo colaborativo y procesos que fortalecen el bienestar integral y el desarrollo profesional, de modo que la experiencia del colaborador sea coherente con lo que declaramos y hacemos.

➔ **Gestionar personas es una responsabilidad compartida.** Construimos un entorno de confianza, equidad y respeto, basado en la escucha activa, la meritocracia y la retroalimentación continua.

Esto se traduce en equipos más comprometidos, innovadores y ágiles, en un contexto de creciente digitalización y automatización que simplifica tareas y hace nuestras operaciones más ecoeficientes. También proyectamos estos valores fuera de la organización, promoviendo inclusión, salud y seguridad en el trabajo, formación continua y programas de bienestar y diversidad que alcanzan a familias y comunidades, siempre con las personas en el centro de cada decisión.





Políticas y marco de actuación

Gestionamos a las personas y el clima laboral sobre un marco claro de políticas, procedimientos y compromisos que aseguran un entorno ético, seguro, equitativo y humano. Creemos que el bienestar, la integridad y el desarrollo de nuestra gente sostienen una cultura sólida y sostenible, alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Sostenemos la gestión en un marco robusto de políticas y procedimientos:

→ Ética y cumplimiento

- Contamos con Código de Conducta y Comité de Ética que guían nuestra actuación (respeto, transparencia, integridad).
- Operamos un Canal Externo de Denuncias (entidad independiente) que asegura confidencialidad, trazabilidad y protección integral para quienes reportan.

→ Equidad, inclusión y buenas prácticas (DEI)

- Políticas vigentes: Buenas Prácticas Laborales con enfoque DEI, Equidad Remunerativa y Comunicación con enfoque DEI.
- Integración transversal en SOP de Selección, Inducción, Capacitación y Círculo de Agradecimiento → procesos claros y objetivos desde el ingreso hasta el reconocimiento.

→ Seguridad y salud en el trabajo (SST)

- Gestión de riesgos ergonómicos y psicosociales, simulacros periódicos y uso correcto de EPP.
- Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral + comité especializado → espacios libres de violencia con rutas de atención y seguimiento.

→ Flexibilidad y bienestar

- Política de Teletrabajo y Política de Horarios Flexibles para facilitar la conciliación vida-trabajo.
- Beneficios de tiempo libre y cuidados familiares que refuerzan equilibrio personal y desarrollo humano.

→ Mejora continua y sostenibilidad social

- Integramos ética, salud, diversidad y tecnología en la gestión de personas.
- Foco permanente en innovación y mejora continua para sostener un clima laboral de excelencia.



Metas y objetivos

Para sostener una experiencia coherente con nuestros valores, nos fijamos metas con seguimiento permanente:

1. Clima laboral sobresaliente.

Mantener resultados >90 %.

- 2024: **94 %** de satisfacción en la Encuesta Interna; **>80 %** de ejecución de planes de acción.

2. Desempeño y desarrollo al 100 %.

Evaluación anual a todas las personas con ≥6 meses; conversaciones de desempeño y acuerdos de desarrollo.

- 2024: **nota promedio 17** en cursos corporativos; **87 %** de cumplimiento en planes de cursos específicos.

3. Aprendizaje continuo y obligatorio.

Cobertura total de formación corporativa, SST y PHSL.

- 2024: 1,122 h de capacitación externa; 1,486 h en cursos corporativos; 3,861 h en capacitación de productos (143 participantes); 820 h en SST; 172 h en PHSL.

4. Servicio interno de excelencia.

- 2024: **93 %** de satisfacción en la Encuesta de Excelencia de Servicio al Cliente Interno.

5. SST de alto desempeño.

Meta permanente de 0 accidentes graves; cumplimiento del plan anual y auditorías con calificación sobresaliente.

- 2024: **100 %** del plan SST; 96–97 % en auditoría MTPE/MINTRA.

Programas y prácticas destacadas

- Campus Bagó:** mallas curriculares por categoría (Líderes Trascendentes, Profesionales Integrales, Representantes Integrales y Malla Mujeres).
- Reconocimiento y pertenencia:** Círculo de Agradecimiento, Premiación Integral, Fórmula Bagó, Premio a la Experiencia.
- Plataforma Integral de Gestión de Personas:** Unifica comunicación interna, administración, evaluación de desempeño, beneficios y flujos, en un solo entorno, simplificando procesos y mejorando la experiencia diaria de los colaboradores.
- Bienestar integral:** EPS y Seguro Oncológico 100 % cubiertos; salud mental (Bagó Plus Salud), pausas activas, nutrición, flexibilidad laboral; 3,080 horas de tiempo libre por cuidados familiares y vida personal (NPS beneficios 98 %; 100 % usa al menos un beneficio).
- Innovación en Personas:** asistente virtual con IA que facilita el acceso al conocimiento organizacional al integrar documentos como SOP's, políticas, reglamentos, entre otros, reduciendo tiempos de búsqueda.

Seguidamente, presentamos los indicadores 2024 de gestión de personas —desagregados por edad, género y ubicación— que sustentan nuestro seguimiento y la mejora continua.

Rotación de personal 2024 por edad, género y región [GRI 401-1](#)

Rotación por edad, género y región	2024							
	Número				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Lima	Provincias	Lima	Provincias	Lima	Provincias	Lima	Provincias
Menores de 30 años	1	1	8	0	0 %	0 %	4 %	0 %
Entre 31 y 40 años	5	1	8	3	2 %	0 %	4 %	1 %
Entre 41 y 50 años	2	1	3	1	1 %	0 %	1 %	0 %
Entre 51 y 60 años	3	1	4	0	1 %	0 %	2 %	0 %
Mayores a 61 años	3	0	0	0	1 %	0 %	0 %	0 %



Asimismo, también mostramos las incorporaciones realizadas en 2024, diferenciadas por edad, género y ubicación (Lima y provincias), incluyendo el número de ingresos y sus tasas.

Nuevas contrataciones 2024 por edad, género y región GRI 401-1

Nuevas contrataciones por edad, género y región	2024							
	Número				Tasa			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Lima	Provincias	Lima	Provincias	Lima	Provincias	Lima	Provincias
Menores de 30 años	2	2	6	0	1 %	1 %	3 %	0 %
Entre 31 y 40 años	4	0	6	0	2 %	0 %	3 %	0 %
Entre 41 y 50 años	0	1	4	0	0 %	0 %	2 %	0 %
Entre 51 y 60 años	0	0	1	0	0 %	0 %	0 %	0 %
Mayores a 61 años	0	0	0	0	0 %	0 %	0 %	0 %

→ En 2024, tuvimos una rotación baja y controlada, con salidas puntuales concentradas en los tramos etarios más jóvenes y mayormente en Lima, sin brechas relevantes por género. En paralelo, nuestras nuevas contrataciones se enfocaron en talento joven, con equilibrio entre mujeres y hombres y predominio en Lima. Esta combinación nos permitió crecer de forma ordenada, sostener la continuidad operativa y reforzar capacidades donde el negocio más lo requiere, manteniendo una plantilla estable y diversa.

Beneficios para nuestros colaboradores

GRI 401-2

En 2024, nuestros beneficios alcanzaron a la totalidad de la organización: 205 colaboradores y colaboradoras, con 100 % de uso. Esto confirma que la propuesta de valor que detallamos (salud integral, flexibilidad, reconocimientos, apoyo familiar, entre otros) es universal, accesible y efectiva en Lima y provincias. Mantener esta cobertura total refuerza nuestra premisa: el bienestar no es un extra, es parte del trabajo bien hecho y un pilar de nuestro clima y desempeño.



Prestaciones sociales obligatorias

Cobertura: Lima y Provincias

→ Prestaciones principales

- Seguridad social (EsSalud) para todo el personal a tiempo completo
- Fondo de pensiones (ONP/AFP) según elección del colaborador/a

→ Otras prestaciones por ley

- Seguro Vida Ley
- Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) Utilidades (cuando aplique)
- Subsidio por maternidad y/o enfermedad
- SCTR – según corresponda
- Licencias: maternidad, paternidad y adopción
- Asignación familiar (si corresponde)
- Licencia por fallecimiento de familiar directo
- Licencia por familiar con enfermedad grave

Todas las prestaciones aplican al personal con jornada completa. Cobertura a nivel Lima y Provincias.

Prestaciones sociales VOLUNTARIAS (2024)

Cobertura: Lima y Provincias

Beneficios	Descripción
Seguro médico (EPS) - 100% de cobertura	EPS cubierto al 100%.
Seguro oncológico - 100% de cobertura	Cobertura oncológica al 100%
Tarjeta de alimentación	Asignación en alimentación.
Aguinaldo / Canasta navideña	Beneficio anual por campaña navideña.
Descuentos corporativos en productos Bagó (hasta 50%)	Programa de beneficios y descuentos.
Adelantos de sueldo (hasta 80%) y préstamos sin intereses	Por emergencia de salud del colaborador/a o familiar.
Beneficios de tiempos libres	Cumpleaños, eventos familiares, estudios, trámites o voluntariado.
Consultas médicas y apoyo psicológico/nutricional	Mediante Bagó Plus Salud (Kunan)
Plataforma Campus Bagó - Ubits	+15,000 cursos gratuitos para colaboradores/as y familias.
Tarjeta de regalo para hijos/as en Navidad	Regalo navideño infantil.

Flexibilidad & Compensación

- Bonos por cumplimiento de objetivos
- Teletrabajo y horario escalonado
- Viernes Flex y Horario de Verano
- Compensación de horas trabajadas
- Plan Auto FFPV
- Uniforme cubierto al 100%

Salud, Bienestar & Familia

- Campañas de vacunación gratuitas (colaboradores/as y familiares)
- Permisos por salud mental, chequeos preventivos y tratamientos especiales
- Extensión de licencia de paternidad (+20 días)
- Extensión de licencia de maternidad (+30 días con vacaciones)
- Permisos para reuniones de colectivos LGBTIQ+ y apoyo emocional familiar
- Frutas de estación mensuales y helados — Día de la Felicidad

Beneficios y Programas para Colaboradores/as 2024

Laboratorios Bagó del Perú

Cultura & Eventos

- Fiesta de inicio de año y Convención Bagó Perú
- Navidad Bagocitos/as (evento infantil con regalos)
- Bagowin y Fiestas de Pascuas (temáticas con premiación)
- Día del Administrativo y Día del Vendedor/a
- Celebración de Fiestas Patrias y Lonche Navideño institucional
- Juego del Amigo/a Secret@ Bagó

Reconocimiento & Detalles

- Círculo de Agradecimiento (premios, viajes, días libres, electrodomésticos)
- Premiación Integral (reconocimientos trimestrales y anuales)
- Fórmula Bagó (valores y competencias)
- Regalo de Celebración de Aniversario y Premio a la Experiencia Bagó (+25 años)
- Pack de Bienvenida Lima–Provincias
- Regalos: zapatitos ONG Puri por nacimientos, Día de la Madre/Padre, tortita de cumpleaños
- Permisos por enfermedad o fallecimiento de mascota

Licencia parental

En 2024, todas las personas que hicieron uso de la licencia (2 hombres y 2 mujeres) se reincorporaron a su puesto, con una tasa de regreso de 100 % en ambos casos, lo que refleja un reintegro adecuado. La retención a 12 meses fue de 100 % en mujeres y 50 % en hombres, lo que abre oportunidades para reforzar el acompañamiento postlicencia y la flexibilidad para padres (por ejemplo, horarios escalonados, teletrabajo y seguimiento individual).

La cobertura fue plena: el 100 % de las personas elegibles ejerció su derecho, lo que confirma el acceso efectivo a este beneficio. A continuación, se presenta el detalle de elegibilidad, uso de licencia, regreso al puesto y continuidad a 12 meses, desagregado por género.

Licencia parental GRI 401-3

Reincorporación al trabajo luego de licencia de maternidad o paternidad, desglosado por género	2024	
	Hombres	Mujeres
Empleados que tuvieron derecho a una baja por maternidad o paternidad	2	2
Empleados que disfrutaron de baja por maternidad o paternidad	2	2
Empleados que se reincorporaron al trabajo después de finalizar su baja por maternidad o paternidad	2	2
Empleados que continúan en la organización luego de 12 meses de haber finalizado su baja por maternidad o paternidad	1	2
Tasa de regreso al trabajo	100 %	100 %
Tasa de retención	50 %	100 %



Formación y enseñanza

GRI 404-1 | GRI 404-2 | GRI 404-3

En 2024, capacitamos al 100 % de nuestra plantilla (205 personas), dedicando 7,461 horas de formación. Esto equivale a 36.4 horas por colaborador, lo que confirma una cobertura universal y un ritmo sostenido de actualización técnica y de habilidades blandas alineado con nuestra estrategia de talento.

A continuación, presentamos el desglose de la formación por categoría profesional y género, incluyendo número de personas capacitadas y promedio de horas por empleado durante 2024:



Formación y enseñanza	2024			
	Hombres		Mujeres	
Porcentaje de empleados que recibieron formación, desglosado por categoría profesional	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de empleados que recibieron capacitación	Cantidad de personal capacitado	Porcentaje de empleados que recibieron capacitación
Ejecutivo	3	4 %	7	5 %
Jefatura	8	11 %	6	5 %
Profesional	16	22 %	20	15 %
Técnico Profesional	1	1 %	0	0 %
Operario	1	1 %	0	0 %
FFPV - Jefaturas	3	4 %	9	7 %
FFPV - Representantes	40	56 %	91	68 %
TOTAL	72	100 %	133	100 %
Promedio de horas de formación de empleados, desglosado por categoría profesional	Horas de Capacitación	Promedio horas de capacitación por empleado	Horas de capacitación	Promedio horas de capacitación por empleado
Ejecutivo	182	7 %	440	9 %
Jefatura	402	15 %	266	6 %
Profesional	746	27 %	919	19 %
Técnico Profesional	40	1 %	0	0 %
Operario	16	1 %	0	0 %
FFPV - Jefaturas	118	4 %	328	7 %
FFPV - Representantes	1,236	45 %	2,769	59 %
TOTAL	2,740	100 %	4,721	100 %

Programas de formación y enseñanza 2024

En 2024, consolidamos un ecosistema de aprendizaje continuo que combina cultura, técnica y liderazgo para elevar el desempeño y la experiencia del equipo.

A continuación, presentamos un resumen de nuestros principales programas de formación, con su propósito, alcance y contribución al negocio y a la seguridad del paciente, alineados a nuestros valores y a la estrategia de Bagó Perú.



Mallas curriculares por perfil

- Qué es:** rutas estructuradas de aprendizaje (*micro-learning*, casos y evaluaciones) para Líderes Trascendentes, Profesionales Integrales y Representantes Integrales.
- Propósito:** impulsar el autoaprendizaje, acreditar competencias alineadas al rol y sostener estándares comunes.
- Cobertura:** acceso para toda la organización; participación efectiva por cada malla.

Cursos Corporativos

- Qué es:** plan de formación que refuerza pilares culturales, código de conducta, liderazgo y competencias transversales.
- Propósito:** asegurar una base homogénea de cultura y ética, y elevar la productividad y experiencia del colaborador/a.
- Cobertura:** 100 % de colaboradores/as.

PHSL – Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral

- Qué es:** formación y sensibilización anual en prevención, detección y atención de HSL.
- Propósito:** garantizar entornos psicológicamente seguros y una convivencia respetuosa.
- Cobertura:** 100 % de colaboradores/as y Comité de Prevención.

Q'inti – Incubadoras de Innovación

- Qué es:** equipos multidisciplinarios que diseñan y pilotean soluciones (diseño, datos, procesos).
- Propósito:** llevar pensamiento crítico y mejora continua a la gestión diaria y al servicio interno.
- Cobertura:** colaboradores/as de distintas áreas (en cohortes).

Programa de Liderazgo (mandos y jefaturas)

- Qué es:** formación en liderazgo consciente, inteligencia emocional, feedback y toma de decisiones.
- Propósito:** fortalecer conducción y desarrollo de equipos, alineado a la cultura Bagó.
- Cobertura:** mandos medios y jefaturas.

Capacitación específica (externa)

- Qué es:** cursos y talleres técnicos especializados según perfil y brechas detectadas.
- Propósito:** actualización y reconversión (*reskilling*) para roles actuales y futuros.
- Cobertura:** grupos focalizados (p.ej., 90+ colaboradores/as al año).

Capacitación de productos y competencias comerciales

- Qué es:** formación clínico-técnica del portafolio, argumentación ética, simulaciones y casos.
- Propósito:** asegurar dominio técnico y excelencia en el abordaje a profesionales de la salud.
- Cobertura:** Fuerza Promocional y de Ventas.

Programa SST (Seguridad y Salud en el Trabajo)

- Qué es:** plan anual preventivo para todo el personal (ergonomía, riesgos psicosociales, EPP, simulacros, primera respuesta, investigación de incidentes y hábitos de trabajo seguro).
- Propósito:** garantizar entornos seguros y confiables, reduciendo incidentes y ausentismo.
- Cobertura:** 100 % de colaboradores/as.

Todos estos programas articulan cultura, liderazgo, innovación, cumplimiento y seguridad; alcanzan a toda la organización mediante rutas específicas por rol y aseguran una experiencia de aprendizaje continua, medible y alineada con la estrategia de Bagó Perú.



Evaluación de desempeño

Presentamos la distribución de las personas evaluadas en 2024, desagregada por género y grupo ocupacional. Esta información permite identificar el alcance del sistema de evaluación del desempeño y la participación de mujeres y hombres en cada categoría.

Cobertura de evaluaciones de desempeño y desarrollo por género y categoría GRI 404-3

Evaluación Regular de Colaboradores (Desglose)	Número		Porcentaje	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Ejecutivo	2	5	29 %	71 %
Jefatura	7	4	64 %	36 %
Profesional	16	18	47 %	53 %
Técnico Profesional	1	0	100 %	0 %
Operario	1	0	100 %	0 %
FFPV - Jefaturas	3	7	30 %	70 %
FFPV - Representantes	34	78	30 %	70 %
Total	64	112	36 %	64 %

En 2024, el 64 % de las personas evaluadas fueron mujeres (112) y el 36 % hombres (64). Registramos mayor participación femenina en Ejecutivo (71 %) y en la Fuerza Promocional y Ventas (FFPV), tanto en Jefaturas (70 %) como en Representantes (70 %). En el nivel Profesional la distribución es equilibrada (53 % mujeres / 47 % hombres). En Técnico profesional y Operario la evaluación alcanzó únicamente a varones (100 %). En Jefaturas (no FFPV) la proporción favorece a hombres (64 %), constituyendo otro ámbito para reducir brechas de género en la base evaluada.



En 2024, consolidamos una gestión humana basada en ética, equidad e innovación, poniendo a las personas en el centro de la sostenibilidad y de la competitividad del negocio. Estos son los hitos más relevantes:

Buenas prácticas y cumplimiento

- Obtenemos la **Certificación ABE** por Buenas Prácticas Laborales.
- Alcanzamos **96 % en la auditoría del MTPE en SST**, ratificando altos estándares en prevención, ergonomía y cultura de seguridad.

Clima y experiencia interna

- 94 %** de satisfacción en la Encuesta de Clima Laboral Interna y ejecución de >80 % de los planes de acción.
- 93 %** de satisfacción en la Encuesta de Excelencia de Servicio al Cliente Interno.

Cultura de reconocimiento

- Círculo de Agradecimiento:** más de 3,700 agradecimientos vinculados a nuestros valores y 80 % de participación del equipo.

Confianza en la cadena logística

- Logramos la Certificación OEA** (Operador Económico Autorizado), reforzando cumplimiento, seguridad y trazabilidad con impacto positivo en la confianza interna y externa.

Innovación desde adentro

- Bajo el **marco Q'inti**, lanzamos incubadoras internas que convierten ideas en mejoras de procesos, calidad de servicio y trabajo colaborativo.

Talento y primera línea comercial

- Programa Trainee de Visita Médica:** reclutamos 12 jóvenes profesionales; 10 lograron ser promovidos a Representantes Médicos en 2024.
- Posteriormente, un egresado del Programa Trainee gana el **Plan Auto Elite Bagó** (auto 0 km al 50 % del valor cubierto por Bagó).

Aprendizaje y digitalización

- Desplegamos un **Asistente Virtual con IA** para resolver consultas y acelerar el acceso a información clave, integrando SOP's, normas, reglamentos y documentos operativos, facilitando respuestas ágiles y consistentes en el día a día.
- Ecosistema formativo 2024:
 - 1,122 h** de capacitación externa
 - 1,486 h** en cursos corporativos
 - 3,861 h** en capacitación de productos (143 participantes)
 - 820 h** en Prevención de Seguridad y Salud en el Trabajo
 - 172 h** en Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral
- Mallas curriculares por perfil: **Líderes Trascendentes, Profesionales Integrales, Representantes Integrales y Malla Mujeres.**

Bienestar integral

- 91 %** de satisfacción en actividades de bienestar y 3,080 h de tiempo libre por cuidados familiares y vida personal.
- 100 %** de colaboradores accede a al menos un beneficio; NPS 98 % en la propuesta de valor al empleado.

El 2024 nos encuentra mejores y más confiables, unidos por la cercanía. Somos una organización que reconoce, forma e impulsa a su gente para trascender con calidad, innovación y excelencia al servicio de la salud.



Proyectos a futuro

Corto plazo (2025).

- **Optimizar** beneficios de tiempo libre y cuidados familiares (comunicación segmentada, recordatorios proactivos, acuerdos de desconexión digital).
- **Implementar** una plataforma integral de bienestar para orientación médica, psicológica y nutricional a colaboradores y familias.
- **Renovar** el Campus Bagó con rutas personalizadas (por puesto y por persona) y contenidos multiformato.
- **Participar** en la Encuesta de Clima Laboral realizada por Great Place to Work® Perú.

Mediano plazo (2026–2027).

- Consolidar el perfil 5.0 (competencias digitales, sociales y de autogestión) y un liderazgo empático e inclusivo.
- Transversalizar DEI y competencias verdes en todo el ciclo de personas.

- Avanzar hacia procesos *paperless*, analítica avanzada y reportes de autoservicio para líderes.
- Expandir beneficios flexibles (licencias extendidas, teletrabajo, salud mental y equilibrio vida-trabajo).

Largo plazo (hacia 2032).

- Ser referente regional en sostenibilidad y gestión humana con propósito.
- Evolucionar Campus Bagó, Con Tod@s y Para Tod@s, Mujeres Bagó y el ecosistema de Bienestar hacia un modelo hiperpersonalizado (humano + tecnológico), con impacto en familias y comunidades.
- Consolidar una cultura de escucha activa, innovación social y liderazgo empático que proyecte confianza y aporte al desarrollo del país.

Apostamos por una comunicación clara y multiformato; por salud mental y bienestar integral con acceso ágil; por DEI aplicada a políticas y beneficios; por cercanía y protocolos de apoyo en casos sensibles; y por una gestión ágil que itera, simplifica y mejora. Con pulsos de clima por área y decisiones basadas en datos, seguimos fortaleciendo la experiencia de nuestra Familia Bagó, la cohesión con el propósito y la contribución social de nuestra organización.

7.2

Diversidad, equidad e inclusión

GRI 3-3 | GRI 405-1 | GRI 405-2 | GRI 406-1

75 %

Participación Femenina en Alta Dirección:

Proporción de mujeres en el Comité de Dirección (6 de 8 miembros).

1.0

Paridad Salarial FFPV:

Relación salarial entre hombres y mujeres en la Fuerza de Promoción y Ventas (FFPV) - Representantes.

71 %

Liderazgo Femenino:

Porcentaje de mujeres en el nivel Ejecutivo evaluadas formalmente.

Bajo el programa Con Tod@s y Para Tod@s promovemos una cultura en la que todas las personas se sientan reconocidas, valoradas y respetadas. Entendemos la diversidad como una fuente de aprendizaje y fortaleza colectiva. La equidad y la inclusión no se declaran: se practican. Por eso, orientamos nuestras acciones en cuatro focos:

1.

Equidad de género y acceso equitativo:

impulsamos igualdad de oportunidades para que cada colaborador tenga el mismo valor y las mismas posibilidades de desarrollo basadas en meritocracia. Además, promovemos un acceso justo a la salud, con iniciativas y productos pensados para una atención más inclusiva.

2.

Apreciación de las generaciones:

valoramos los aportes de cada etapa de vida y el trabajo colaborativo intergeneracional.

3.

Apreciación cultural, étnica y socioeconómica:

reconocemos la diversidad como una riqueza que nos une.

4.

Apreciación de personas con discapacidad u otras condiciones:

eliminamos barreras y promovemos igualdad real mediante acciones concretas.

En relación con ello, presentamos dos cuadros que muestran, por un lado, la distribución de mujeres y hombres en la Alta Dirección según rangos de edad y, por otro, la composición del personal por nivel de cargo y rango etario:

Alta Dirección – Distribución por género y rango etario GRI 405-1

	Junta Directiva - Alta Dirección			
	Hombre (en #)	Mujeres (en #)	Hombres (en %)	Mujeres (en %)
Mayores de 50 años	1	2	33 %	67 %
Entre 30 y 50 años	1	4	20 %	80 %
Menores de 30 años	-	-	-	-
Subtotal	2	6	2	6

Colaboradores por nivel de cargo – Distribución por género y rango etario GRI 405-1

		Menores de 30 años	Entre 30 y 50 años	Mayores de 50 años
Ejecutivos	Hombres	0	1	2
	Mujeres	0	4	3
Jefaturas	Hombres	0	6	2
	Mujeres	0	4	1
Profesionales	Hombres	5	9	2
	Mujeres	3	15	3
Técnico profesionales	Hombres	0	1	0
	Mujeres	0	0	0
Operario	Hombres	0	1	0
	Mujeres	0	0	0
FFPV - Jefaturas	Hombres	0	2	1
	Mujeres	0	5	4
FFPV - Representantes	Hombres	2	24	14
	Mujeres	6	75	10
Subtotal		16	147	42
Total			205	

Por otra parte, presentamos también la distribución de personal y la relación salarial entre hombres y mujeres por nivel de cargo:

Relación salarial por nivel de cargo y género – 2024 GRI 205-2

Nivel de cargo	N.º Hombres	N.º Mujeres	Relación salarial entre hombres y mujeres
Ejecutivos	3	7	1.4
Jefaturas	8	5	0.9
Profesionales	16	21	0.9
Técnico Profesionales	1	0	0.0
Operario	1	0	0.0
FFPV - Jefaturas	3	9	0.9
FFPV - Representantes	40	91	1.0

En línea con lo anterior, en 2024 observamos un panorama mayormente equilibrado: en casi todos los niveles la relación salarial se mantiene cercana a 1 y, en la Fuerza Promocional y de Ventas, alcanzamos la paridad. Estos resultados reflejan que la equidad salarial forma parte de nuestra práctica diaria. A partir de esta base, seguimos monitoreando y gestionando de manera continua para sostenerla y asegurar su consistencia en todos los niveles.

Comunicación

Creemos que el cambio cultural empieza por nosotros. Por eso, comunicamos con claridad y reforzamos, mediante formación continua, tanto las competencias técnicas como las humanas, integrando igualdad, empatía y liderazgo consciente en el día a día:



Campus Bagó. Diseñamos mallas de capacitación que combinan habilidades técnicas y blandas con enfoque inclusivo, promoviendo liderazgo empático, comunicación respetuosa y valoración de la diversidad.



Espacios de diálogo y aprendizaje. Impulsamos encuentros y talleres donde distintas voces se escuchan y se convierten en aprendizaje colectivo, fortaleciendo la cohesión interna, la tolerancia y una cultura alineada con nuestros valores.

Productos inclusivos y acceso a tratamientos

En Bagó llevamos la equidad a los hechos: contamos con productos pensados para más personas y habilitamos programas que aseguran la continuidad terapéutica en todo el Perú.

■ Productos inclusivos.

Desarrollamos presentaciones con etiquetado en braille, opciones sin azúcar y sin gluten, tapones de seguridad y sabores amigables. Con ello facilitamos su uso correcto, reducimos riesgos y hacemos nuestros productos más accesibles y confiables para todas las personas.

■ Programa de apoyo al paciente – Contactum.

Acompañamos a pacientes de Lima y provincias con facilidades económicas y soporte para evitar el abandono del tratamiento. En 2024, atendimos más de 20,000 solicitudes, contribuyendo a la continuidad y al bienestar de quienes más lo necesitan

■ Nastizol Abriga el Perú - campaña “Contra el frío y las heladas”.

En alianza con Latina TV y Juguete Pendiente, movilizamos 8 toneladas de abrigo para más de 400 familias en Pampacorral (Cusco, 3,600 msnm) y alcanzamos una difusión estimada de 2.5 millones de personas.

■ Programa de Prevención de Violencia contra la Mujer y Equidad de Género

Desde 2012 sostenemos un programa integral para prevenir la violencia contra la mujer y promover la equidad de género. Lo implementamos en Bagó Perú con el acompañamiento del Ministerio de la Mujer y la Agencia de Cooperación Alemana GIZ (ComVo Mujer). Nuestro propósito es construir un entorno de respeto, igualdad y protección para todas las personas.

Liderazgo y normativa.

Mantenemos tolerancia cero frente a toda forma de violencia de género, dentro o fuera del trabajo, con procedimientos y medidas disciplinarias acordes a la ley.

Atención y acompañamiento.

Brindamos apoyo confidencial a las víctimas a través de trabajo social y la articulación con redes externas; según cada caso, gestionamos atención psicológica y/o psiquiátrica.



Capacitación y sensibilización.

Formamos de manera continua al 100 % del personal en equidad y prevención. Contamos con agentes de prevención (líderes y jefaturas) preparados para detectar, contener y derivar oportunamente.

Comunicación y difusión.

Desplegamos campañas permanentes en todos los canales internos, reforzando mensajes en fechas clave (8 de marzo, 25 de noviembre).

Sabemos que la violencia de pareja afecta a millones de mujeres en la región y tiene costos humanos y organizacionales significativos. Tras más de una década, nuestro programa es referente en el sector farmacéutico y proyecta su impacto hacia la comunidad con iniciativas como Anaflex Mujer, que promueve el empoderamiento femenino y mensajes contra la violencia.

Reafirmamos que prevenir es responsabilidad empresarial y social. Seguiremos fortaleciendo este enfoque e invitamos a otras organizaciones a sumarse para proteger la integridad de todas las personas y avanzar hacia una verdadera igualdad de oportunidades.

Programa de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual Laboral

Promovemos una cultura de **cero tolerancia** al acoso y a toda forma de violencia. Contamos con un marco claro, confidencial y oportuno para prevenir, atender y sancionar estos casos.



Reglamento y procedimiento:

nuestro Reglamento Interno define un proceso formal, confidencial y sin revictimización para la recepción, investigación y resolución de denuncias.



Capacitación anual obligatoria:

charlas para todas y todos, incorporación de contenidos en inducción y refuerzos para jefaturas.



Comité de Prevención:

órgano elegido cada 2 años, con paridad de género, encargado de aplicar el procedimiento, dar seguimiento y recomendar medidas.



Sensibilización permanente:

campañas y mensajes en nuestros canales internos para mantener informada a toda la organización y promover entornos seguros y respetuosos.



Canal exclusivo de denuncias:

vía dedicada para reportes, con trazabilidad y protección de la persona denunciante.

No registramos casos de discriminación en 2024.

Nuestros mecanismos activos de prevención, atención y seguimiento se mantuvieron operativos durante todo el año.

Más allá de la Familia Bagó

Nuestra gestión DEI también se proyecta fuera de la organización a través de Anaflex Mujer, marca que desde 2012 impulsa campañas de sensibilización, prevención de la violencia de género y empoderamiento femenino. Con estas iniciativas buscamos transformar realidades, derribar estigmas y abrir espacios de respeto, inclusión y bienestar, reafirmando que la salud integral también significa dignidad, confianza y libertad.

Campañas Anaflex (2024):

- “Normalizar la regla me suma”:** promovimos una conversación abierta sobre la menstruación, desmontando tabúes y alentando el acceso a información confiable. La participación activa de nuestros colaboradores demostró que el cambio cultural empieza desde adentro.
- “Somos la fuerza que suma cambios”:** en el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, impulsamos espacios de autoestima y salud emocional, subrayando que la equidad integra bienestar físico, mental y emocional.

Espacios de reflexión que fortalecen el liderazgo femenino y la corresponsabilidad social



8 de marzo

(Día Internacional de la Mujer)– “**Construye tu mejor versión**”, con **Claudia Leno**: Inspiramos a cientos de mujeres a reconocerse como líderes de su propio camino.



25 de noviembre

(Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer) – “**Agentes de cambio por mujeres saludables y libres de violencia**”, con **Andrés Moyano**: subrayamos el poder de la acción colectiva para transformar entornos.

Gestión y prácticas que materializan la inclusión

En Bagó la inclusión se vive con tiempo, flexibilidad y cuidado real. Organizamos los beneficios en diez frentes —desde balance vida–trabajo, diversidad y crianza, hasta salud mental, duelo, mascotas y ciudadanía—, con reglas simples, canales claros y evidencia de uso.

“En 2024, otorgamos 3,080 horas de tiempo libre por cuidados y vida personal; el 100 % de las personas usó al menos un beneficio y el NPS de beneficios fue 98 %”

A continuación, presentamos nuestro catálogo de programas e iniciativas de diversidad, equidad e inclusión:

A Balance vida–trabajo

- **Tiempo libre de Balance/Vida** (dentro de jornada vía plataforma). En 2024: 3,080 h; 100 % usa ≥1 beneficio; NPS 98 %.
- **Viernes Flex** y Horario de Verano.
- **Teletrabajo** y horario escalonado.
- **Compensación de horas**.

B Diversidad y LGBTIQ+

- **Permiso anual** para asistir a reunión de colectivos LGBTIQ+.
- **Apoyo** a espacios de escucha y soporte emocional a familias.

C Maternidad, paternidad y gestación

- **Licencia de maternidad** (ley) y extensión por vacaciones (30 días).
- **Paternidad**: más de 20 días adicionales a los de ley.
- **Adopción**: permisos especiales.
- **Controles prenatales** (2 h por cita) y acompañamiento a ecografías.
- **Lactancia y lactancia especial** (según ley).

D Crianza, hij@s y escuela

- **Cumpleaños de hijo/a** (2 h). Primer día de clases y graduaciones.
- **Actividades escolares** (incluye “Día del Abuelito/a”, Día de la Madre/Padre).

E Red de cuidado familiar

- Tiempo flexible para **apoyo familiar** y citas médicas de familiares.
- **Atención a adulto mayor;** apoyo en Alzheimer/demencia.
- **Emergencias familiares** (hasta 4 veces/año).
- **Enfermedad grave** (7 días por ley). Nacimiento de hermano/a o sobrino/a.

F Celebraciones con sentido

- **Matrimonio** (2 días) y aniversario (2 h; propio y de padres).
- **Cumpleaños** (½ día; y 2 h por cumpleaños de pareja).
- **Eventos familiares** (Manualidades Navideñas, Navidad Bagocitos/as, etc.).

G Logros personales y trayectoria

- **Mi graduación** (½ día) y permisos para graduación de familiares.
- Reconocimientos (**Círculo de Agradecimiento**, Fórmula Bagó, premios, viajes, días libres, electrodomésticos, aniversario, >25 años).

H Salud y bienestar

- **Permisos de salud mental;** hasta 10 permisos/año para consultas y terapia.
- **Chequeos preventivos,** detección de cáncer en colaboradoras, TB.
- **Licencias por enfermedad oncológica,** donación de sangre/órganos.
- **Bagó Plus Salud** y campañas de vacunación a colaboradores y familias.

I Duelo y mascotas

- **Duelo:** 5 días (1 adicional si es en provincia).
- **Mascotas:** permisos por enfermedad o fallecimiento.

J Tiempo personal y ciudadanía

- **Voluntariado, trámites personales** (4x2 h/año), mudanza, auto al día.
- **Estudios** (hasta 8 h por exámenes), eventos/conciertos, fiestas regionales.
- **Votaciones, testigos, calamidad/fuerza mayor,** representación oficial, facilidades para bomberos voluntarios.

Estas acciones convierten la equidad en resultados tangibles para pacientes, familias y comunidades.





Políticas

Para que la inclusión no sea discurso, sino práctica diaria, sustentamos nuestra gestión en un marco normativo claro y exigible. A continuación, los lineamientos que lo sostienen:

- Política de Comunicación con Enfoque DEI:** garantiza lenguaje inclusivo, igualdad de oportunidades y respeto en cada mensaje.
- Política de Buenas Prácticas Laborales con enfoque DEI, Reglamento Interno de Trabajo y Código de Conducta:** consolidan un marco que protege la dignidad y el bienestar de cada persona.
- Política de Selección con Enfoque DEI y Política de Equidad en Remuneraciones:** promueven procesos justos, transparentes y coherentes con nuestro compromiso con la igualdad.
- Política de Marketing Responsable:** asegura que nuestra voz hacia la sociedad sea siempre ética, transparente y respetuosa.
- Comité de Prevención del Hostigamiento Sexual Laboral:** actúa en prevención, atención y respuesta oportuna, reafirmando que en Bagó no hay espacio para la violencia ni la indiferencia.



Metas y objetivos

Para 2024, definimos metas concretas que conectan medición, prevención y acceso a la salud. Estas son:

- Continuar con las **campañas de Anaflex en colegios**, enfocadas en uso responsable de redes y prevención de la violencia digital.
- Mantener y ampliar la alianza con **Juguete Pendiente y Latina TV** para **Nastizol Abriga el Perú**.
- Duplicar las donaciones** de productos Bagó para llegar a más organizaciones y personas en situación de vulnerabilidad.
- Garantizar la **continuidad y crecimiento de Contactum**.



Logros 2024

El año cerró con resultados verificables que combinan alcance social, acceso a tratamientos y participación interna:

- Nastizol Abriga el Perú:** 8 toneladas de abrigo para más de 400 familias de Pampacorral (Cusco, 3,600 m s. n. m.) y 2.5 millones de alcance mediático.
- Carampoma y Aldeas Infantiles SOS:** 400 ponchos polares y abrigos entregados de manera focalizada, gracias al aporte de nuestros colaboradores.
- Casa Hogar Mamá Victoria:** apoyo mensual sostenido con el aporte solidario de nuestros colaboradores.
- Bagocitos/as con Zapatitos Puri-PADMA:** cobertura al 100 % de hijos/as de colaboradores/as.
- Donaciones de salud:** más de 900 productos a pacientes e instituciones (incluida la Compañía de Bomberos con Colnatur Sport).
- Navidad con propósito:** panetones artesanales de la Asociación de las Bienaventuranzas (economía solidaria).
- Anaflex Mujer:** 8.1 millones de alcance en redes y 90,000 escolares.
- Contactum:** más de 20,000 solicitudes atendidas (continuidad terapéutica).
- Beneficios de tiempo libre:** 3,080 horas por cuidados y vida personal; 100 % usó al menos un beneficio; NPS 98 %.



Proyectos a futuro

Proyectamos continuidad y escala con foco en capacidades, propósito y acceso:

- 2025 (corto plazo):** mallas de formación para mujeres (colaboradoras y comunidad); fortalecer Anaflex Mujer y Nastizol Abriga el Perú; ampliar apoyo a bomberos voluntarios.
- Mediano y largo plazo:** consolidar el Termómetro DEI anual; modelo formativo con efecto multiplicador para colaboradores/as y familias; ampliar acceso a salud y bienestar con portafolios seguros e inclusivos; robustecer Contactum a nivel nacional.

Nuestro avance en 2024 confirma que la DEI funciona cuando se sostiene en reglas claras, programas consistentes y beneficios que la gente realmente usa. Mantendremos ese estándar —midiendo mejor, escuchando más y actuando con coherencia— para que cada política y cada iniciativa sigan traducándose en oportunidades reales de bienestar, acceso a la salud y desarrollo compartido.

7.3

Seguridad y salud en el trabajo (SST)

GRI 3-3 | GRI 403-1 | GRI 403-2 | GRI-403-4 | GRI 403-5 | GRI 403-6 | GRI 403-7 | GRI 403-8 | GRI-403-9 | GRI 403-10

0 Fatalidades/Lesiones Graves:

Mantenimiento de la meta de cero accidentes graves y fallecimientos laborales.

96 % Certificación Externa:

Porcentaje de cumplimiento obtenido en la auditoría externa realizada por el MTPE, validando la eficacia del SG-SST.



Nosotros entendemos que la salud y la seguridad en el trabajo son esenciales para garantizar el bienestar de nuestros/as colaboradores/as y la sostenibilidad de la organización. Sobre esta base, nuestro sistema de gestión se estructura en torno a varios elementos clave —políticas, herramientas de gestión y compromisos— aprobados por la Gerencia General:

Política o herramientas de gestión	Descripción
Política del Sistema de Gestión de la Seguridad Salud en el Trabajo	Es nuestro compromiso escrito sobre el cumplimiento de la normativa nacional, la prevención de accidentes, el fomento de la cultura preventiva y la garantía de participación de todos los colaboradores.
Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST)	Establece los objetivos, responsabilidades y obligaciones tanto de la organización como de los colaboradores. Fija los estándares de seguridad en actividades administrativas, uso de mobiliario y equipos, ergonomía, electricidad, traslados y almacenamiento, así como lineamientos para contratistas y visitantes. Además, regula la notificación e investigación de incidentes, define la preparación y respuesta ante emergencias, incluye disposiciones específicas para el teletrabajo y medidas preventivas para poblaciones vulnerables, como trabajadoras gestantes o personas con discapacidad.
Comité de Seguridad Salud en el Trabajo	Es el ente que representa a los colaboradores. Se reúne mensualmente para dar seguimiento a indicadores, acciones correctivas y propuestas de los trabajadores, garantizar la consulta y participación activa de los colaboradores y mejorar de manera continua el desempeño de nuestro sistema.
Plan y Programa Anual de SST	Son los documentos que planifican y operativizan las metas, indicadores e intervenciones preventivas del sistema de gestión de seguridad.
Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPERC)	Documento que contiene la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, con actualizaciones periódicas. Se difunde de manera gráfica a través del mapa de riesgos en oficinas y actividades de campo.
Plan de Vigilancia Médica Ocupacional	Documento mediante el cual aseguramos la planificación y ejecución de los exámenes médicos ocupacionales de ingreso, periódicos y de retiro, según el perfil de riesgo.
Capacitaciones anuales	Nuestras capacitaciones tienen alcance al 100 % de nuestros/as colaboradores/as. Los temas con mayor énfasis son ergonomía, salud ocupacional, emergencias y trabajo seguro.
Simulacros y brigadas de emergencia	Actividades realizadas de acuerdo con el cronograma nacional del Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI).
Auditorías e inspecciones internas	Actividades que refuerzan la seguridad en toda la cadena de valor.

*SST: Seguridad Salud en el Trabajo *SG-SSST: Sistema de Gestión de Seguridad Salud en el Trabajo

Nuestro sistema de gestión genera efectos positivos significativos en los **tres ejes de la sostenibilidad** y contribuye en línea con los valores de innovación, calidad, ética y responsabilidad que caracterizan a nuestra compañía.



Desarrollamos e implementamos nuestro Sistema de Gestión de Seguridad alineado conforme a las siguientes normativas establecidas por la legislación peruana en materia de seguridad y salud ocupacional:

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Directrices del OIT sobre SG-SST (ILO-OSH 2001) que promueven la mejora continua, participación de los colaboradores/as y la gestión preventiva del riesgo.

Ley N.º 29783

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, indica que, el empleador tiene la obligación de implementar, mantener y mejorar un sistema de gestión para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales, garantizando la protección de todos los colaboradores, independientemente de su modalidad contractual.

Decreto Supremo N.º 014-2013-TR

Reglamento del Registro Único de Información sobre Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales, que regula la notificación y registro obligatorio de accidentes e incidentes laborales.

Decreto Supremo N.º 009-2005-TR

Norma que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual rige la elaboración y aprobación del RISST de Bagó Perú, aplicable a todos los colaboradores, contratistas y visitantes que desarrollen actividades dentro o fuera de sus instalaciones.

Resolución Ministerial N.º 050-2013-TR

Norma que regula la conformación y funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo, los cuales operan activamente en nuestra organización en Perú.

Decreto Supremo N.º 024-2016-SA

Reglamento del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), aplicable a los contratistas y terceros, quienes prestan servicios en actividades de mayor exposición y riesgo.

Cabe resaltar que el cumplimiento de estos marcos normativos garantiza que nuestro SG-SST cubra tanto a colaboradores directos/as como a colaboradores no dependientes (contratistas, proveedores y personal de servicio) cuyos lugares de trabajo o actividades se encuentran bajo control o supervisión de la empresa, conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno de SST, que establece obligaciones específicas para cada tipo de actor (empleador, jefaturas, colaboradores y contratistas).

Finalmente, el cumplimiento de nuestro SG-SST fue verificado durante una auditoría externa realizada por un auditor registrado ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

Logros 2024

Durante el 2024, desarrollamos una gestión activa en seguridad y salud en el trabajo que nos permitió consolidar una cultura preventiva. Entre los hitos más importantes se encuentran:

Resultado

96 % de conformidad

Confirmando nuestra correcta implementación y efectividad del SG-SST, conforme a los estándares legales y de gestión vigentes.



Logros del SG-SST

- Superamos exitosamente la auditoría externa por el Auditor MINTRA.
- Ejecutamos los simulacros de emergencia.
- Cumplimos con las reuniones del Comité del SG-SST.
- Cumplimos con la cobertura del 100 % de las capacitaciones.
- Ejecutamos el Plan de Vigilancia Médica Ocupacional.
- Actualizamos y difundimos exitosamente la matriz IPERC y el Mapa de riesgos.

Metas, objetivos e indicadores

En 2024, trabajamos con objetivos y metas claras, plasmadas en nuestro documento de planificación:

Objetivo general: Cumplir con la normativa de SST a través de la ejecución del Plan Anual

Objetivos específicos

Fomentar la cultura preventiva:
Lograr el 100% de cobertura en capacitaciones

Prevenir accidentes y enfermedades:
Lograr el 100% de las inspecciones, monitoreos e IPERC actualizados.

Administrar los riesgos en salud:
Lograr 100% de las evaluaciones médicas programadas ejecutadas.

Mantener la preparación ante emergencias:
Lograr el 100% de simulacros y capacitaciones a brigadas ejecutados.

Mejorar el desempeño del Plan Anual:
Lograr el seguimiento de acciones correctivas y preventivas cerradas en un 100%.

Cumplir con el SG-SST:
Ejecutar el 100% de las actividades programadas.

Nuestro Comité del SG-SST realiza seguimiento a los resultados de los indicadores de nuestros objetivos, los cuales se utilizan como insumo para la mejora continua del mismo.



Proyectos a futuro

Seguimos fortaleciendo nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a través de proyectos que buscan consolidar una cultura preventiva, mejorar los controles operativos y asegurar la sostenibilidad del sistema.

En el corto plazo, hacia el 2025

- Programa de Ergonomía 360.** Buscamos reforzar el programa, sobre todo en los puestos administrativos, de campo y de teletrabajo, y así alinearnos a las directivas de ergonomía del Reglamento Interno de SST y del uso de equipos informáticos.
- Capacitación especializada y continua.** Desarrollaremos un plan modular de formación en SST (colaboradores, líderes y Comité), garantizando cobertura total conforme a las 4 capacitaciones obligatorias anuales establecidas en el RISST.
- Actualización documental del SG-SST.** Revisaremos y actualizaremos las matrices IPERC, procedimientos y formatos, incorporando nuestras lecciones aprendidas de 2024 y los hallazgos de la auditoría externa.

En el mediano plazo hacia el 2025 y 2026

- Programas de emergencias y brigadas.** Actualizaremos el plan de emergencias, con roles definidos y entrenamientos prácticos en uso de extintores, evacuación y primeros auxilios, en línea con las disposiciones del RISST.
- Campañas integrales de salud ocupacional.** Daremos continuidad al Plan de Vigilancia Médica Ocupacional y lanzaremos campañas preventivas de salud, nutrición y bienestar emocional, en alianza con la EPS y Oncosalud.

En el largo plazo, del 2026 en adelante:

- Digitalización del Sistema de Gestión de SST.** Crearemos un dashboard interno que centralizará el seguimiento de capacitaciones, evaluaciones médicas, inspecciones, IPERC y reportes de incidentes, permitiendo trazabilidad y análisis de indicadores en tiempo real.
- Sostenibilidad y bienestar organizacional.** Reforzaremos el enfoque de salud ocupacional con los programas de bienestar, equidad y clima laboral, fortaleciendo nuestra visión como un empleador que promueve entornos seguros, inclusivos y saludables.

Para el establecimiento de nuestro SG-SST, la participación de los grupos de interés es un pilar, ya que permite que las decisiones se tomen de forma participativa, transparente y alineada con las necesidades reales de nuestros colaboradores y del negocio.

Entre los principales grupos de interés, tenemos a:



La Alta Dirección

Influencia directa en las medidas adoptadas, a través de las sugerencias y reportes sobre las condiciones de trabajo.



Los líderes y jefaturas

Tienen un rol de influencia relevante, ya que son responsable de promover el cumplimiento y comunicar las medidas preventivas y supervisar el comportamiento seguro.



Los colaboradores/as

Influyen directamente en las medidas adoptadas, a través de las sugerencias y reportes sobre las condiciones de trabajo.



Aseguradoras y entidades de salud ocupacional

Aportan información y acompañamiento médico que influye en las decisiones preventivas y en el diseño de campañas de salud.



Autoridades laborales

Influencia directa a través de sus auditorías e inspecciones, ya que los resultados aportan a la mejora continua.

Gracias a todo lo anterior, en ergonomía, tanto en oficina como en teletrabajo, durante 2024 reforzamos la prevención mediante un curso obligatorio en el Campus, que mejoró la sensibilización sobre postura y uso de equipos.

Los simulacros de emergencia mostraron la necesidad de definir mejor los roles de brigada y las rutas de evacuación, por lo que actualizamos el procedimiento, fortalecimos la capacitación en uso de extintores y optimizamos la señalización según el RISST. Además, la sistematización de hallazgos menores y el cierre oportuno de acciones correctivas mejoraron la trazabilidad y el alineamiento con la Política de SST. Estos aprendizajes se integrarán al Plan Anual de SST 2025, a los procedimientos, al RISST y a la comunicación interna.

Alcance de nuestro SG-SST

Nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tiene un alcance que abarca todas las actividades bajo control directo o influencia significativa de la compañía en materia de seguridad y salud. Por lo cual, aplica al 100 % de los colaboradores, practicantes, contratistas y visitantes que participan en las operaciones de la empresa en el territorio nacional. Este sistema comprende integralmente las actividades administrativas y comerciales relacionadas con la venta, promoción y distribución de productos farmacéuticos, propias del giro del negocio. En consecuencia, el SG-SST cubre:

■ Las oficinas administrativas y sede principal

Ubicadas en Miraflores (Av. Jorge Chávez 154 – Oficina 401), donde se desarrollan funciones de gestión, planeamiento, soporte y dirección general.

■ El personal de campo

Nuestra fuerza promocional y de ventas, que realiza actividades de visita médica, promoción y representación comercial en distintos puntos del país, bajo la condición no fiscalizado.

■ Los colaboradores en modalidad teletrabajo

A quienes se aplican lineamientos específicos de ergonomía, pausas activas, condiciones ambientales, seguridad informática y autocuidado, conforme al Título IX del Reglamento Interno de SST.

■ Los terceros y contratistas

Principalmente servicios de limpieza, a quienes se exige cumplir con las normas internas de seguridad, presentar su Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) y participar en las inducciones de seguridad establecidas en el RISST.

■ Los visitantes o personal eventual

Que accede a las instalaciones siguiendo las normas de seguridad, señalización y acompañamiento previstas en el reglamento.

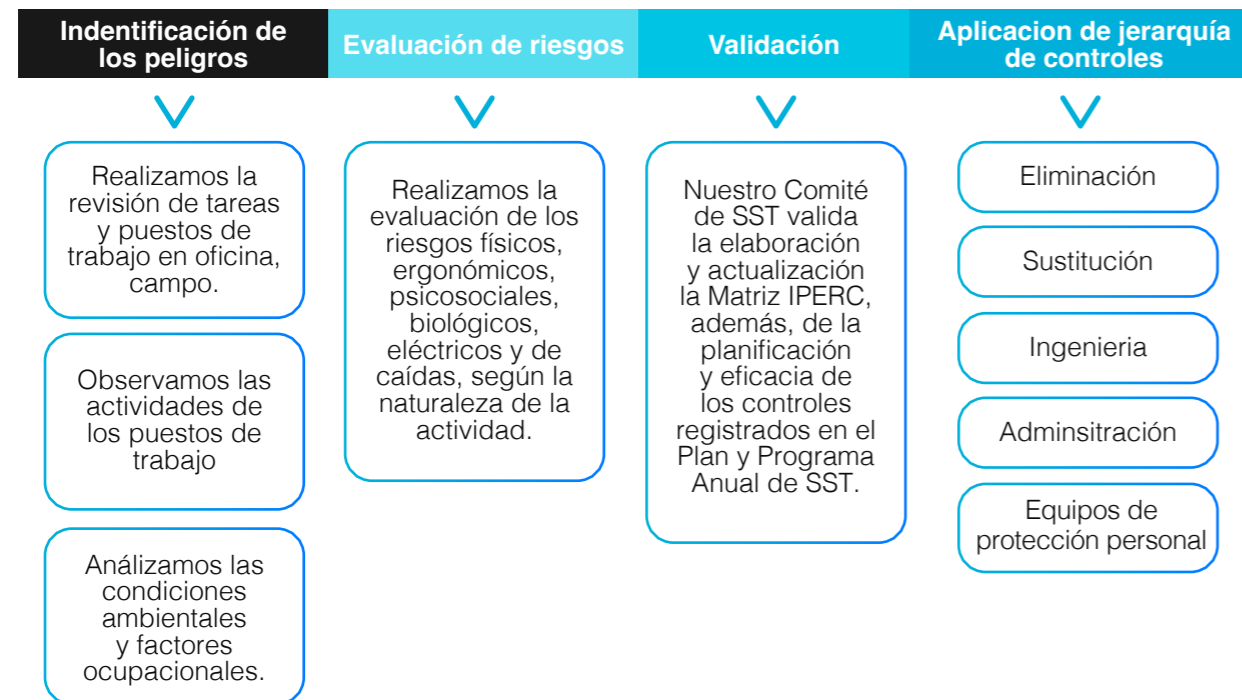
Actualmente, no existen centros de trabajo, actividades ni grupos de colaboradores excluidos de nuestro SG-SST. Cabe señalar que las actividades de almacenamiento y distribución son gestionadas mediante operadores logísticos especializados, quienes disponen de sus propios sistemas de gestión, a los cuales supervisamos y auditamos para asegurar el cumplimiento de los estándares legales y corporativos de SST.

Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) GRI 403-2

El proceso de identificación de peligros, evaluación de riesgos y control de medidas preventivas es un eje central en nuestro Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Aplica tanto a colaboradores directos como a trabajadores de terceros, especialmente operarios de limpieza que desempeñan funciones dentro de nuestras instalaciones bajo supervisión.

La identificación sistemática de los peligros y la evaluación de los riesgos se registran en la Matriz IPERC (identificación de peligros, evaluación de riesgos y controles), la cual se actualiza anualmente o cada vez que ocurren cambios relevantes en nuestros procesos, infraestructura, equipos o condiciones laborales.

El proceso incluye:



De esta manera, garantizamos que el proceso de identificación y control de riesgos no solo cumpla con los requisitos legales, sino que también promueva la participación activa de los colaboradores y trabajadores terceros. Además, aseguramos que los responsables cuenten con la competencia necesaria y que exista una mejora continua sustentada en evidencia, auditorías y un liderazgo compartido.

Nuestro proceso de identificación de peligros y evaluación de riesgos, debe:

Generarnos la garantía de la calidad y las competencias de quienes realizan los procesos, ya que la calidad de los procesos de identificación y control se garantiza mediante:

La participación del Comité de SST, conformado por representantes de la gerencia y los colaboradores, que revisa los informes de IPERC, simulacros, inspecciones y auditorías.

El área de Gestión de Personas, que coordina las evaluaciones médicas, las capacitaciones anuales y la verificación del cumplimiento de los estándares de seguridad.

La formación continua de los colaboradores, que asegura que todos los involucrados (incluidos los de limpieza a través de su empresa) reciban inducciones y capacitaciones específicas según los riesgos de su puesto.

Las auditorías internas y externas, entre ellas la auditoría externa del 2024 por auditor registrado ante el MTPE, donde Bagó Perú alcanzó un 96% de cumplimiento, validando la eficacia y trazabilidad de los procesos de gestión de riesgos.

Darnos los resultados necesarios para la mejora continua del SG-SST, ya que, estos se emplean de manera directa para mejorar continuamente a través de

La revisión y actualización del IPERC y del Mapa de Riesgos, considerando incidentes reportados, resultados médicos, inspecciones o cambios en procesos.

La planificación de acciones preventivas en el Programa Anual de SST, donde se establecen metas, responsables y plazos para cada medida correctiva.

La retroalimentación en el Comité de SST, que analiza los reportes de inspecciones, auditorías, incidentes y evaluaciones médicas, proponiendo mejoras o ajustes.

La incorporación de lecciones aprendidas, como el fortalecimiento de la ergonomía en oficina y teletrabajo, cumplimiento de estándares de seguridad y salud.

Reporte en situaciones peligrosas

En caso de que algún colaborador/a desee notificar algún tipo de peligro, acto o condición que considere peligrosa o insegura, ponemos a disposición distintos canales formales y accesibles, establecidos en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST).

Canales de reporte



Comunicación directa

Los colaboradores reportan directamente a su jefe inmediato o responsable de área, quién tiene la obligación de registrar y esclar el reporte al SG-SST.



Gestión de Personas

Reporte de forma verbal o escrita, incluyendo la descripción del riesgo, área afectada y medidas inmediatas aplicadas.



Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST)

A través de los representantes de los colaboradores, en las reuniones mensuales o mediante contacto directo en caso de urgencia.



Canales digitales

Permiten a los colaboradores registrar casi-incidentes o riesgos detectados desde cualquier punto (oficina, campo o teletrabajo), a través de correo institucional, garantizando trazabilidad y seguimiento.

Cada reporte se registra formalmente, se gestiona desde Gestión de Personas y se revisa en el Comité de SST para definir acciones preventivas o correctivas. Investigamos todos los incidentes con participación de quienes reportan y garantizamos que no haya sanciones ni represalias por informar condiciones inseguras, negarse a realizar tareas de riesgo o participar en investigaciones, de acuerdo con la Política de SST, el Reglamento Interno y los canales confidenciales disponibles.

Tanto colaboradores directos como personal tercerizado pueden detener su actividad o retirarse ante una situación peligrosa, sin consecuencias negativas. En el caso del servicio de limpieza, los operarios deben suspender las tareas e informar de inmediato a su supervisor y al área responsable, mientras verificamos que el proveedor brinde inducción en seguridad, EPP adecuados y capacitación para reconocer y comunicar riesgos. Con ello fortalecemos una cultura de confianza, reporte y prevención.

Proceso de investigar incidentes laborales, acciones correctivas

Todos los incidentes laborales —accidentes, casi incidentes o emergencias— son investigados de manera formal, documentada y participativa, como parte de los procesos establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) y en cumplimiento del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo (RISST). El proceso general de investigación se inicia inmediatamente después de ocurrido el evento y aplica tanto a colaboradores directos como a trabajadores de terceros (operarios de limpieza) cuyos servicios o lugares de trabajo están bajo supervisión de la empresa. El procedimiento se desarrolla de la siguiente manera:

1. Notificación del incidente o accidente

- Todo colaborador/a debe informar de inmediato al jefe inmediato, al Comité de SST o al área de Gestión de Personas.
- En el caso de terceros, el reporte se realiza a través del supervisor del servicio y nos comunica Perú para el registro y control.
- Los incidentes graves o mortales se notifican de acuerdo a lo estipulado por el (MTPE) dentro de los plazos establecidos por el D.S. N.º 014-2013-TR.

2. Registro y clasificación del evento:

- Se elabora el Reporte de Accidente o Incidente, donde se describe el hecho, las condiciones del entorno, el tipo de lesión (si la hubiera) y los factores asociados.
- El evento se clasifica según su gravedad (accidente con tiempo perdido, sin tiempo perdido o casi-incidente) para determinar el nivel de investigación requerido.

3. Investigación y análisis de causas

- El Comité de SST, junto con el área de Gestión de Personas y el jefe del área involucrada, realiza la investigación del caso.
- Se identifican causas inmediatas y básicas, considerando condiciones inseguras, actos inseguros, fallas de control o incumplimiento de procedimientos.

4. Determinación de acciones correctivas y jerarquía de control

- Las medidas se definen aplicando la jerarquía de control de riesgos.

5. Comunicación y cierre:

- El Comité de SST revisa los resultados en sesión mensual y verifica el cierre efectivo de las acciones correctivas y preventivas
- En casos de terceros (limpieza), la empresa proveedora debe evidenciar la ejecución de las acciones y capacitación de su personal antes de reanudar labores.
- Los resultados se documentan en el Libro de Actas del Comité y se integran a los indicadores de desempeño SST, como parte del seguimiento a la mejora continua.

6. Evaluación y mejora continua del sistema

- Actualización de la matriz IPERC y del Mapa de Riesgos, incorporando los peligros detectados
- Revisión del Plan Anual SST, ajustando actividades o metas cuando se identifican nuevas prioridades preventivas.
- Auditorías internas y externas, que verifican la implementación de las acciones correctivas y la eficacia del sistema.



Servicios y promoción de salud ocupacional

Nuestros servicios de salud en el trabajo son un componente esencial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Su función principal es preservar, vigilar y promover la salud física y mental de los colaboradores, tanto de los colaboradores directos como de los trabajadores de servicios externos (como los operarios de limpieza) cuyos lugares de trabajo están bajo control de la empresa.

Nuestros servicios médicos tienen entre sus funciones principales:



Vigilancia médica ocupacional:

- Ejecución de exámenes médicos pre-ocupacionales, periódicos y de retiro, en cumplimiento con el D. S. N.º 005-2012-TR y el Plan de Vigilancia Médica Ocupacional de la empresa.
- Identificación de condiciones de salud relacionadas con los riesgos ocupacionales (trastornos musculoesqueléticos, visuales, estrés laboral, entre otros).
- Evaluación de la aptitud de cada colaborador para su puesto, considerando los peligros identificados en la matriz IPERC.



Prevención y promoción de la salud:

- Campañas de salud física y mental, vacunación y bienestar (salud visual, ergonomía, pausas activas, alimentación saludable y salud emocional).
- Difusión de hábitos saludables que contribuyen a la reducción de riesgos ergonómicos y psicosociales.



Identificación de peligros y aportes a la gestión de riesgos:

- Participación en la identificación y evaluación de riesgos ocupacionales junto al Comité de SST y el área de Gestión de Personas, aportando criterios médicos para priorizar medidas preventivas.
- Revisión de los casos detectados durante las evaluaciones médicas para proponer acciones correctivas o adaptaciones del puesto de trabajo (sillas ergonómicas, ajustes de pantallas, pausas activas, etc.).
- Registro y seguimiento de enfermedades ocupacionales o relacionadas al trabajo, como insumo para actualizar el IPERC y el Plan Anual de SST.

Garantizamos la calidad de sus servicios de salud en el trabajo mediante los siguientes mecanismos:



Contratación de servicios médicos certificados por la autoridad competente, que cumplen con los requisitos del Ministerio de Salud (MINSA) para realizar evaluaciones ocupacionales.



Supervisión del Comité de SST y del área de Gestión de Personas, que revisan los resultados del Plan de Vigilancia y aseguran la confidencialidad, oportunidad y cumplimiento de los protocolos médicos.



Auditorías internas y externas, que verifican el cumplimiento normativo, la trazabilidad de los exámenes y la aplicación de medidas correctivas derivadas de las evaluaciones de salud.

Acceso de los colaboradores a los servicios

Nos aseguramos de que todos tengan acceso oportuno, gratuito y confidencial a los servicios de salud, como:

- Los exámenes médicos ocupacionales, que realizamos durante la jornada laboral y sin costo para la persona colaboradora, en centros médicos externos contratados.
- Los resultados médicos, que entregamos de forma personal y se utilizan únicamente con fines preventivos, respetando la confidencialidad de la información.

Asimismo, integramos los hallazgos al Plan Anual de SST y los abordamos en las reuniones del Comité de SST, con el objetivo de asegurar que cada evaluación médica se traduzca en mejoras tangibles para la salud, la ergonomía y el bienestar del personal.

Proceso de participación y consulta a los colaboradores

La participación y consulta de nuestros colaboradores es un pilar del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Promovemos un enfoque colaborativo que integra a colaboradores directos, representantes del Comité de SST y personal de servicios externos en la prevención de riesgos, la mejora continua y la construcción de un entorno laboral seguro y saludable.

Esta participación se canaliza principalmente a través del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST), conformado de manera paritaria entre empresa y trabajadores. Según lo establecido en nuestro Reglamento Interno de SST (RISST), el Comité cumple funciones activas en todas las etapas del sistema:



La participación de nuestros colaboradores también se refleja cuando:



Identifican

sus peligros y evaluación de riesgos.



Reportan

sus observaciones a través de correos.



Participan

en los simulacros, campañas de salud, capacitaciones y auditorías.

Además, contamos con un sistema estructurado de comunicación interna en SST que asegura información oportuna y clara a todos los colaboradores a través de:

Reuniones periódicas del Comité de SST,

en las que se presentan los avances del Plan Anual, resultados de inspecciones, indicadores de salud y seguridad, y medidas preventivas adoptadas.

Comunicaciones institucionales

(mails, publicaciones en el portal interno “Bagó Siempre Contigo”) donde se difunden campañas, alertas preventivas, logros y buenas prácticas en SST.

Charlas y capacitaciones presenciales o virtuales

con registro de asistencia, que garantizan la comprensión de las políticas, procedimientos y protocolos de seguridad.

Inducciones iniciales,

que aseguran que todos los colaboradores, conozcan las normas, riesgos y medidas de prevención antes de realizar sus labores

Señalización física

ubicadas en zonas comunes, donde se expone la Política de SST, información de emergencias, mapas de riesgo, resultados de inspecciones y recordatorios preventivos.

La efectividad de estos mecanismos se evalúa mediante el seguimiento de los acuerdos del Comité, la participación en capacitaciones y simulacros, las encuestas a colaboradores y las auditorías internas y externas, que verifican la evidencia de comunicación y participación.

Nuestro Comité de Seguridad

Contamos con un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) formal y paritario, constituido conforme a la normativa nacional. Está integrado por representantes de la empresa y de los colaboradores en partes iguales, elegidos mediante votación interna, con periodos de entre uno y dos años. Es el órgano principal de participación y consulta en materia de seguridad y salud, y entre sus funciones se encuentran las siguientes:

1

Aprobar y supervisar la ejecución del Programa Anual de SST, el Plan de Capacitación y el Reglamento Interno.

2

Revisar y actualizar la matriz IPERC y los mapas de riesgos, asegurando la identificación oportuna de peligros.

3

Participar en la investigación de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales, recomendando medidas preventivas y correctivas.

4

Vigilar el cumplimiento de la legislación y normativa interna en SST, tanto para colaboradores propios como para terceros (como el personal de limpieza).

5

Monitorear las condiciones de trabajo, a través de inspecciones y revisiones de las áreas, instalaciones y actividades.

6

Realizar el seguimiento y verificación del cierre de acciones correctivas y preventivas derivadas de auditorías, inspecciones o reportes.

7

Elaborar informes trimestrales de avance y estadísticas de SST, los cuales son remitidos a la Gerencia General.



Además, el Comité de SST tiene autoridad para recomendar medidas correctivas inmediatas cuando se identifiquen riesgos graves o condiciones inseguras, incluida la suspensión temporal de actividades hasta garantizar la seguridad de los colaboradores. Se reúne de forma ordinaria una vez al mes, dentro de la jornada laboral, y de manera extraordinaria ante accidentes graves, emergencias o temas urgentes de seguridad.

Bajo una agenda definida, la cual es registrada en el Libro de Actas donde el Comité SST realiza el seguimiento de los acuerdos.



Bajo consenso para la toma de decisiones y en caso de desacuerdo, se aplica una votación cumple, donde el presidente del Comité tiene voto dirimente.



Las conclusiones y acuerdos del Comité son vinculantes para las áreas de la organización.



Los acuerdos de las reuniones se comunican formalmente a la Gerencia General para su implementación.

En 2024, el Comité cumplió el 100 % de las reuniones programadas, Mrevisó los indicadores de cumplimiento del Plan Anual y lideró la implementación de las acciones correctivas derivadas de la auditoría externa del MTPE.

Formación de nuestros colaboradores en SST

La formación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un eje central de nuestro sistema, orientada a fortalecer la cultura preventiva, asegurar la competencia del personal y reducir los riesgos laborales.

Todos los colaboradores —incluidos nuevos ingresos, personal de campo, administrativo y quienes realizan teletrabajo— reciben capacitación periódica y diferenciada según su exposición a riesgos y responsabilidades, conforme al Plan Anual de SST y al RISST.

Cumplimos con la formación general obligatoria mediante cuatro capacitaciones anuales, con registro de asistencia y, en algunos casos, evaluación de aprendizaje. Estos cursos incluyen:

Inducción general en seguridad y salud en el trabajo:

La brindamos al ingreso del colaborador e incluye la Política de SST, derechos y deberes, estructura del sistema, canales de reporte, uso de EPP (en caso aplique) y respuesta ante emergencias.

Prevención de riesgos laborales y cultura de autocuidado:

La orientamos a reforzar las conductas seguras, identificación de peligros y comunicación oportuna de condiciones inseguras.

Ergonomía y pausas activas:

La dirigimos a la prevención de las lesiones musculoesqueléticas y fatiga visual, especialmente en trabajadores de oficina y teletrabajo.

Salud mental y bienestar integral:

Formamos sobre manejo del estrés, equilibrio vida-trabajo y promoción de hábitos saludables.

La formación específica por tipo de riesgo o actividad, la realizamos de acuerdo a sus actividades y en función a los riesgos de cada grupo ocupacional:

Colaboradores	Temas específicos
 <p>Administrativos</p>	<ul style="list-style-type: none"> Ergonomía en estaciones de trabajo. Prevención de riesgos posturales. Procedimientos ante emergencias, evacuación y primeros auxilios. Uso correcto de extintores y equipos de emergencia.
 <p>Fuerza promocional y de ventas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Conducción segura y prevención de riesgos viales. Seguridad en visitas médicas y desplazamientos. Manejo de emergencias durante traslados. Autocuidado y gestión de fatiga laboral.
 <p>Operarios de limpieza (servicio tercerizado):</p>	<ul style="list-style-type: none"> Inducción de seguridad antes del inicio de labores. Manejo seguro de productos químicos y limpieza de superficies. Uso, mantenimiento y reposición de EPP. Prevención de caídas, resbalones y manipulación manual de cargas. Procedimientos ante derrames o incidentes con sustancias de limpieza.

Todas nuestras capacitaciones son validadas mediante listas de asistencia, en algunos casos evaluaciones, y sus resultados se reportan al Comité de SST, que revisa el cumplimiento del Plan Anual de Capacitación y la eficacia de los contenidos impartidos.

Nuestra metodología y control de calidad de la formación, la realizamos mediante:

1

El diseño anual de un Plan de Capacitación SST alineado a los riesgos identificados en la matriz IPERC.

2

Incluir facilitadores internos y externos certificados, con experiencia en ergonomía, emergencias, salud ocupacional y gestión de riesgos.

3

La toma, en algunos casos, evaluaciones de aprendizaje después de las capacitaciones, para medir retención de conocimientos.

4

La revisión de los indicadores de cumplimiento, que forman parte de los objetivos y metas del sistema: cobertura mínima del 100 % de colaboradores capacitados cada año.

5

La toma de encuestas de satisfacción, retroalimentación continua integrando las observaciones de los participantes para mejorar los contenidos y metodologías.

Promoción de la salud de los trabajadores

Otorgamos cobertura de salud privada al 100 % de nuestros colaboradores a través de la EPS, asumida íntegramente por la empresa desde el primer día de vínculo laboral. Esta cobertura incluye atención médica general y especializada, emergencias, hospitalización, servicios preventivos y chequeos, además de un seguro oncológico (Oncosalud) también cubierto al 100 %, extensible a cónyuges e hijos en condiciones preferenciales.

Para facilitar el acceso, brindamos inducción sobre los beneficios, soporte permanente desde Gestión de Personas, campañas internas de prevención y flexibilidad laboral en casos de urgencias o tratamientos prolongados.



Atención médica general y especializada en una amplia red de clínicas privadas en todo el país.



Servicios de urgencias y hospitalización.



Consultas ambulatorias, análisis de laboratorio, procedimientos diagnósticos y tratamientos médicos.



Atención materno infantil, salud preventiva y chequeos de control.

En el caso del personal tercerizado de limpieza, exigimos al proveedor contar con SCTR, cobertura de salud ocupacional y acceso a atención básica; mientras permanezcan en nuestras instalaciones, acceden a primeros auxilios, campañas de salud y atención ante emergencias según lo establecido en el RISST.

La cobertura médica para colaboradores directos se complementa con programas de bienestar integral, como campañas de salud preventiva, charlas sobre salud mental y manejo del estrés, y la promoción de actividad física y pausas activas.

Programas servicios y programas voluntarios de fomento de la salud

El cuidado de la salud de nuestros colaboradores no se limita al ámbito ocupacional, sino que forma parte de nuestra gestión integral del bienestar físico, mental y emocional. Por ello, la organización promueve diversos programas y servicios voluntarios de fomento de la salud, orientados a prevenir enfermedades comunes y mejorar la calidad de vida de los colaboradores, incluso frente a riesgos no relacionados directamente con el trabajo.

Los programas están diseñados para atender riesgos relevantes para la salud general, identificados a partir de los resultados del Plan de Vigilancia Médica Ocupacional y de encuestas internas. Estos incluyen principalmente:

- Trastornos musculoesqueléticos y sedentarismo.
- Estrés laboral y fatiga mental.
- Salud visual y postural.
- Salud oncológica y detección temprana de cáncer.
- Hábitos de alimentación y bienestar general.

Y durante el 2024, desarrollamos e impulsamos diversos servicios y actividades preventivas abiertas a todos los colaboradores:

Campaña/Programa/Actividad	Descripción
Campañas médicas preventivas:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jornadas de despistaje de presión arterial, glucosa y colesterol. ■ Charlas médicas sobre cáncer y nutrición saludable.
Programas de salud mental y emocional:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Espacios de acompañamiento psicológico individual y confidencial a través de la plataforma Kunan. ■ Charlas sobre manejo del estrés, equilibrio vida-trabajo y hábitos de autocuidado. ■ Actividades de integración y pausas activas que fomentan la desconexión y el bienestar mental.
Programa de ergonomía y pausas activas:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Pausas guiadas a través del programa Active. ■ Recomendaciones sobre postura, altura de monitor y uso de mobiliario ergonómico. ■ Campañas digitales de educación ergonómica y prevención de lesiones por sedentarismo.
Campañas de salud oncológica (en alianza con Oncosalud):	<ul style="list-style-type: none"> ■ Jornadas de sensibilización sobre detección temprana del cáncer. ■ Evaluaciones preventivas y difusión de material educativo. ■ Cobertura automática y gratuita del seguro oncológico para todo el personal.
Campañas de vacunación y prevención estacional:	<ul style="list-style-type: none"> ■ Campaña de vacunación contra la influenza. ■ Charlas sobre prevención de enfermedades respiratorias y autocuidado en temporadas de cambio climático.

Con la facilitación y acceso a los programas, aseguramos el acceso equitativo, gratuito y voluntario a todos estos programas mediante:

Comunicación interna a través del portal “Bagó Siempre Contigo” y correo institucional.

Actividades presenciales en la oficina.

Coordinación con la EPS y Oncosalud para ofrecer servicios y chequeos preventivos.

Programación de campañas dentro del horario laboral, para asegurar una participación amplia.

Prevención y mitigación de los impactos para la salud y la seguridad en el trabajo directamente vinculados a través de las relaciones comerciales

Estamos comprometidos con prevenir los impactos negativos en la salud y la seguridad de nuestros colaboradores. Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) que nos permite anticipar y mitigar los riesgos vinculados a nuestras operaciones y a la cadena de valor, mediante la actualización de matrices de riesgo, la corrección de desviaciones, el ajuste de la formación y el seguimiento de indicadores clave.

Nuestra Política de SST refuerza este compromiso al colocar en el centro la prevención de accidentes y enfermedades, la mejora continua del sistema y la participación activa de todas las personas, con el fin de asegurar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo [GRI 403-8](#)

Cobertura del SGSST para empleados	2023	2024
Número total de colaboradores	211	205
Número total de contratistas cubiertos por el sistema de gestión de seguridad salud en el trabajo	2	2
Porcentaje de colaboradores y contratistas cubiertos por dicho sistema	100 %	100 %

Los datos se obtienen del registro de planilla de Bagó Perú al cierre del año y del alcance definido en el Sistema de Gestión de SST.

Indicadores del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de nuestros colaboradores GRI 403-9

Indicador	2022	2023	2024
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0	0	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables.	1	2	3
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables.	0.25	0.49	0.73
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP)	0.25	0.49	0.73
Número de horas trabajadas.	400,000	408,000	410,000

*No se ha excluido a ningún colaborador directo de Bagó Perú en el cálculo de las tasas de lesiones, ya que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) cubre al 100% de los colaboradores de la organización.



En el 2024 las principales lesiones registradas se debieron a choques automovilísticos y caídas al mismo nivel.



En el 2024 registramos 0 accidentes

Los peligros laborales con potencial de causar lesiones graves (como incapacidades permanentes o daños severos) se identifican mediante el proceso de evaluación de riesgos (IPERC). Dado que no realizamos actividades productivas ni manipulamos sustancias peligrosas, los riesgos más críticos se relacionan principalmente con traslados, caídas y situaciones de emergencia, más que con exposición química o mecánica.

En 2024, no se registraron accidentes con grandes consecuencias (no hubo fallecimientos ni incapacidades permanentes). No obstante, los eventos reportados evidenciaron peligros que podrían volverse graves si no se controlan adecuadamente, tales como:



Choque automovilístico leve durante desplazamiento laboral (visita médica).



Caída al mismo nivel por superficie húmeda.



Sobreesfuerzo lumbar por postura inadecuada.

Y aunque estos incidentes no derivaron en lesiones graves, los reconocemos como alertas preventivas de peligros con potencial de generar consecuencias mayores, en especial aquellos vinculados con la movilidad y la ergonomía. Las medidas adoptadas y/o previstas, de acuerdo con la jerarquía de control establecida en nuestro RISST y en la normativa nacional, se orientan a eliminar o reducir la exposición a estos peligros e incluyen:

Eliminación o sustitución	Control de ingeniería	Controles administrativos
<ul style="list-style-type: none"> Revisión de las rutas y horarios de traslado para reducir exposición a tráfico y fatiga. Sustitución de productos de limpieza o mantenimiento por alternativas menos irritantes o resbaladizas. 	<ul style="list-style-type: none"> Mantenimiento preventivo de vehículos asignados a personal de campo. Mejora de la señalización y antideslizantes en áreas de tránsito y escaleras. Instalación de tomacorrientes seguros y canaletas para evitar cables sueltos en oficinas. 	<ul style="list-style-type: none"> Programa de capacitación en temas de: conducción segura, pausas activas y ergonomía. Procedimiento de reporte y gestión de casi-incidentes para monitorear condiciones inseguras. Simulacros de emergencia dos veces al año. Revisión y actualización anual de los procedimientos de evacuación y primeros auxilios.

Para mejorar el control de los peligros laborales, tenemos proyectadas las siguientes actividades para el 2025:

Fortalecimiento del Programa de Ergonomía, con evaluaciones y capacitaciones virtuales.

Implementación de campañas internas de seguridad vial y pausas activas para reducir riesgos de conducción y sobreesfuerzo.

Digitalizar el SG-SST (inspecciones/acciones), reforzar ergonomía y salud mental, campañas de conducción defensiva y auditorías

Indicadores del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de nuestros contratistas

Supervisamos el cumplimiento de las condiciones de seguridad de nuestro contratista de los servicios de limpieza, los datos de accidentabilidad y salud laboral se gestionan y reportan por su empleador directo, sin embargo, nos comparten los resultados tomando en cuenta a los colaboradores de la contratista que se encuentran dentro de nuestras instalaciones.

Indicadores del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo de nuestra contratista GRI 403-9

Indicador	2024
Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Tasa de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral	0
Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0
Tasa de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)	0
Número de lesiones por accidente laboral registrables.	0
Tasa de lesiones por accidente laboral registrables.	0
Tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (TFLTP)	0
Número de horas trabajadas.	5,760

Dolencias y enfermedades laborales

El análisis sobre las dolencias y enfermedades laborales consideramos por el SG-SST al 100 % de los colaboradores, sin exclusiones. Sobre el seguimiento, tenemos los resultados:

0 fallecimientos de los colaboradores resultantes de una dolencia o enfermedad ocupacional

Número de dolencia o enfermedad laboral

Indicador	2023	2024
Número de dolencia o enfermedad laboral registrables*	2	3

* Lesión, dolencia o enfermedad relacionada con el trabajo que resulta en cualquiera de lo siguiente: fallecimiento, días de baja laboral, restricciones laborales o transferencia a otros

*Las enfermedades laborales se determinan de acuerdo con los criterios de ESSALUD y del Ministerio de Trabajo, y hasta el cierre de 2024 no se registraron casos confirmados.

Las principales dolencias y enfermedades ocupacionales registradas en el 2023 son fractura de tobillo y esguince, y en el 2024 contractura muscular, esguince y dolor lumbar.

Los datos presentados los recopilamos a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), a partir de:

Registros oficiales de accidentes, incidentes y capacitaciones del área de Gestión de Personas



Registros médicos ocupacionales del Plan de Vigilancia Médica



Los reportes de incidentes y evaluaciones ergonómicas gestionados por el área de Gestión de Personas y el Comité de SST



Las actas del Comité de SST, inspecciones internas y resultados de auditorías externas

No realizamos estimaciones ni proyecciones; los datos reportados provienen de registros reales, verificables y trazables del sistema de gestión de la empresa.

7.4

Bienestar familiar y promoción de la salud

GRI 3-3 | NO GRI Bienestar familiar y promoción de la salud

94%

Uso Universal de Beneficios:

Porcentaje de colaboradores que utilizó al menos un beneficio de la propuesta de valor.

88%

Cierre de Brechas:

Porcentaje de cumplimiento de planes de acción derivados de encuestas internas.

AI Asistente

Innovación en Bienestar:

Uso de Asistente Virtual con IA para analizar percepciones y bienestar en tiempo real, impulsando la mejora continua.

Gestionamos el bienestar familiar y la promoción de la salud como parte de nuestro modelo de sostenibilidad humana, articulado con Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y el Programa de Bienestar Integral Bagó. Combinamos prevención, acompañamiento emocional y conciliación vida-trabajo para promover un entorno saludable, inclusivo y productivo.

Nuestro enfoque

Trabajamos sobre tres dimensiones conectadas:

- Salud física y mental:** Seguros médicos y oncológicos al 100 %, campañas médicas y atención psicológica a través de Bagó Plus Salud (Kunan).
- Bienestar familiar y social.** Licencias extendidas, celebraciones familiares, reconocimientos y apoyo económico ante emergencias.
- Hábitos saludables y autocuidado.** Chequeos preventivos, talleres de nutrición, pausas activas, flexibilidad laboral y el programa Viva el Espíritu (equilibrio cuerpo-mente).

Programas y beneficios (principales)

Salud y bienestar familiar

- Seguro EPS y Oncosalud 100 % cubiertos para colaboradores y dependientes.
- Campañas de vacunación y chequeos preventivos.
- Atención psicológica, nutricional y médica integral vía Kunan; permisos por salud mental.

Apoyo económico y compensaciones

- Tarjeta de alimentación y aguinaldo electrónico.
- 50 % de descuento en productos Bagó.
- Adelantos de sueldo (hasta 80 %) y préstamos sin interés por emergencias médicas.
- Bonos por objetivos, Plan Auto para Fuerza Promocional y de Ventas, uniformes 100 % cubiertos.

Flexibilidad y equilibrio vida–trabajo

- Teletrabajo, horarios escalonados, Viernes Flex y horario de verano.
- Tiempo libre por cumpleaños, estudios, trámites, voluntariado y eventos familiares.
- Licencia de paternidad extendida (más de 20 días) y extensión de maternidad (más de 30 días vía vacaciones).
- Compensación de horas para favorecer el equilibrio personal–laboral.

Desarrollo y aprendizaje continuo (Campus Bagó)

- Malla de Liderazgo Integral (líderes y mandos medios).
- Malla de Profesional Integral (fortalecimiento técnico y digital).
- Malla de Representante Integral (Fuerza Promocional y de Ventas). Estas rutas se complementan con cursos corporativos y requisitos normativos (laboral, DIGEMID y certificaciones).

Bienestar emocional, familiar y social

- Regalos por Día de la Madre/Padre y cumpleaños (elaborados por asociaciones sociales).
- Tarjetas y obsequios navideños para hijas/os; zapatitos ONG Purí para nacimientos.
- Actividades familiares: Manualidades Navideñas en Familia y Navidad Bagocitos/as.

Cultura de reconocimiento y pertenencia

- Círculo de Agradecimiento (premios: días libres, viajes, artículos para el hogar).
- Premiación Integral y Fórmula Bagó (trimestral/anual).
- Premio a la Experiencia Bagó (trayectoria más de 25 años) y reconocimientos por aniversario.

Espacios culturales e integración

- Fiesta de Inicio de Año, Convención Bagó Perú, celebraciones (Día del Administrativo/Vendedor/a, Fiestas Patrias, Lonche Navideño) y Bagowin.
- Juegos de integración como Amigo/a Secret@ Bagó.

Cómo medimos y mejoramos

■ Encuestas:

- Clima Laboral GPTW 2024: 94 % de satisfacción.
- Servicio al Cliente Interno 2024: 93 %.
- Beneficios y Tiempo Libre 2024: 98 % de uso de al menos un beneficio.
- Encuesta Círculo de Agradecimiento y Pulsos de Cultura trimestrales.

■ Indicadores de cobertura y uso:

participación en talleres/campañas, licencias por salud mental y maternidad/paternidad extendida, casos atendidos por Asistente Social (apoyo emocional, familiar, económico o médico).

- **SST: 0 incidentes graves** (GRI 403-10, 2024); 97 % en auditoría del Programa de SST (MINTRA); 100 % de asistencia a capacitaciones de seguridad y salud para administrativos y Fuerza Promocional.

- **Mejora continua:** análisis de resultados por Gestión de Personas y presentación a Gerencia General; planes de acción correctivos y preventivos; Al Asistente Virtual para analizar percepciones y bienestar en tiempo real; comunicación de resultados en Comités Ejecutivos e inicios de ciclo; buzón de sugerencias y canal de denuncias.

Efectos de nuestra gestión

- Económicos:** mayor productividad y retención, menor ausentismo y siniestralidad; beneficios que incentivan el consumo responsable interno.
- Sociales:** bienestar familiar, salud mental y física en ambientes inclusivos y seguros; equidad de género con licencias extendidas; empleo indirecto a proveedores sociales.
- Ambientales:** estilos de vida sostenibles (alimentación saludable, teletrabajo, movilidad flexible); menor huella de carbono por trabajo remoto; eventos con criterios de consumo responsable.
- Riesgos a gestionar:** costos temporales por ampliar beneficios, huella ambiental de eventos (mitigada con prácticas sostenibles) y posibles brechas de acceso entre áreas/regiones (gestionadas con evaluaciones de cobertura y ajustes de equidad).



Principales iniciativas 2024

- Programa de Bienestar Integral Bagó:** ecosistema de hábitos saludables, prevención y autocuidado.
 - Chequeos preventivos vía EPS y campañas de salud.
 - Charlas y talleres (estrés, sueño, nutrición, mindfulness, ergonomía).
 - Masajes en oficinas (2 veces por semana).
 - Viva el Espíritu (cuerpo-mente: nutrición, meditación, imagen personal, risoterapia).
 - Activaciones de salud mental, prevención de burnout y resiliencia.
 - Ejecución del Programa Anual de SST (ergonomía, primeros auxilios, pausas activas).
 - Monitoreo de condiciones saludables: evaluaciones ergonómicas y entrega de equipos (sillas, monitores, herramientas).
 - Permisos remunerados por salud mental y atención psicológica.
 - Círculo de Agradecimiento para reforzar conexión emocional y reconocimiento.
 - Acompañamiento confidencial con Asistente Social.
 - Talleres de nutrición funcional, asesorías individuales, difusión de consejos y fruta mensual.
 - Pausas activas y dinámicas recreativas.
 - Flexibilidad laboral (teletrabajo, Viernes Flex, horario de verano).
 - Eventos de integración: Convención Bagó Perú, Bagowin y celebraciones familiares.



A continuación, detallamos lo que logramos en 2024:

- Satisfacción:** logramos 94 % en clima laboral, 93 % en servicio interno y que 98 % de colaboradores utilice al menos un beneficio.
- Seguridad y salud:** logramos 0 incidentes graves (GRI 403-10), 97 % en la auditoría del Programa de SST (MINTRA) y 100 % de asistencia a capacitaciones de SST.
- Gestión:** logramos 88 % de cumplimiento de planes de acción derivados de encuestas, además de masificar módulos de salud mental y reforzar nutrición y pausas activas.



Con esta plataforma de bienestar integral, medida con datos, mejorada de forma continua y centrada en las personas, **sostenemos un lugar de trabajo más saludable, empático y productivo, que cuida a nuestras familias y potencia nuestro desempeño.**

7.5

Programas sociales y voluntariado corporativo

GRI 3-3 | GRI 413-1 | GRI 413-2

+7.6 Millones

Educación Masiva en Salud:

Personas alcanzadas por el programa “Más Educados, Más Saludables” (charlas, redes, webinars y podcasts).

+20,000

Acceso a Tratamiento gratuito:

Solicitudes atendidas por el programa Contactum, garantizando la continuidad terapéutica a pacientes vulnerables.

Al Asistente

Sensibilización Femenina:

Alcance de las campañas Anaflex Mujer en redes sociales y 90,000 escolares impactados en prevención de violencia digital.

En Bagó Perú gestionamos nuestra acción social a partir de dos pilares institucionales: el programa DEI Con Tod@s y Para Tod@s, que impulsa la diversidad, la equidad y la inclusión con enfoque de voluntariado; y Más Educados, Más Saludables, que democratiza el conocimiento médico y promueve la prevención y el bienestar en la comunidad.

Ambos programas se alinean con nuestro Código de Conducta, la Política de Buenas Prácticas Laborales con enfoque DEI y el SOP de Comunicación con enfoque DEI, integrando la sostenibilidad en toda la cadena de valor.

Concebimos la gestión social como una plataforma de valor compartido: conectamos a personas, marcas y aliados para mejorar el acceso a la salud, reducir brechas y movilizar solidaridad con un bajo impacto ambiental. Operamos con metas, indicadores y trazabilidad; priorizamos a poblaciones vulnerables (mujeres, niñas y niños, personas con discapacidad, adultos mayores y comunidades rurales) y articulamos esfuerzos con instituciones especializadas, autoridades sanitarias y organizaciones sociales.





Equidad de género y acceso equitativo

- Programa de Apoyo al Paciente – Contactum.** Aseguramos la continuidad de tratamientos a personas en situación económica vulnerable. En 2024, atendimos más de 20,000 solicitudes, reforzando la salud como derecho universal.
- Productos inclusivos.** Incorporamos código Braille en empaques; desarrollamos fórmulas sin azúcar y sin gluten; usamos tapas de seguridad; y ofrecemos sabores amigables para facilitar la adherencia pediátrica.
- Casa Hogar Mamá Victoria.** Dos campañas internas al año financian entregas mensuales de víveres para mujeres y niñas/niños sobrevivientes de violencia familiar, asegurando seguridad alimentaria y apoyo en su recuperación.
- “Puri” – ONG PADMA.** El 100 % de los Bagocitos/as nacidos en 2024 recibió zapatitos artesanales hechos por mujeres que superaron violencia; la iniciativa genera empleo digno, preserva técnicas culturales y reduce huella por logística de proximidad.
- Anaflex Mujer.** Desde 2012 activamos campañas de sensibilización en salud femenina, equidad y prevención de la violencia. En 2024, destacaron:
 - “Normalizar la regla me suma” (alcance 8.1 millones de personas; 90,000 niñas y niños vía Plan Colegios).
 - “Dejamos huellas que siembran cambios”, con voceras como María Gracia Gamarra, que celebró referentes femeninos e inspiró a nuevas generaciones.



Apreciación de las generaciones

- Alianza con APEAD** (Alzheimer y otras demencias). Realizamos webinars mensuales con especialistas para prevención, detección y cuidado de personas adultas mayores, fomentando respeto y apoyo intergeneracional.
- Nastizol Abriga el Perú** (con Latina TV y Juguete Pendiente). En 2024, movilizamos 8 toneladas de abrigo para más de 400 familias de Pampacorral (Cusco), con difusión a 2.5 millones de personas.
- Carampoma y Aldeas Infantiles SOS.** Entregamos 400 ponchos polares a familias rurales (Carampoma, 3,400 m s. n. m.) y abrigo a 100 niñas y niños de Aldeas Infantiles.



Inclusión de personas con discapacidad y otras condiciones

- Dulce Acción.** Sostenemos alianza con jóvenes con síndrome de Down y otras condiciones que elaboran repostería artesanal. Además de adquirir sus tortas para celebraciones corporativas, promovemos compras directas entre colaboradores para fortalecer empleo inclusivo y consumo responsable.



Diversidad cultural, étnica y socioeconómica

- Donación de productos Bagó.** Aproximadamente 900 productos a seis instituciones de salud y organizaciones sociales de alcance nacional.
- Navidad con propósito.** Adquirimos panetones artesanales a la Asociación de las Bienaventuranzas: fortalecemos economía solidaria, reducimos impactos de manufactura industrial y promovemos consumo responsable.

Educación y salud comunitaria: Más Educados, Más Saludables

Este programa —vigente por más de siete años— acerca información médica confiable a colaboradores, familias, pacientes y comunidad.

- Alcance 2024.** Llegamos a más de 7.6 millones de personas mediante charlas, redes sociales, podcasts y transmisiones educativas.
- Salud mental (línea neuropsiquiátrica).** Acciones para pacientes y comunidad médica; más de 800 médicos en jornadas; Curso Dr. Fernández con 107 especialistas en psiquiatría, neurología y medicina interna.
- Dermatología (LETI AT4).** Dos charlas sobre caída de cabello para 50 dermatólogos.
- Formación continua y alcance profesional.** 910 médicos en 93 congresos nacionales e internacionales; nuestra Fuerza Promocional y de Ventas llega mensualmente a 12,500 médicos y organizó reuniones presenciales en las que participaron 2,700 médicos.
- Bagó Contigo (farmacias).** más de 3,000 dependientes capacitados en atención responsable, salud preventiva y buenas prácticas farmacéuticas, fortaleciendo el primer nivel de contacto con la comunidad.

A continuación, presentamos un resumen de nuestros principales proyectos sociales desplegados en el 2024:

Proyectos sociales 2024

Programas	Objetivos	Alcances y beneficiarios	Inversión / Recaudación
Casa Hogar Mamá Victoria (Programa Con Tod@s y Para Tod@s)	Brindar apoyo económico y sostenido a mujeres y niños sobrevivientes de violencia familiar mediante campañas de voluntariado interno.	Aporte económico de colaboradores Bagó para la compra de víveres y productos básicos; entregas mensuales durante todo el año que garantizan la seguridad alimentaria de un promedio de 15 mujeres y niños. Un promedio del 90 % de colaboradores participa en estas donaciones.	Campañas internas de recaudación realizadas dos veces al año (fondos 100 % donados por colaboradores).
“Puri” – ONG PADMA (Programa Con Tod@s y Para Tod@s)	Promover el empoderamiento y autonomía económica de mujeres artesanas que superaron violencia familiar, mediante la compra inclusiva de productos con bajo impacto ambiental.	El 100 % de los nuevos Bagocitos/as reciben zapatitos hechos a mano por mujeres de la ONG PADMA-Puri, fortaleciendo la economía solidaria y artesanal.	Compra directa anual a la ONG; inversión social continua como parte del programa de bienvenida de colaboradores padres y madres.
Campaña Anaflex Mujer (Programa Con Tod@s y Para Tod@s)	Impulsar la equidad de género, el bienestar y la salud femenina a través de campañas educativas y de sensibilización social.	En 2024, se realizaron las campañas “Normalizar la regla me suma” y “Dejamos huellas que siembran cambios”, alcanzando a más de 8.1 millones de mujeres mediante redes y activaciones con líderes de opinión.	Inversión de marketing con propósito social – campañas nacionales integradas a la línea Anaflex Mujer.
Campaña Nastizol Abriga el Perú (Programa Con tod@s y para tod@s)	Promover la solidaridad intergeneracional mediante voluntariado corporativo y donación de abrigo a comunidades altoandinas.	En alianza con Latina Televisión y Juguete Pendiente, se entregaron 8 toneladas de abrigo a más de 400 familias de Pampacorral (Cusco). La campaña llegó a 2.5 millones de personas vía Latina.	Donaciones gestionadas con aliados externos.
Donaciones a Carampoma y Aldeas Infantiles SOS (Programa Con Tod@s y Para Tod@s)	Brindar abrigo y apoyo directo a comunidades rurales y niños en situación vulnerable.	Donación de 400 ponchos polares a familias rurales de Carampoma y abrigo a 100 niñas y niños de Aldeas Infantiles.	Recursos internos de Bagó y voluntariado colaborador.

Proyectos sociales 2024

Programas	Objetivos	Alcances y beneficiarios	Inversión / Recaudación
Programa Contactum (Programa Con Tod@s y Para Tod@s)	Garantizar la continuidad de tratamientos médicos para pacientes en situación económica vulnerable.	Más de 20,000 atenciones a pacientes en 2024 a través de apoyo a pacientes en todo el país, asegurando el acceso equitativo a medicamentos.	Inversión social directa del programa; continuidad sostenida por más de 20 años.
Donaciones de productos Bagó (Programa Con Tod@s y Para Tod@s)	Extender el acceso equitativo a la salud mediante donaciones de productos farmacéuticos.	Donación de 900 productos Bagó a seis instituciones de salud y organizaciones sociales en todo el país.	Valor aproximado equivalente a la donación de productos (inversión directa en especie).
Navidad con Propósito (Programa Con Tod@s y Para Tod@s)	Fomentar el consumo responsable y solidario, reduciendo la huella ambiental mediante producción artesanal.	Compra de panetones elaborados por los residentes de la Asociación de las Bienaventuranzas, beneficiando a personas en situación de vulnerabilidad y generando menor impacto ambiental. Estos panetones se regalaron al 100 % de nuestros colaboradores en las fiestas.	Inversión social anual en adquisición de productos con propósito (reemplazo de proveedor industrial).
Más Educados, Más Saludables	Democratizar el conocimiento médico y científico, impulsando educación preventiva, salud integral y bienestar comunitario.	En 2024, alcanzó a más de 7 millones de personas con contenidos de salud y prevención. Además: actualización médica a través de reuniones presenciales con la participación de 2,700 médicos a nivel nacional, charlas de salud a más de 3000 dependientes de farmacias y la participación de 910 médicos en congresos de actualización médica.	Inversión en educación médica y salud comunitaria; campañas digitales, charlas y eventos científicos financiados por Bagó.



Políticas

Actuamos bajo un marco formal que garantiza ética, transparencia y sostenibilidad:

- **Ética e integridad:** Política de Cumplimiento; Reglamento del Comité de Ética; Código de Conducta.
- **Riesgos y continuidad:** Políticas de Gestión de Riesgos y de Continuidad del Negocio, con el principio “la persona primero”.
- **DEI transversal:** diversidad, equidad e inclusión en toda práctica social y comunicacional.
- **Compromisos:** promover salud y bienestar como derechos; asegurar integridad y transparencia; gestionar con enfoque de riesgos; y contribuir a los ODS 3, 4, 5 y 12.

Cultura de voluntariado con propósito

Mantenemos una participación >90 % del personal gracias a:

- **Comunicación interna** (Facebook colaboradores, plataforma Bagó Siempre Contigo y correo), con historias de impacto y resultados.
- **Reconocimiento institucional:** la participación suma puntaje en evaluación de desempeño.
- **Vínculo con valores** Bagó (ética, humildad, trabajo colaborativo).
- **Participación transversal:** iniciativas abiertas a áreas, generaciones y regiones.



Metas y objetivos

I. Con Tod@s y Para Tod@s

- **Objetivo:** consolidar cultura DEI, voluntariado de alto impacto y el acceso a productos de la más alta calidad.
- **Metas:** aumentar en 5 % los beneficiarios de Contactum; mantener >90 % de participación en voluntariado; fortalecer inclusión laboral; Lograr 8 toneladas de abrigo mediante la campaña Nastizol Abriga el Perú. Continuar con el Plan Colegios de Anaflex Mujer previniendo la violencia en el entorno digital
- **Indicadores:** personas beneficiadas; instituciones y comunidades atendidas; participación de colaboradores; % mujeres/grupos vulnerables.

Más Educados, Más Saludables

- **Objetivo:** Seguir impulsando la educación en salud y actualización médica.
- **Metas:** realizar el I Congreso Internacional de Actualización Médica Bagó; superar 7 millones de personas alcanzadas en la comunidad.
- **Indicadores:** número de médicos participantes y medición de nivel de satisfacción; audiencia validada; número de cursos/webinars por línea.

III. Sanos en Todo (nuevo eje en el 2025)

- **Objetivo:** integrar bienestar físico, mental, social, organizacional y ambiental en toda la cadena de salud.
- **Metas iniciales:** diseñar un proyecto de bienestar integral que integre acciones de desarrollo sostenible con distribuidores y farmacias; escalar marketing de doble impacto (social + económico) en líneas del portafolio; medir el bienestar del planeta (gestión de huella de carbono), en línea con ODS 12 y ODS 13.
- **Indicadores:** Presentación del proyecto; porcentaje de líneas con doble impacto; beneficiarios directos/indirectos; porcentaje de reducción de huella.





Logros 2024

A continuación, lo que **logramos** durante el año:

- DEI y voluntariado:** continuidad de apoyo mensual a Casa Hogar Mamá Victoria; 100 % de Bagocitos/as con zapatitos Puri-PADMA; 8 t de abrigo para más de 400 familias en Nastizol Abriga el Perú (difusión 2.5 millones); donaciones a Carampoma (400 ponchos) y Aldeas Infantiles SOS (abrigo para 100 niñas/niños); ~900 productos Bagó donados; Navidad con propósito con panetones artesanales de la Asociación de las Bienaventuranzas.
- Acceso y equidad en salud:** Contactum superó 20,000 atenciones; productos inclusivos con Braille, fórmulas sin azúcar y sin gluten, tapas de seguridad y sabores amigables.
- Educación y salud comunitaria:** Más Educados, Más Saludables alcanzó más de 7.6 millones de personas y 3.5 millones de visualizaciones; más de 800 médicos formados en salud mental, 107 en el Curso Dr. Fernández; 50 dermatólogos en charlas LETI AT4; 910 médicos en 93 congresos; 12,500 médicos atendidos mensualmente por nuestra Fuerza Promocional; 2,700 médicos impactados con actualización científica en reuniones médicas presenciales; más de 3,000 dependientes de farmacias capacitados.
- Comunicación con propósito:** Anaflex Mujer llegó a 8.1 millones de personas y a 90,000 escolares, posicionando mensajes de igualdad, prevención y empoderamiento.



Nuestros aliados y cómo colaboramos

Aliado / Institución	Tipo de colaboración	Programa vinculado
ONG PADMA – Puri	Producción artesanal de zapatitos hechos a mano por mujeres que superaron violencia familiar; generación de empleo inclusivo y comercio justo.	Con Tod@s y Para Tod@s
Casa Hogar Mamá Victoria	Recepción y distribución mensual de víveres para mujeres y niños sobrevivientes de violencia familiar, financiados por las donaciones de colaboradores.	Con Tod@s y Para Tod@s
ONG Jugete Pendiente y Latina Televisión	Campaña solidaria nacional para recolectar y entregar abrigo a comunidades altoandinas; voluntariado intergeneracional.	Nastizol Abriga el Perú
Colegios de Lima (200)	Campaña educativa en colegios #MeSuma con la que impactamos a más de 90,000 estudiantes con conceptos de equidad de género y empoderamiento.	Con Tod@s y Para Tod@s
Municipio de Carampoma - Huarochirí - Lima	Donación de abrigo y acompañamiento a niñas y niños y ancianos en situación de vulnerabilidad.	Con Tod@s y Para Tod@s
Aldeas Infantiles SOS	Donación de abrigo y acompañamiento a niñas y niños en situación de vulnerabilidad.	Con Tod@s y Para Tod@s
Asociación de las Bienaventuranzas	Producción artesanal de panetones con menor impacto ambiental; inclusión de personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad.	Navidad con propósito

Aliado / Institución	Tipo de colaboración	Programa vinculado
Dulce Acción	Producción de tortas y repostería artesanal elaborada por jóvenes con síndrome de Down y otras condiciones; inclusión laboral y visibilización social.	Con Tod@s y Para Tod@s
Instituciones de salud pública y privadas	Donación de más de 900 productos Bagó y 20,000 tratamientos continuos a pacientes en situación vulnerable a través de Contactum.	Con Tod@s y Para Tod@s
Sociedades médicas, universidades y colegios profesionales	Desarrollo de programas de educación médica continua, congresos, cursos y webinars científicos.	Más Educados, Más Saludables
Línea LETI AT4 y especialistas dermatólogos y pediatras	Educación en salud de la piel y atención de dermatitis atópica.	Más Educados, Más Saludables
Línea Neuro Psiquiátrica y especialistas en Psiquiatría y Neurología	Educación en salud mental a Especialistas (actualización científica) y la comunidad en general.	Más Educados, Más Saludables
APEAD - Asociación Peruana de Alzheimer y otras demencias	Charlas a la comunidad de cuidadores de personas con Alzheimer y otras demencias en abordaje, prevención y tratamiento a través de nuestros canales corporativos.	Más Educados, Más Saludables

Nuestro modelo social integra DEI, educación en salud, voluntariado y consumo responsable para ampliar oportunidades, fortalecer capacidades y reducir impactos. En 2025 profundizaremos esta ruta con Sanos en Todo, convencidos de que el bienestar de las personas, las organizaciones y el planeta se construye en conjunto —con evidencia, empatía y acción sostenida—.

Capítulo

08

Gestión ambiental

Pág. 144 - 153

8.1 Sistema de gestión ambiental

9.2%

Reducción del Consumo Total:

Disminución en el consumo total de energía (GLP, Gasolina, Electricidad) respecto a 2023.

12,166 Kwh

Ahorro Eléctrico:

Reducción del consumo de Electricidad ENEL (74,841.6 kWh en 2023 a 62,675.4 kWh en 2024).

Cultura Ambiental

Eje Estratégico Futuro:

Compromiso de incluir a corto plazo un componente de alfabetización ambiental para integrar la sostenibilidad en la gestión diaria de los colaboradores.

Nuestro sistema de gestión ambiental tiene los siguientes compromisos



Establecimiento de un Programa interno de alfabetización y cultura ambiental



Promover la sensibilización, la participación activa y la adopción de prácticas sostenibles a todo nivel

Nuestros proyectos a futuro sobre la gestión ambiental

A corto plazo, incluiremos en la gestión ambiental un componente de cambio cultural y alfabetización ambiental, que fortalecerá el compromiso interno a través de formación, comunicación y participación activa, promoviendo una cultura organizacional alineada con la sostenibilidad. A largo plazo, buscaremos la interiorización de la cultura ambiental en todos los niveles de la empresa, de modo que cada colaborador incorpore los principios de sostenibilidad y eficiencia en su gestión diaria.





Gestión de residuos sólidos

En 2024 nos encontramos en una etapa de fortalecimiento de nuestra gestión de residuos. Aún no contamos con un sistema formal de medición, pero sí tenemos identificados los principales tipos generados en nuestras instalaciones: plásticos, cartón, papel, residuos peligrosos asociados a actividades administrativas y residuos sanitarios no vinculados directamente a nuestra cadena de valor.

En línea con nuestros compromisos de sostenibilidad, promovemos el manejo responsable de estos residuos a través de sensibilización, capacitaciones y comunicaciones internas, para seguir consolidando una cultura más consciente y respetuosa con el entorno. A corto plazo, estableceremos convenios con autoridades municipales y otras entidades competentes para asegurar la correcta gestión y disposición final de residuos, y desarrollaremos indicadores específicos que nos permitan monitorear su gestión y verificar el cumplimiento efectivo de estos compromisos.

Gestión de energía

GRI 3-3 | GRI 302-1

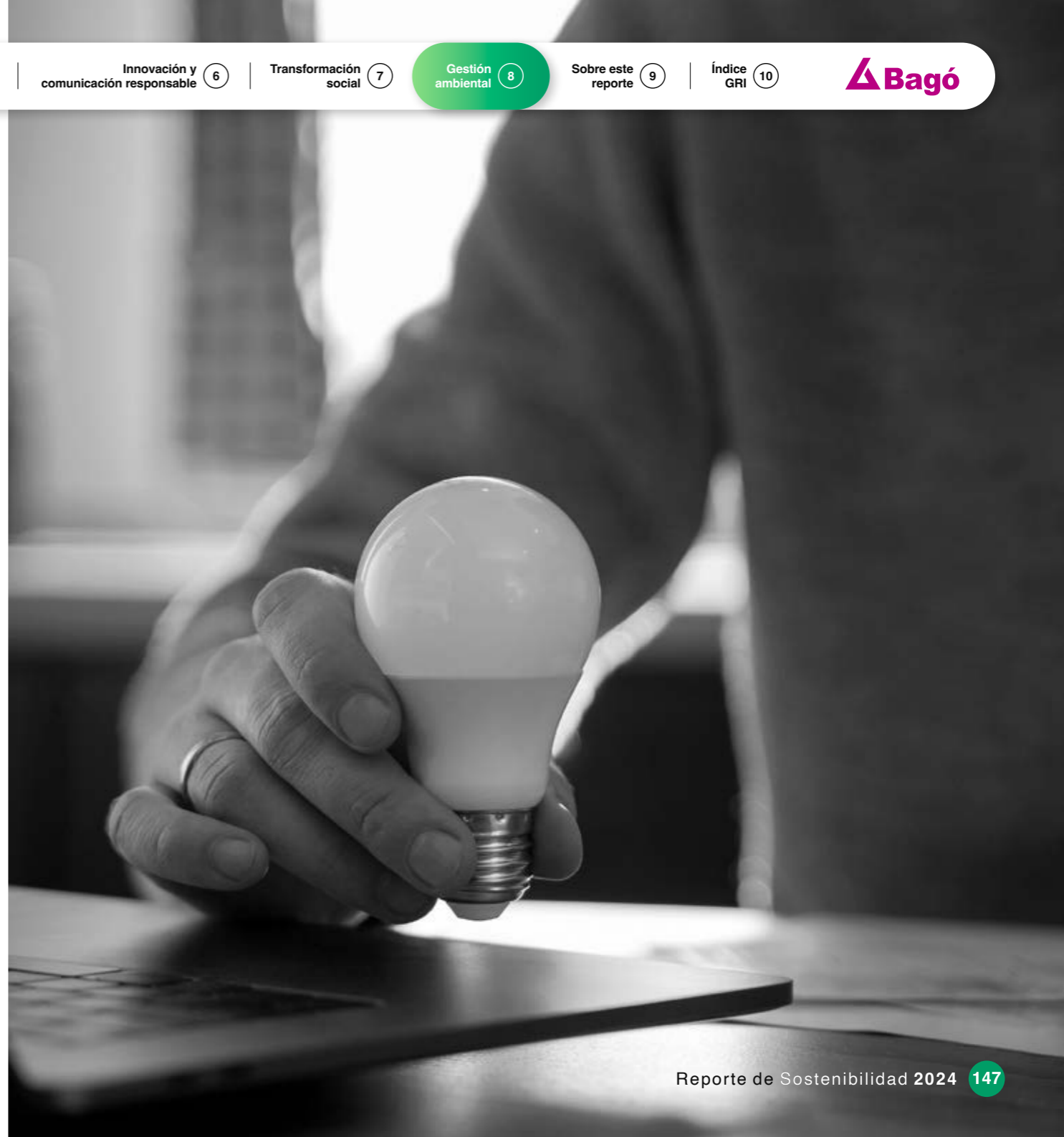
“En 2024 avanzamos con decisiones concretas: menos energía, más eficiencia y un compromiso firme con la descarbonización.”

En el marco de nuestra gestión de sostenibilidad, el consumo de energía eléctrica no constituye una fuente significativa dentro de nuestra huella ambiental corporativa. Sin embargo, implementamos acciones para su gestión eficiente, con el objetivo de reducir posibles impactos negativos significativos.

A continuación, presentamos el detalle del consumo de energía de nuestra sede principal, desagregado por tipo de fuente y comparando los años 2023 y 2024. Esta información nos permite identificar los principales focos de consumo y evaluar la evolución de nuestro desempeño energético en el tiempo.

Fuente de energía	2023	2024
GLP	938.43	630.65
Gasolina (gal)	50,075.17	50,989.31
Electricidad ENEL (kWh)	74,841.6	62,675.4
TOTAL	125,855.20	114,295.36

Como podemos apreciar, nuestro consumo total de energía se redujo en 9.2% entre 2023 y 2024, principalmente por la menor demanda de electricidad del proveedor tercero debido a eficiencias en nuestros procesos internos.





Proyectos a futuro

A pesar de que el consumo eléctrico no es una fuente material dentro de nuestra huella ambiental, impulsamos proyectos que refuerzan la ecoeficiencia, la cultura ambiental y la reducción de consumos innecesarios de energía. De esta manera, para el 2025 y 2026 tenemos los siguientes proyectos planificados:

2025 Implementación de señaléticas de apagado de luces en oficinas.

Campañas de comunicación interna educativa sobre el ahorro de energía.

- Beneficios:** Sensibilización de nuestros colaboradores, el fomento de la reducción de consumos innecesarios y el fortalecimiento de la cultura ambiental.
- Meta 2025:** Lograremos que al menos el 50 % de nuestros colaboradores adopten el hábito de apagar luces y equipos al finalizar de la jornada, medido mediante encuestas internas y verificaciones semestrales.

2025 Instalación de un sistema de timer en la oficina para asegurar el apagado automático en área común.

- Beneficios:** Eliminación de consumos residuales en tránsito, reducción energética en áreas poco usadas y fortalecimiento del compromiso con eficiencia eléctrica.
- Meta 2026:** Reducir en al menos un 10 % el consumo eléctrico asociado a iluminación en áreas comunes.



2026 Sustitución de todas las luminarias de la oficina por tecnología LED.

- Beneficios:** Disminución en un 30 % el consumo eléctrico asociado a iluminación, reducción de costos operativos, incremento de la vida útil de las luminarias y contribución a la reducción de emisiones indirectas de GEI.
- Meta 2026:** Alcanzar una reducción del 20 % en el consumo eléctrico por iluminación en la sede central.



8.2

Estrategia climática y huella de GEI

GRI 3-3 | GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3

1^a, 2^a y 3^a Estrella

Reconocimiento MINAM:

Obtención de los tres primeros niveles del Programa Huella de Carbono Perú, validando la medición y la reducción efectiva.

1,251.23 t CO₂eq

Ahorro Eléctrico:

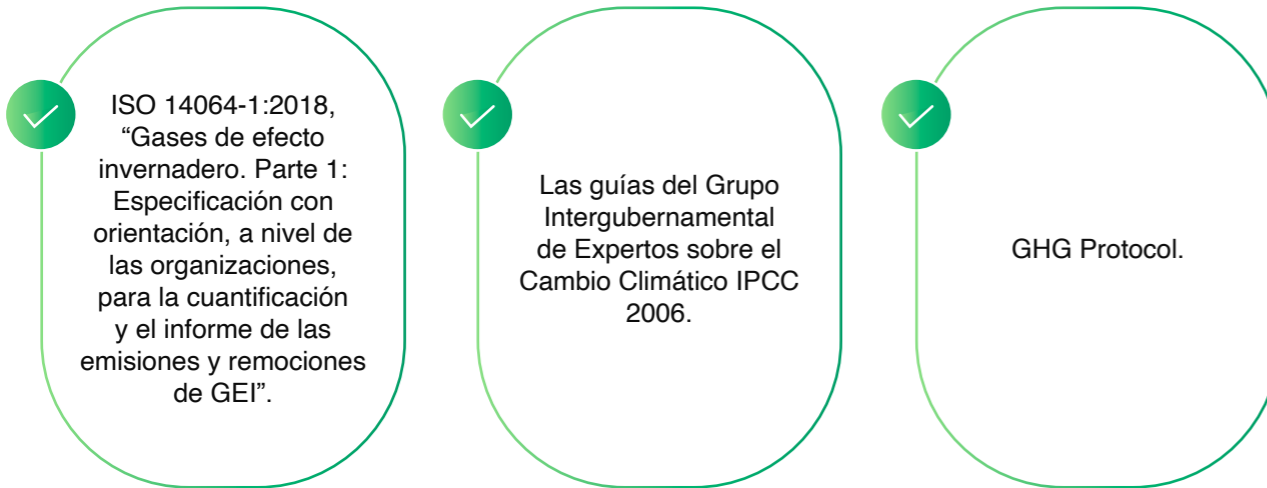
Reducción significativa del consumo de Electricidad ENEL (150,567 kWh en 2023 a 124,145 kWh en 2024).

Medición de la Huella de Carbono:

Desde 2023, como parte de nuestra gestión ambiental y climática, medimos de forma sistemática nuestra huella de carbono, proceso que continuamos en 2024. El inventario se elaboró bajo la Norma ISO 14064-1:2018, considerando sus seis categorías e incluyendo las emisiones de CO₂, CH₄, N₂O, HFC, SF₆, NF₃ y PFC. De manera complementaria incorporamos también HCFC y CFC no contemplados en Kioto, como el gas refrigerante R-22 y halotron.

Aplicamos el enfoque de control operacional, abarcando todas las fuentes bajo control directo de la empresa (oficinas y almacén), y usamos factores de emisión de fuentes oficiales como MINAM, IPCC, EPA, DEFRA y el GHG Protocol. Los potenciales de calentamiento global se basan en el AR5 del IPCC a 100 años. La incertidumbre del inventario se calculó con la herramienta del GHG Protocol (método de Gauss) y los resultados se reportarán en la plataforma Huella de Carbono, desagregados por tipo de actividad: energía, transporte, viajes, residuos, agua, entre otros.

Y la metodología para la medición utilizada se basa en:



Y nuestros resultados de la cuantificación de emisiones de alcance 1, 2 y 3 para el 2023 y 2024, así como las emisiones biogénicas respecto al año base 2023 y la reducción lograda en el año 2024, son:

Emisiones de los GEI según el tipo de alcance en 2023 y 2024 GRI 305-3

Emisiones directas e indirectas alcance 1, 2 y 3	(t CO ₂ eq)	
	2023	2024
Alcance 1	416.85	416.41
Alcance 2	15.99	10.70
Alcance 3	865.14	824.12
Emisiones totales	1297.98	1251.23

Emisiones biogénicas de Laboratorios Bagó, respecto al año base

**Emisiones biogénicas	(t CO ₂ eq)		
	(Año base)	2023	2024
	2023	155.97	31.3

El resultado de nuestros cálculos nos permitió establecer compromisos, planificar, priorizar acciones, establecer objetivos y metas sobre las fuentes de mayor generación de GEI.

Nuestros compromisos:

Medir anualmente nuestra Huella de Carbono

Desarrollar en el 2025 nuestro Plan de reducción de emisiones de GEI

Con nuestros compromisos buscamos consolidar un cambio cultural orientado a la eficiencia y al cuidado del ambiente, fortaleciendo la reducción progresiva de nuestra Huella de Carbono y la sostenibilidad de nuestras operaciones.

En respuesta a nuestros compromisos, en el 2024 se adoptamos dos medidas claves, en vista que nuestro alcance 3 (emisiones indirectas por transporte) concentra la mayor parte de las emisiones: con 66.65 % en 2023 (865.14 t CO₂) y 65.86 % en 2024 (824.12 t CO₂). Dentro de este rubro destacan los viajes aéreos e importaciones aéreas, que en conjunto representaron una fracción significativa del total.

Nuestras medidas claves en el 2024, fueron:



Compensación de emisiones aéreas

De **256.3 t CO₂** a través del programa Compensar para Conservar 1+1 de LATAM, apoyando al proyecto Nii Kaniti en la Amazonía peruana.

Nii Kaniti protege 119,837 hectáreas de bosque tropical, evita la deforestación de 7,000 hectáreas y fortalece medios de vida sostenibles en comunidades indígenas, además de salvaguardar especies en riesgo como el jaguar y el guacamayo de cabeza azul.

Mediante la compensación se contribuyó a la conservación de bosques amazónicos y a la mitigación global del cambio climático y venimos promoviendo el desarrollo sostenible de comunidades locales, generando empleo, capacitación y fortaleciendo la igualdad de género en la gestión forestal comunitaria.



Gestión de importaciones

Implementación de un cambio estratégico en la logística, derivamos cargas desde transporte aéreo hacia marítimo, y priorizamos el aéreo solo para envíos urgentes.

Este cambio estratégico disminuyó sustancialmente las emisiones asociadas al transporte y optimizó los costos logísticos al utilizar un medio más eficiente en volumen y huella ambiental.

En conclusión, nuestra estrategia de gestión climática se centra en medir, reducir y compensar emisiones, enfocándose en las fuentes más relevantes de la huella (transporte e importaciones aéreas) y logrando un impacto ambiental positivo que se amplifica a través de proyectos de conservación con beneficios sociales y económicos.



Asimismo, en comparación a nuestro año base, en el periodo 2024 redujimos nuestra huella de carbono en los alcances 2 y 3.

Reducción de nuestras emisiones de GEI según el tipo de Alcance en 2024, respecto al año base 2023

Reducción de emisiones	(t CO2eq)
Alcance 1	-
Alcance 2	5.29
Alcance 3	41.00
Total, de reducción de emisiones	46.29

Metas y objetivos

Durante el 2024, nuestra meta estuvo centrada en medir y auditar la Huella de Carbono de la organización, fortaleciendo la base técnica para una gestión ambiental más sólida y sostenible.

Como parte de este proceso, buscamos que el equipo de Logística y la responsable de Sostenibilidad se familiarizaran con los principios de la Huella de Carbono, comprendiendo los alcances, categorías e indicadores que intervienen en la medición.

Asimismo, nos propusimos mejorar la eficiencia del transporte aéreo de importaciones, migrando parte de los envíos hacia el transporte marítimo.

Logros 2024

A continuación, presentamos los principales avances, hitos y reconocimientos que nos acercan a nuestros objetivos:

- **Durante el año 2024**, reafirmamos nuestro compromiso con la sostenibilidad al obtener la Primera, Segunda y Tercera Estrella del programa Huella de Carbono Perú, otorgadas por el Ministerio del Ambiente (MINAM).

Estos reconocimientos fueron posibles gracias a la medición, verificación y reducción de la Huella de Carbono 2024, validada por una auditoría externa que confirmó el cumplimiento de los requisitos de la ISO 14064-1:2018, así como la trazabilidad y exactitud de los datos en las principales fuentes de emisión.

La auditoría verificó que el inventario de gases de efecto invernadero fue elaborado con información verificada y confiable, tras corregirse observaciones en fuentes como viajes aéreos, despachos nacionales, consumo eléctrico y transporte propio.

- **2. Reducción de emisiones validada en auditoría**
En el mismo periodo, presentamos una reducción validada por el auditor, correspondiente a la disminución del 24.23 % en las importaciones aéreas de productos, resultado del traslado progresivo al transporte marítimo. Esta acción generó un doble beneficio: mayor eficiencia en costos logísticos y una reducción significativa de las emisiones de gases de efecto invernadero asociadas al transporte aéreo.

Gracias a estos avances, no solo mantuvimos la medición oficial, sino que demostramos una reducción efectiva y validada, consolidando nuestro compromiso con la mitigación del cambio climático en el sector farmacéutico peruano.

Proyectos a futuro

Nos enfocamos en reducir las emisiones generadas por nuestras actividades productivas a través de mejoras operativas, tecnológicas y de infraestructura, las cuales detallamos a continuación:

En el corto plazo (2025):

Proyectamos el desarrollo de un proyecto incubadora para la reducción de la Huella de Carbono, enfocado en las fuentes de mayor impacto identificadas en la medición 2024, como el transporte aéreo, las importaciones aéreas y el uso de vehículos propios.

En el mediano y largo plazo (2026–2032):

Prevedemos implementar un plan integral de reducción de emisiones que nos permita minimizar progresivamente nuestra Huella de Carbono y avanzar hacia la neutralidad climática.

Cerramos la medición y verificación de nuestra Huella de Carbono con tres certezas ya incorporadas en nuestra gestión: datos de calidad con trazabilidad completa, trabajo interáreas coordinado y documentación exhaustiva en cada etapa. La participación de Logística, Operaciones, Administración y Finanzas fue clave para asegurar consistencia e impulsar mejoras concretas, como la migración parcial de importaciones aéreas a transporte marítimo, que redujo en 24.23 % las emisiones de esa categoría y mejoró la eficiencia logística.

Este proceso contó con el soporte técnico de Libélula, que aseguró la correcta aplicación de la ISO 14064-1:2018, y con el acompañamiento del MINAM a través de Huella de Carbono Perú, programa en el que obtuvimos la Primera, Segunda y Tercera Estrella por medición y reducción verificadas. El siguiente paso será integrar estos criterios en nuestra Política de Sostenibilidad 2025, consolidando una cultura orientada a la precisión, la colaboración y la mejora continua.

09

Sobre este reporte

[GRI 2-1](#) | [GRI 2-2](#) | [GRI 2-3](#) | [GRI 2-4](#) | [GRI 2-5](#)

Reafirmamos nuestro compromiso con la transparencia publicando nuestro Primer Reporte de Sostenibilidad 2024 de Bagó Perú S.A. En este informe compartimos con nuestros grupos de interés los principales avances, aprendizajes y resultados en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ESG) durante el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 2024.

Este reporte es elaborado en conformidad con los Estándares del Global Reporting Initiative (GRI), versión 2021, y alineado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas, con el propósito de responder a los retos globales en materia ambiental, social y económica. La información presentada no es objeto de verificación externa; sin embargo, fue revisada y validada por la Gerencia General y el Comité Gerencial de Laboratorios Bagó del Perú, asegurando su precisión, integridad y relevancia.

Contacto para consultas sobre este reporte:

Brenda Gutiérrez

Gerenta de Comunicaciones

✉ bgutierr@bagoperu.com.pe



Capítulo

10

Índice GRI

Pág. 154 - 160

10 Índice GRI - Reporte de Sostenibilidad 2024

Declaración de uso

Laboratorios Bagó del Perú S.A. ha reportado de conformidad con los estándares GRI para el periodo del 01 de enero al 31 de diciembre del 2024.

GRI 1 utilizado

GRI 1: Fundamentos 2021

Tema material	GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
					Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos generales							
Contenidos Generales	2-1	Detalles de la organización	153	—			
	2-2	Entidades incluidos en el informe de sostenibilidad de la organización	153	—			
	2-3	Periodo objeto del informe, frecuencia y punto de contacto	153	—			
	2-4	Reexpresión de la información	153	—			
	2-5	Verificación externa	153	—			
	2-6	Actividades, cadena de valor y otros relaciones comerciales	12	—			
	2-7	Empleados (RR.HH)	90	—			
	2-8	Trabajadores que no son empleados (RR.HH)	90	—			
	2-9	Estructura de gobernanza y su composición	23	—			
	2-10	Nominación u selección del máximo órgano de gobierno	23	—			
	2-11	Presidente del máximo órgano de gobierno	23	—			
	2-12	Función del máximo órgano de gobierno en supervisando la gestión de impactos (gobernanza)	26	—			
	2-13	Delegación de autoridad para la gestión de impactos (gobernanza)	26	—			
	2-14	Función del máximo órgano de gobierno en la elaboración de informes de sostenibilidad (gobernanza)	26	—			
	2-15	Conflictos de interés (gobernanza)	28	—			

Tema material	GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
					Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Contenidos generales							
Contenidos Generales	2-16	Comunicación de preocupaciones críticas (gobernanza)	28	—			
	2-17	Conocimientos colectivos del máximo órgano de gobierno	—	—	2-17		
	2-18	Evaluación del desempeño del máximo órgano de gobierno (gobernanza)	—	—	2-18		
	2-19	Políticas de remuneración	31	—			
	2-20	Proceso para determinar la remuneración	31	—			
	2-21	Ratio de compensación total anual	—	—	2-21		
	2-22	Declaración sobre la estrategia de desarrollo sostenible	5, 49	—			
	2-23	Compromisos y políticas (gobernanza)	27	—			
	2-24	Incorporación de los compromisos y políticas (gobernanza)	27	—			
	2-25	Procesos para remediar los impactos negativos	29	—			
	2-26	Mecanismos para solicitar asesoramiento y plantear inquietudes	29	—			
	2-27	Cumplimiento con leyes y regulaciones	37	—			
	2-28	Afiliación a asociaciones (sector farmaceutico)	16, 18	—			
	2-29	Enfoque para la participación de los grupos de interés	60	—			
	2-30	Acuerdos de negociación colectiva (gremios)	—	—	2-30	No aplicable.	Actualmente, la organización no cuenta con gremios o contratos colectivos activos. Sin embargo, garantizamos y respetamos el derecho a la negociación colectiva y la libertad de asociación de todos sus colaboradores bajo sus políticas de cumplimiento
Gobernanza, ética y anticorrupción							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	32	16			
GRI 205: Anticorrupción 2016	GRI 205-1	Operaciones evaluadas en función de los riesgos relacionados con la corrupción	32	16			
	GRI 205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	32, 104	16			
	GRI 205-3	Incidentes de corrupción confirmados y medidas tomadas	32	16			

Tema material	GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
					Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Competencia desleal y riesgos del entorno de mercado							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	36	8, 9			
GRI 205: Anticorrupción 2016	GRI 206-1	Acciones jurídicas relacionadas con la competencia desleal y las prácticas monopólicas y contra la libre competencia	36	8, 9			
Gestión financiera y desempeño económico							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	45	8, 9			
GRI 201: Desempeño Económico	GRI 201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	45	8, 9			
Cumplimiento normativo y regulatorio							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	37				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	NO GRI	Cumplimiento normativo y regulatorio	37				
Calidad y seguridad de productos							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	71				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	NO GRI	Calidad y seguridad de productos	71				
Continuidad del negocio y gestión de riesgos							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	40				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	NO GRI	Continuidad del negocio y gestión de riesgos	40				

Tema material	GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
					Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Innovación tecnológica y uso responsable de la IA							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	83				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	NO GRI	Innovación tecnológica y uso responsable de la IA	83				
Gestión responsable de la cadena de suministro							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	77	8, 12			
GRI 308: Evaluación ambiental de proveedores	GRI 308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales	77	8, 12			
	GRI 308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	77	8, 12			
GRI 414: Evaluación Social de Proveedores 2016	GRI 414-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de selección de acuerdo con los criterios sociales.	77	8, 12			
	GRI 414-2	Impactos sociales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas	77	8, 12			
Acceso equitativo y cobertura efectiva de productos y medicamentos							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	64				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	NO GRI	Acceso equitativo y cobertura efectiva de productos y medicamentos	64				
Gestión de inventarios y trazabilidad de productos							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	75				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	NO GRI	Gestión de inventarios y trazabilidad de productos	75				

Tema material	GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
					Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Gestión de personas y clima laboral							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	90				
GRI 401: Empleo 2016	GRI 302-1	Contrataciones de nuevos empleados y rotación de personal	90				
	GRI 302-3	Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	90				
	GRI 305-1	Permiso parental	90, 96				
GRI 305: Emisiones 2016	GRI 305-2	Promedio de horas de formación al año por empleado.	90, 97				
	GRI 404-2	Programas para desarrollar las competencias de los empleados y programas de ayuda a la transición.	90, 97				
	GRI 404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas de su desempeño y del desarrollo de su carrera	90, 97				
Diversidad, equidad e inclusión							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	103				
GRI 405: Diversidad e Igualdad de Oportunidades 2016	GRI 405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados	103				
GRI 406: No Discriminación 2016	GRI 406-1	Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	103				
Bienestar familiar y promoción de la salud							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	134				
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	NO GRI	Bienestar familiar y promoción de la salud	134				

Tema material	GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
					Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Seguridad y salud en el trabajo							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	111	3, 8			
GRI 403: Salud y Seguridad en el Trabajo 2018	GRI 403-1	Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	111	3, 9			
	GRI 403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	111	3, 10			
	GRI 403-3	Servicios de salud en el trabajo	111	3, 11			
	GRI 403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	111	3, 12			
	GRI 403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	111	3, 13			
	GRI 403-6	Promoción de la salud de los trabajadores	111	3, 14			
	GRI 403-7	Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados a través relaciones comerciales	111	3, 15			
	GRI 403-8	Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	111, 130	3, 16			
	GRI 403-9	Lesiones por accidente laboral	111, 131, 132	3, 17			
	GRI 403-10	Las dolencias y enfermedades laborales	111	3, 18			
Estrategia climática y gestión de GEI							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	147				
GRI 302: Energía 2016	GRI 302-1	Consumo de energía dentro de la organización	147				
	GRI 302-3	Intensidad energética	147				

Tema material	GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
					Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Estrategia climática y gestión de GEI							
GRI 305: Emisiones 2016	GRI 305-1	Emisiones directas de GEI. (alcance 1)	149	7, 12, 13			
	GRI 305-2	Emisiones indirectas de GEI asociadas a la energía (alcance 2)	149	7, 12, 13			
	GRI 305-3	Otras emisiones indirectas de GEI. (alcance 3)	149	7, 12, 13			
	GRI 305-4	Intensidad de Emisiones de GEI	149	7, 12, 13			
Gestión ambiental responsable							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	145	12, 13, 15			
GRI 306: Residuos 2020	GRI 306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos		12, 13, 15	GRI 306-1	Información no disponible	La organización se encuentra optimizando los mecanismos de recopilación y trazabilidad de datos operativos. Actualmente, se está mejorando el sistema de registro para asegurar la precisión de la data, la cual estará disponible para su reporte en posteriores periodos.
	GRI 306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos		12, 13, 15	GRI 306-2	Información no disponible	La organización se encuentra optimizando los mecanismos de recopilación y trazabilidad de datos operativos. Actualmente, se está mejorando el sistema de registro para asegurar la precisión de la data, la cual estará disponible para su reporte en posteriores periodos.
	GRI 306-3	Residuos generados		12, 13, 15	GRI 306-3	Información no disponible	La organización se encuentra optimizando los mecanismos de recopilación y trazabilidad de datos operativos. Actualmente, se está mejorando el sistema de registro para asegurar la precisión de la data, la cual estará disponible para su reporte en posteriores periodos.
	GRI 306-4	Residuos no destinados a eliminación		12, 13, 15	GRI 306-4	Información no disponible	La organización se encuentra optimizando los mecanismos de recopilación y trazabilidad de datos operativos. Actualmente, se está mejorando el sistema de registro para asegurar la precisión de la data, la cual estará disponible para su reporte en posteriores periodos.
	GRI 306-5	Residuos destinados a eliminación		12, 13, 15	GRI 306-5	Información no disponible	La organización se encuentra optimizando los mecanismos de recopilación y trazabilidad de datos operativos. Actualmente, se está mejorando el sistema de registro para asegurar la precisión de la data, la cual estará disponible para su reporte en posteriores periodos.

Tema material	GRI	Contenido	Página	ODS	Omisión		
					Requerimiento omitido	Razón	Explicación
Gestión ambiental responsable							
Este tema material no tiene estándar GRI específico asociado	NO GRI	Gestión ambiental responsable	145	12, 13, 15			
Salud, seguridad y bienestar del cliente							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	66	3, 8			
GRI 416: Salud y seguridad del cliente	GRI 416-1	Evaluación de los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	66	3, 9			
	GRI 416-2	Casos de incumplimiento relativos a los impactos de las categorías de productos y servicios en la salud y la seguridad	66	3, 10			
Doble impacto de marketing con acciones de impacto social y ambiental							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	86				
GRI 417: Marketing y Etiquetado	GRI 417-1	Requisitos para la información y el etiquetado de productos y servicios	86				
	GRI 417-2	Incumplimientos relacionados con la información y el etiquetado de productos y servicios	86				
	GRI 417-3	Incumplimientos relacionados con la comunicación de marketing	86				
Programas sociales y voluntariado corporativo							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	137				
GRI 413: Comunidades locales 2016	GRI 413-1	Operaciones con programas de participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y desarrollo	137				
	GRI 413-2	Operaciones con impactos negativos significativos-reales o potenciales- en las comunidades locales	137				
Protección de datos personales y ciberseguridad							
GRI 3: Temas materiales 2021	3-3	Gestión de los temas materiales	43				
GRI 418: Privacidad del cliente	GRI 418-1	Reclamaciones fundamentadas relativas a violaciones de la privacidad del cliente y pérdida de datos del cliente	43				

 **Bagó**