



Reporte de
Sostenibilidad 2022

TEMPORADA JULIO 2021 / JUNIO 2022



ÍNDICE DE CONTENIDOS

- 02 Mensaje del presidente del directorio
- 03 Carta del gerente general
- 04 Acerca de este reporte
- 05 Nuestra Empresa
- 06 Quiénes somos
- 06 Misión y visión
- 07 Compromiso con ODS

09 Manuka en una mirada

10 Hitos de la temporada

11 Gobernanza y ética

- 12 Gobierno corporativo
- 12 Miembros del Directorio
- 12 Comités de Directorio
- 13 Plana ejecutiva
- 14 Gestión ética

15 Cultura Manuka

- 17 Nuestro equipo
- 19 Gestión de talento y cultura interna
- 25 Clima laboral
- 26 Plan de Beneficios
- 27 Seguridad y Salud Ocupacional

29 Crecimiento sostenible

- 30 Bienestar animal
- 32 Modernización de procesos
- 33 Certificaciones
- 36 Seguridad y calidad del producto
- 38 Cadena de abastecimiento

40 Relacionamiento y desarrollo local

- 41 Revalorización de la vida rural
- 49 Relacionamiento con los Grupos de Interés

50 Gestión ambiental

- 51 Riesgos del cambio climático
- 56 Gestión de residuos

58 Índice GRI

- 59 Índice GRI

MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO



Henry van der Heyden

En Manuka trabajamos por crear valor a nuestro alrededor haciendo aquello que nos apasiona y en lo que somos mejores: la producción de leche sustentable.

En un mundo donde los fenómenos globales como crisis políticas, económicas y el cambio climático tienen la capacidad de afectar de forma relevante los cuatro pilares de la seguridad alimentaria mundial –la disponibilidad, el acceso, la utilización y la estabilidad– es de la mayor importancia el producir comida de una manera sustentable. La leche, es aclamada por ser un alimento denso nutricionalmente, con 9 nutrientes esenciales y una excelente fuente de proteína. Manuka produce este producto esencial, para una población en crecimiento constante.

Fue en 2019 cuando lanzamos nuestro primer reporte de sustentabilidad, y desde entonces, nos hemos desafiado consistentemente para apuntar más alto en nuestro camino a la sustentabilidad.

Con respecto a nuestra gestión medioambiental, durante este periodo pudimos mejorar nuestros indicadores de consumo de energía al aumentar la cantidad de colectores solares disponibles, extendiendo el proyecto inicial en lecherías ahora también a casas de colaboradores, con un 34% de los predios con esta tecnología y 42% en casas.

Nuestro compromiso con la comunidad sigue siendo un pilar fundamental en nuestro trabajo. Así, hemos podido intensificar nuestros vínculos con vecinos y comu-

nidades cercanas durante la temporada. También hemos podido avanzar con nuestras iniciativas educacionales al potenciar la Fundación Tres Hojas, que busca generar conocimientos para la profesionalización del sector, y que ahora posee un directorio más en línea con el espíritu con el que fue creada, representando el sector lechero de forma más integral.

Este año hemos compilado distintas iniciativas de relevancia: la certificación en bienestar animal de la principal organización sin fines de lucro Certified Humane en 100% de las lecherías y nuestros pooles, el cálculo de nuestra huella de carbono total y con ello la certeza de su más bajo impacto vs. el promedio global, la formalización de nuestro modelo de prevención de delitos, el cumplimiento temprano de nuestro objetivo en equidad de género, la inversión en la extensión de nuestro plan de beneficios a nuestros trabajadores temporales, la consolidación del programa talento Manuka, la finalización de nuestras certificaciones PABCO, y la reactivación de nuestros encuentros cara a cara.

Todos estos esfuerzos están detallados en el presente reporte, y estamos muy agradecidos de nuestros equipos y representantes de las comunidades que nos han apoyado a transformar todo esto en una realidad.

Finalmente, en términos de crecimiento y números, continuamos avanzando en producción, cerrando esta temporada con 184 millones de litros producidos, 58 lecherías, 68.392 animales, y 17 áreas secas.

CARTA DEL GERENTE GENERAL



Moisés Saravia

Este año Manuka cumplió 17 años de operación, durante los cuales hemos vivido un proceso constante de aprendizaje, crecimiento y desarrollo, que va mucho más allá de lo productivo y financiero. Hemos recorrido un largo camino en nuestra historia, uno de convicción a seguir superándonos, cada día más orgullosos de lo que somos, de lo que hacemos y hacia dónde nos dirigimos.

Algo similar ocurrió cuando emitimos nuestro primer reporte de sustentabilidad en 2019, desafiándonos a más cada año, y descubriendo poco a poco el potencial de aquello en lo que nos podríamos convertir.

Es por ello que, para este, nuestro cuarto reporte, quisimos enfocarnos en generar importantes avances en nuestros distintos frentes estratégicos, pues sabemos que mostrar acciones concretas, hablará con más fuerza de un compromiso real y perdurable con nuestros equipos, nuestros animales, el medioambiente y nuestros vecinos.

Uno de los hitos de esta temporada sin duda fue la certificación internacional de bienestar animal en el 100% de nuestras lecherías. Con esta acreditación, obtuvimos la certificación a mayor escala por parte de una empresa del rubro lechero en el país y Latinoamérica. Asimismo, y no menos importante, concluimos nuestro ambicioso plan de certificación PABCO, con el 100% de lecherías acreditadas.

Las empresas, así como las personas, crecen y evolucionan, y hoy, Manuka es ciertamente un fiel reflejo de sus personas, comprometidas y apasionadas por lo que hacen.

Por otra parte, y en forma voluntaria, tomamos la decisión de llevar nuestra medición de huella de carbono al siguiente nivel, pasando de la medición de sólo dos campos piloto, a la totalidad de la operación. Con alegría descubrimos que emitimos a nivel corporativo, un 44% menos gases de efecto invernadero por litro de leche corregido producido que el promedio de la industria. Para estos efectos, se aplicaron las guías metodológicas reconocidas a nivel internacional como el Green House Gas Protocolo y lineamientos del Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). Pero esta valiosa información no nos deja completamente satisfechos, más aún, queremos y debemos seguir avanzando y buscando otras áreas de mejora en nuestro desempeño medioambiental.

En cuanto al desarrollo de carrera de nuestros colaboradores(as), tenemos grandes noticias, durante la temporada generamos 85 promociones internas, capacitamos a un 84,7% de nuestros colaboradores, hicimos una potente inversión y extendimos nuestro plan de beneficios a nuestros más de 190 colaboradores de temporada, pues ellos también forman parte fundamental de nuestra organización. Cumplimos nuestra primera meta de equidad de género antes de tiempo, alcanzando un 20% de mujeres dentro de la compañía. También dimos vida al Comité de Cultura para encontrar la misión y visión que nos represente a todos – nos avocamos a desarrollar el perfil del líder Manuka y desarrollamos una decena de nuevas actividades e iniciativas de relacionamiento internas y externas.

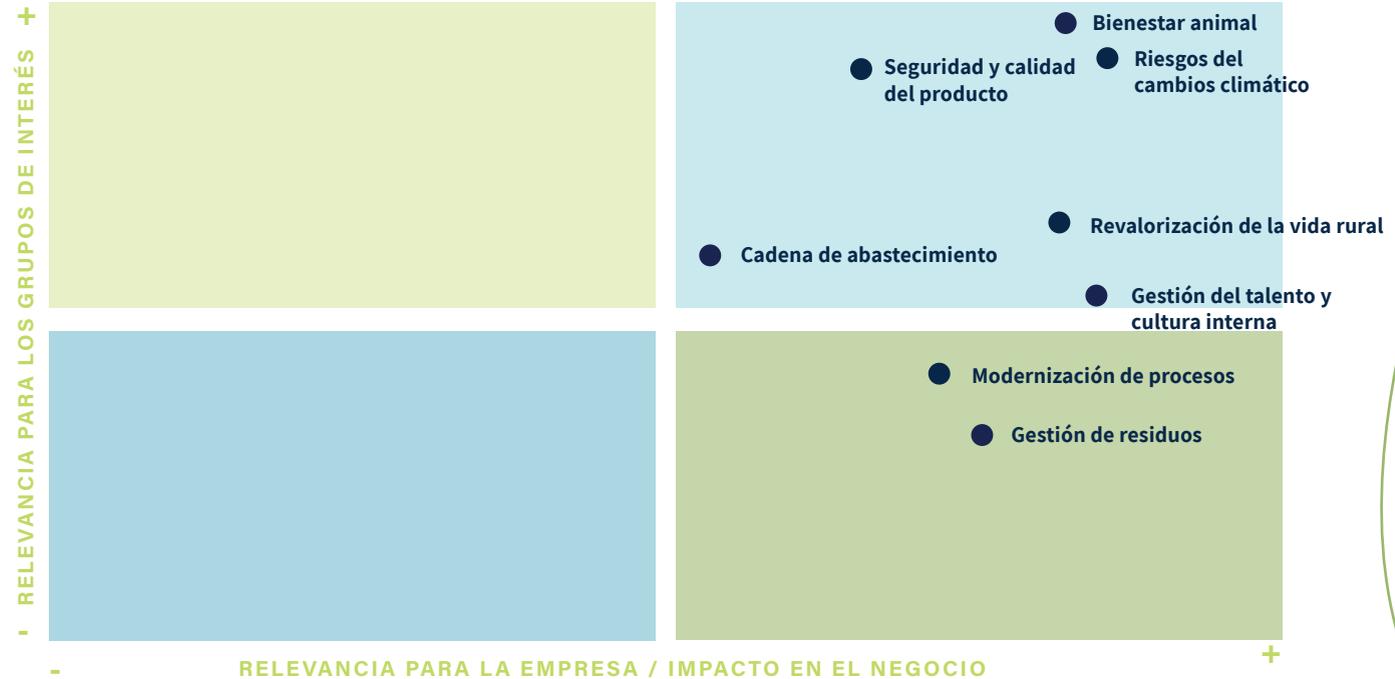
ACERCA DE ESTE REPORTE

Este documento corresponde a nuestro cuarto ejercicio de reportabilidad, el tercero bajo la metodología GRI, con el cual buscamos dar a conocer a nuestros grupos de interés nuestro desempeño económico, social y ambiental durante la temporada que comprende entre el 01 de julio 2021 y 30 de junio 2022*, comunicando de forma equilibrada nuestros avances y desafíos en materia de sustentabilidad, en específico, en los temas materiales que definimos de forma participativa con nuestros grupos de interés y considerando el contexto de nuestra compañía.

La elaboración de este reporte se realizó en conformidad con los Estándares GRI en su opción Esencial. De esta forma, el proceso de materialidad para definir los contenidos consideró la revisión de la documentación de la compañía, así como 11 entrevistas internas y 9 externas a distintos grupos de interés. Además, se incluyó un benchmark de temas materiales de la industria y tendencias en sostenibilidad.

A partir de este trabajo, se identificaron los temas materiales preliminares que luego fueron validados internamente. Una vez definidos los 8 asuntos finales, se trabajó en su priorización, permitiendo diseñar una matriz que da cuenta de los impactos que genera la empresa y entrega luces respecto de sus riesgos.

*Si bien el informe es al cierre de junio 2022, que ciertos contenidos que están actualizados al cierre de octubre 2022.



LA RUTA HACIA UNA ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD

Al cumplir nuestro cuarto periodo de reportabilidad, como empresa nos hemos desafiado a establecer una hoja de ruta clara para nuestro camino de sustentabilidad, considerando nuestro propósito, objetivos y los pilares en los que estaremos enfocando nuestro trabajo.

Por ello es que a lo largo de esta última temporada hemos trabajado en el diseño de una Estrategia de Sustentabilidad cuyo objetivo es crear valor como resultado de nuestra operación láctea, enfocándonos en lo que más nos importa: nuestra gente,

nuestros animales, nuestros vecinos y nuestro medio ambiente, manteniendo todo el tiempo un negocio económicamente sostenible. Esto, considerando siempre como línea base el cumplimiento legal nacional vigente.

En esta línea a partir de 2023 trabajaremos en base a un marco de acción con visión de sustentabilidad orientadas en las cosas que son más importantes para nosotros y en las que buscamos tener un mayor impacto.

NUESTRA EMPRESA

- Quiénes somos
- Misión y visión
- Compromiso con ODS

QUIÉNES SOMOS

Manuka es la mayor productora de leche en Chile, generando un producto de la más alta calidad, producida en forma sustentable. Estamos ubicados en el corazón del sur, con operaciones en la región de Los Lagos y Los Ríos.

En **Manuka** queremos hacer aquello que nos apasiona; producir leche con un modelo que trabaja en conjunto con la naturaleza.

Creemos firmemente en el potencial que puede tener la producción lechera en Chile a través del modelo pastoril para generar un impacto positivo en nuestro país, desde brindar seguridad alimentaria, apoyar el desarrollo social y el crecimiento económico respetando el cuidado del medioambiente.

Actualmente **Manuka** se encuentra en un proceso de modelamiento de la empresa que queremos ser. Este es un proceso que apunta a ser participativo y representativo, extrayendo la esencia e insumos desde los colaboradores para establecer visión, misión y propósito, además de los valores que nos regirán en esta nueva etapa de la empresa. Sus resultados serán presentados en el reporte de sustentabilidad 2023.

Visión*

Tenemos el compromiso de generar valor compartido a través de la producción de leche natural y sustentable.

Misión*

Entregar oportunidades a las personas del sur de Chile a través de la mejora y profesionalización de la industria lechera.

Hacemos esto a través de la implementación del modelo de pastoreo neozelandés; con este objetivo producimos leche.

*en proceso de revisión.

COMPROMISO CON ODS

Como empresa social de la Red Pacto Global Chile nos comprometemos a implementar los Diez Principios de esta organización y a trabajar en conjunto para generar alianzas que contribuyan al cumplimiento de la Agenda 2030 de Naciones Unidas y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). En la última temporada reforzamos nuestra contribución a los ODS, aumentando a siete la cantidad de objetivos a los cuales aportamos con nuestras acciones e iniciativas.



Pacto Global
Red Chile

**OBJETIVOS
DE DESARROLLO
SOSTENIBLE**



Meta del Objetivo

2.2 Para 2030, poner fin a todas las formas de malnutrición.

2.3 Para 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala.

2.4 Para 2030, asegurar la sostenibilidad de los sistemas de producción de alimentos y aplicar prácticas agrícolas resilientes que aumenten la productividad y la producción.

Aporte de Manuka

- Producción de 184 millones de leche de calidad (8,59% sólidos por litro-promedio RCC* 188.821 y UFC** 12.630).

- A través de Fundación Tres Hojas, entregamos formación para mejorar la producción lechera y la calidad del producto.

- La leche es un alimento denso en nutrientes y es una de las alternativas más económicas para la obtención de proteína animal en el mundo. Además contiene vitamina B2 y B12, así como minerales, calcio, fósforo y potasio, atributos que la sitúan en un puesto privilegiado para contribuir a este ODS.

* Recuento Células Somáticas.

** Unidades Formadoras de Colonia.



Meta del Objetivo

4.3 De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.

Aporte de Manuka

- Programa de capacitación para trabajadores.
- A través de la Fundación Tres Hojas, contribuimos a la profesionalización del sector lechero, con capacitaciones y programas de transferencia tecnológica con grupos de agricultores de otros países.



Meta del Objetivo

8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica.

8.3 Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes y fomentar la formalización y el crecimiento de las pymes.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.

Aporte de Manuka

- 85 promociones internas.
- Programa desarrollo de trabajadores.
- Sistema de salud y seguridad laboral.
- Plan de beneficios.

COMPROMISO CON ODS



Meta del Objetivo

10.2 De aquí a 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Aporte de Manuka

- Iniciativas de bienestar para las comunidades locales impulsadas por Manuka en conjunto con otros actores locales.
- Apoyo en la entrega de servicios básicos en sectores rurales, tales como acceso al agua, retiro de residuos domiciliarios, entre otros.



Meta del Objetivo

13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático.

Aporte de Manuka

- Modelo productivo pastoril que produce menor emisión de GEI.
- 14.055 hectáreas de praderas permanentes.
- En 2022 tomamos el desafío de medir nuestra huella de carbono corporativa total, con un resultado de 1,4 KgCOe/Kg FPMC de intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero, casi un punto por debajo de la media a nivel global que alcanza un 2,5 KgCOe/Kg FPMC, según datos de la FAO.



Meta del Objetivo

12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Aporte de Manuka

- Política de Medioambiente.
- Programa de reducción y manejo de residuos.
- Colectores solares en lecherías y casas de colaboradores.



Meta del Objetivo

15.2 Para 2020, promover la gestión sostenible de todos los tipos de bosques, poner fin a la deforestación, recuperar los bosques degradados e incrementar la forestación y la reforestación a nivel mundial.

Aporte de Manuka

- Protección de las 5.130 hectáreas de bosque nativo.
- Estudio de línea base de bosque nativo para generar acciones de conservación.
- Evaluación de calidad de los cuerpos de agua dulce.
- Cuidado de nuestros cursos de agua.
- Manejo de purines.

MANUKA EN UNA MIRADA

5.130
Hectáreas de bosque nativo.

29.329
Hectáreas totales

14.055
Hectáreas de praderas permanente

86%
Porcentaje de praderas permanentes

68.392
Cabezas de ganado
(incluye vacas, terneros y toros)

\$63.311
Ventas netas de leche en MM CLP

8 Centros de crianza **58** Salas de ordeña **17** Áreas secas

184
Millones de litros de leche producidos en la temporada

620
Trabajadores

13
Clientes

- > Prolesur
- > Nestlé
- > Watt's
- > Campos Australes
- > Lactalis
- > Valle Verde
- > Comercial La Quesería
- > Lácteos Quilanto
- > Lácteos Frutillar
- > Agrocommerce
- > Santa Filomena
- > Ecoterra
- > Alimentos Valle Central



HITOS DE LA TEMPORADA

Consolidación Programa Talento Manuka

Para Manuka el desarrollo de nuestros colaboradores es fundamental. Por ello generamos distintas instancias que buscan potenciar profesionalmente a nuestras personas, uno de los más relevantes es el Programa Talento Manuka, su primera versión incluyó 13 talentos y 10 mentores, de los cuales un 85% y 40% respectivamente, fueron ascendidos.

Creación Comité Cultura

En abril de 2022 se dio inicio al proceso de cultura, liderado por un grupo representativo de colaboradores de la empresa, de distintos cargos y áreas quienes están participando activamente en instancias de modelamiento del Manuka que queremos ser en esta nueva etapa de la organización.

Certificación internacional de Bienestar Animal y Grass Fed Certified Humane®

Nos sentimos orgullosos de haber obtenido la certificación internacional de Bienestar Animal y Grass Fed Certified Humane®, para nuestras 59 salas de ordeña y nuestros 4 centros de crianza de terneros. Esta acreditación garantiza que el alimento de nuestros animales proviene de productores que cumplen con exigencias objetivas y verificables de bienestar animal y evalúa el plan de alimentación anual del ganado, asegurando su libre acceso al pasto desde el destete, el correcto manejo alimentario de los animales, así como el origen natural del forraje y suplementos.



Relacionamiento Vecinal

Nos llena de energía y entusiasmo el crear valor para nuestros vecinos, trabajando en conjunto con distintas entidades y grupos, apoyando en distintos proyectos que buscan ser un aporte real y concreto para las comunidades. En los últimos años hemos intensificado los vínculos con nuestras comunidades cercanas, generando mayores instancias de relacionamiento y conocimiento.



Aumento de colectores solares

Seguimos en la búsqueda de promover el uso de energías renovables, este año con avances en una nueva etapa, la instalación de 30 colectores en casas de colaboradores, tecnología que permite calentar agua con el uso de energía solar y que se suma a los 19 colectores solares que tenemos en nuestras lecherías.

GOBERNANZA Y ÉTICA

- Gobierno corporativo
- Miembros del Directorio
- Comités de Directorio
- Plana ejecutiva
- Gestión ética
- Modelo de Prevención de Delitos

GOBIERNO CORPORATIVO

Nuestro Directorio, como máximo órgano de gobierno, ejecuta sus funciones con un alto nivel de compromiso lo que se evidencia mediante la activa participación y asistencia a las sesiones establecidas. Sus integrantes operan mediante distintos comités que focalizan su actuar y posibilitan la realización de un seguimiento constante de las áreas clave de la empresa.

> MIEMBROS DEL DIRECTORIO



HENRY VAN DER HEYDEN

Cargo: **Presidente**
Nacionalidad:
Neozelandesa



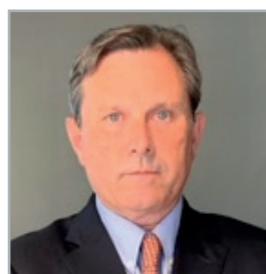
MARK TOWNSHEND

Cargo: **Director**
Nacionalidad:
Neozelandesa



BRENDAN BALLE

Cargo: **Director**
Nacionalidad:
Neozelandesa



RICHARD KOUYOUMDJIAN

Cargo: **Director**
Nacionalidad:
Chilena



MOISÉS SARAVIA

Cargo: **Director Ejecutivo**
Nacionalidad: **Chilena**



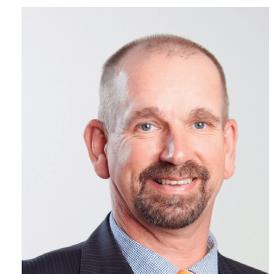
STEVE SMITH

Cargo: **Director**
Nacionalidad:
Neozelandesa



JOHN FERRIS

Cargo: **Director**
Nacionalidad:
Neozelandesa



JOS VAN LOON

Cargo: **Director**
Nacionalidad:
Holandesa

> COMITÉS DE DIRECTORIO

Nombre comité	Objetivo	Periodicidad	Miembros
Comité de producción y desarrollo	Desempeño productivo y crecimiento orgánico de la compañía.	Una vez al mes	13
Comité de área seca	Mejora continua en el rendimiento de esta área.	Una vez al mes	5
Comité de sustentabilidad	Evaluación y mejora continua en temas de sustentabilidad en la compañía.	Cada 3 meses	6
Comité de finanzas y riesgo	Intercambiar ideas acerca del rumbo de la dirección financiera de la empresa.	Cada 3 meses	7

PLANA EJECUTIVA

La plana ejecutiva de nuestra empresa está conformada por un equipo de profesionales que cumple con los atributos técnicos y de liderazgos adecuados para implementar y traspasar a sus respectivos equipos las necesidades de la empresa y las directrices requeridas para cumplir con los objetivos estratégicos.



MOISÉS SARAVIA
Gerente General



ANDRÉS BARTHOLD
Gerente Operaciones



GONZALO GARCÍA
Gerente Área Seca



JOAQUÍN LILLO
Gerente Servicios



ALBERTO RIETHMÜLLER
Gerente Administración
y Finanzas



TOMÁS GRAU
Gerente Asuntos
Corporativos



CRISTIÁN CABRERA
Gerente Técnico



RICARDO FERRANDO
Gerente Producción



FÉLIX SCHWERTER
Gerente Producción



MARCELO ROMERO
Gerente Producción



JAZ PRUTZMANN
Gerente Producción



DIEGO IBAÑEZ
Gerente Producción



PABLO VEAS
Gerente Producción



ANIRIAM MANRÍQUEZ
Gerente Personas

GESTIÓN ÉTICA

Todos los principios y conductas éticas que sirven como pauta de comportamiento para quienes cumplen tareas de cualquier índole en Manuka, se encuentran contenidas en el Código de Ética que considera tanto a integrantes del Directorio como a ejecutivos principales, colaboradores y a todos quienes presten servicios en nuestra empresa.

Código y Comité de Ética

La administración del Código de Ética corresponde al Comité de Ética, constituido por el Gerente General, el Gerente de Asuntos Corporativos y el Gerente de Finanzas, todos con derecho a voz y voto. Además, cuenta con un Asesor Legal con derecho a voz quién actúa como Secretario de Actas. Este Comité sesiona cuando existen casos de violación al Código de Ética.

RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE ÉTICA:

- ✓ Asegurar la debida difusión y aplicación del Código de Ética.
- ✓ Promover los valores y conductas manifestadas en este documento.
- ✓ Canalizar casos a la instancia apropiada.
- ✓ Aprobar reconocimientos y medidas de corrección.
- ✓ Generar estadísticas y reportes.
- ✓ Revisar las solicitudes de aclaración solicitadas.

FUNCIONES DEL COMITÉ DE ÉTICA:

- ✓ Actualizar y modificar el Código de Ética.
- ✓ Investigar y documentar casos que incumplan el código.
- ✓ Promover consistencia a nivel global en la interpretación y aplicación del código.

MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Como una forma de generar una estructura de control interno más rigurosa, durante la última temporada formalizamos nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD) para dar cumplimiento a los requisitos a la Ley 20.393¹. Esto conllevó la designación de un Encargado de Prevención, especialmente designado para la administración de dicho modelo.

Para garantizar un eficaz funcionamiento del MPD resulta fundamental que todos los colaboradores de la empresa estén debidamente informados para lo cual hemos dispuesto la siguiente normativa:

- La información relacionada al MPD estará disponible para todos los trabajadores en los paneles informativos instalados en lugares de acceso común en la empresa y/o en la intranet institucional.
- Todos los trabajadores firmarán en señal de conocimiento las modificaciones que se efectúen al reglamento interno con las correspondientes cláusulas que hacen referencia al MPD.
- La implementación del MPD contempla un sistema de capacitación para todos los colaboradores que será ejecutado por el Encargado de Prevención. El programa de capacitación estará disponible de la forma más accesible posible y deberá ser realizado y evaluado por lo menos una vez al año. Además, anualmente deberá impartirse a aquellos colaboradores que ingresen a la empresa.

Durante la última temporada formalizamos nuestro Modelo de Prevención de Delitos (MPD).

Canal de Denuncias

Contamos con un mecanismo de denuncia que permite a colaboradores, proveedores y grupos de interés en general, cumplir con sus obligaciones de denuncia en caso de tener información o sospecha de la comisión de cualquier hecho constitutivo de delito, incluso si se trata de delitos no contenidos en el MPD.

Las denuncias deberán ser canalizadas a través de los siguientes canales disponibles:

- Canal de escucha activa disponible en el sitio web www.manuka.cl/escucha.activa
- Correo electrónico: escucha.activa@manuka.cl
- Vía telefónica: 56 9 8160 6076 y 56 64 220 7219

Nuestro canal de denuncia asegura el anonimato y/o la confidencialidad en el manejo de la denuncia.

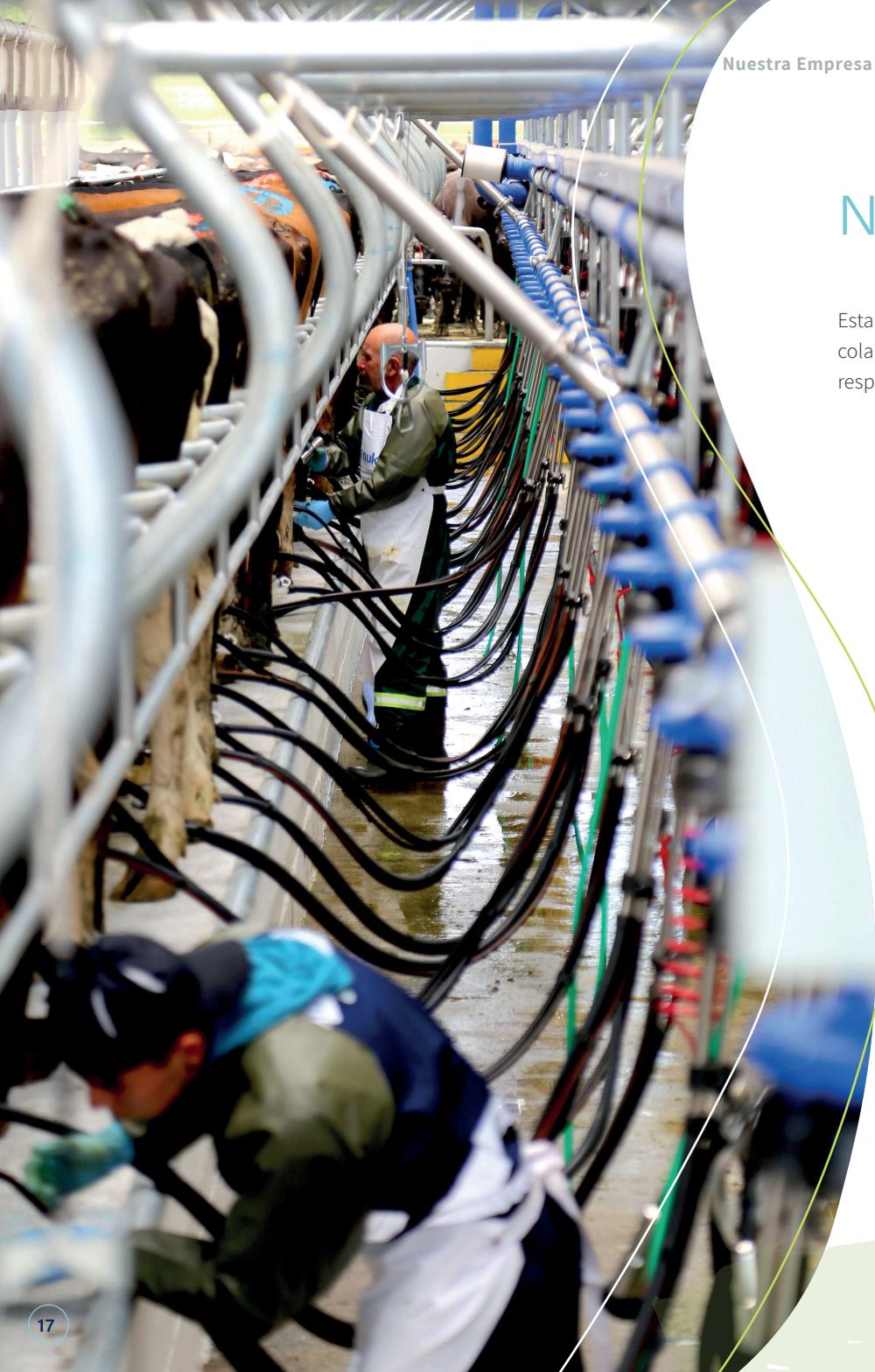
¹ Esta Ley regula un sistema de responsabilidad penal de las personas jurídicas aplicable a 13 tipos de delitos: 1) Lavado de activos. 2) Financiamiento del Terrorismo. 3) Cohecho a funcionario público, nacional e internacional. 4) Receptación. 5) Negociación incompatible. 6) Corrupción entre particulares. 7) Apropiación indebida. 8) Administración desleal. 9) Contaminación de aguas. 10) Comercialización de recursos hidrobiológicos en veda. 11) Extracción ilegal de recursos bentónicos. 12) Procesamiento de recursos hidrobiológicos sobreexplotados ilegalmente. 13) Inobservancia del aislamiento u otra medida preventiva dispuesta por la autoridad sanitaria, en caso de epidemia o pandemia.

CULTURA MANUKA



- Nuestro equipo
- Gestión de talento y cultura interna
- Clima laboral
- Plan de Beneficios
- Seguridad y Salud Ocupacional

Las personas son lo más importante para nuestra compañía y para nuestro negocio. Por ello buscamos propiciar y crear un ambiente laboral saludable, que destaque y potencie lo mejor de cada uno, fomentando la colaboración entre todos los trabajadores en pos de un funcionamiento armónico. Nuestra base de trabajo es la entrega de un lugar seguro y con un buen clima laboral, sustentado en el fortalecimiento de las relaciones humanas en base al respeto a las directrices valóricas y éticas que impulsamos de manera transversal.



NUESTRO EQUIPO

Estamos orgullosos de tener un equipo multidisciplinario de excelencia: colaboradores que se caracterizan por su habilidad, conocimientos, responsabilidad, compromiso, participación y pasión por lo que hacen.

En esta última temporada logramos alcanzar la meta del 20% de mujeres en nuestra dotación, proyección que teníamos programa para la temporada 2023-2024.

620 TRABAJADORES PERMANENTES

20% MUJERES

99% TRABAJADORES NACIONALES

6,75 ANTIGÜEDAD PROMEDIO HOMBRES

3,20 ANTIGÜEDAD PROMEDIO MUJERES

190 TRABAJADORES TEMPORALES

En nuestro peak del mes de agosto (73 en promedio).

22% TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y CUBIERTOS POR NEGOCIACIÓN COLECTIVA

TRABAJADORES POR CARGO

	Mujeres	Hombres	Total
Gerentes y subgerentes	1	19	20
Jefaturas de departamento y Supervisores	9	23	32
Administradores, Jefes de Unidad, Encargados de áreas, Analistas y Subadministradores	36	194	230
Ordeñadores, Apoyos, Administrativos, Asistentes, Trabajadores Agrícolas, Auxiliares, Coordinadores, Operarios, Técnicos y Veterinarios	81	258	338
Total	126	494	620

DOTACIÓN POR EDAD

	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	58	187	245
Entre 30 y 50 años	59	213	271
Mayores de 50 años	10	95	104
Total	126	494	620

TRABAJADORES POR TIPO DE CONTRATO

	Mujeres	Hombres	Total
Contrato Indefinido	112	454	567
Contrato a Plazo Fijo	14	40	54
Total	126	494	620

TRABAJADORES POR TIPO DE JORNADA

	Mujeres	Hombres	Total
Jornada Completa	124	494	618
Jornada Parcial	2		2
Total	126	494	620

CONTRATACIONES POR EDAD

	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	54	146	200
Entre 30 y 50 años	20	72	92
Mayor de 50 años	3	7	10
Total de contrataciones	77	225	302

EGRESOS POR EDAD

	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	56	175	231
Entre 30 y 50 años	21	96	117
Mayor de 50 años	5	22	27
Total de egresos	82	293	375
Tasa de rotación	63,8%	59,3%	



GESTIÓN DE TALENTO Y CULTURA

Tema material

Una de las principales problemáticas del sector lechero tiene que ver con la escasez de mano de obra.

En Manuka creemos en una cultura que valore el talento, y es por ello que potenciamos fuertemente el desarrollo profesional e integral de nuestras personas, además de la movilidad interna.

Comprendemos que uno de nuestros mayores impactos dice relación con la generación de empleo local, por lo que nos preocupamos de ser un buen empleador. Por lo que continuamos trabajando en varios programas asociados a la retención y atracción del talento, como, por ejemplo, programas de capacitación a todo nivel, fortalecimiento de nuestra cultura interna, mejora en las condiciones laborales, conciliación trabajo-familia, y desarrollo de liderazgos cercanos y sustentables.

CULTURA CORPORATIVA

Con el objetivo de trabajar en nuestra identidad como empresa, en abril de 2022 comenzamos un proceso en torno a la definición de una nueva cultura corporativa para Manuka, que diera cuenta de nuestra realidad actual, nuestra esencia, y al mismo, definiera la empresa que queremos ser.

Para ello nos asesoramos por una consultora externa con la cual diseñamos un programa de trabajo que consideró etapas vinculadas al levantamiento de información y al rediseño de conceptos asociados a la cultura, entre los cuales destacan:

- Levantamiento de información y definición de cultural.
- Diseño y aplicación de instrumento de diagnóstico cultural.
- Talleres para definición de misión, visión, propósito y coherencia.
- Levantamiento de ritos corporativos.

Conformamos un Comité de Cultura para definir nuestra nueva identidad corporativa.

Adicionalmente, conformamos un Comité de Cultura compuesto por 15 personas, representativas de todas las áreas de la empresa con el objetivo de alcanzar la mayor representatividad y transversalidad posible.



Líneas de trabajo para una nueva cultura Manuka



TALENTO MANUKA

Nuestros colaboradores son la piedra angular para los buenos resultados productivos. Por esta razón, nos resulta fundamental crecer juntos; entregando herramientas, capacitaciones y oportunidades para avanzar profesionalmente dentro de la compañía.

Para ello hemos diseñado un modelo de desarrollo de carrera que valora y reconoce el buen desempeño y la excelencia en el quehacer, instalando la meritocracia como un elemento destacado para impulsar nuevos talentos.

EJES DE NUESTRO MODELO DE DESARROLLO DE CARRERA

Movilidad interna

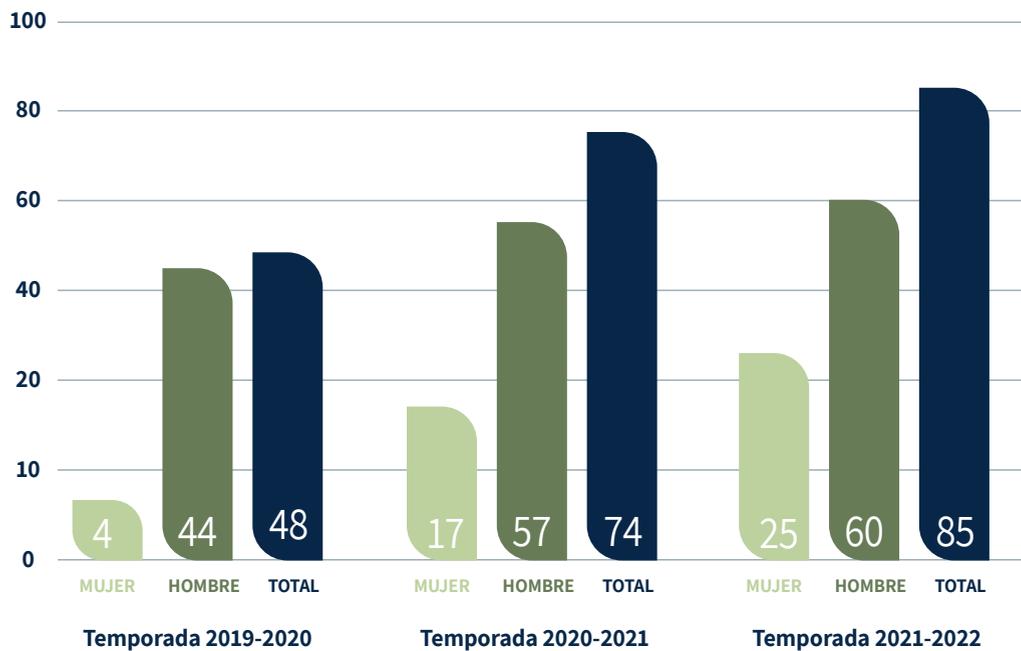
Uno de los elementos que nos caracteriza como empresa, es que buscamos permanentemente entregar oportunidades de desarrollo a nuestra gente, generando las instancias de reconocimiento y crecimiento adecuadas para ello. En las últimas temporadas casi duplicamos la cantidad de personas que han logrado algún tipo de promoción interna, lo que evidencia el fuerte foco que ponemos en este sentido.

Programa talento

Este programa, que tuvo su primera versión en la temporada anterior, busca potenciar futuros talentos para las áreas productivas mediante un mecanismo de transferencia y retención de conocimiento que se estructura bajo una modalidad de mentoring, con la participación de maestros guías (supervisores y/ administradores) que acompañan a los talentos participantes en todos los aprendizajes prácticos. Adicional al mentoring también reciben clases técnicas y transversales a través del Centro de Capacitación Lechero del Sur.

El éxito de este programa se refleja en la cantidad de participantes que se duplicó en relación con la temporada pasada.

EVOLUCIÓN PROMOCIONES INTERNAS POR TEMPORADA



EVOLUCIÓN PROGRAMA TALENTO POR TEMPORADA

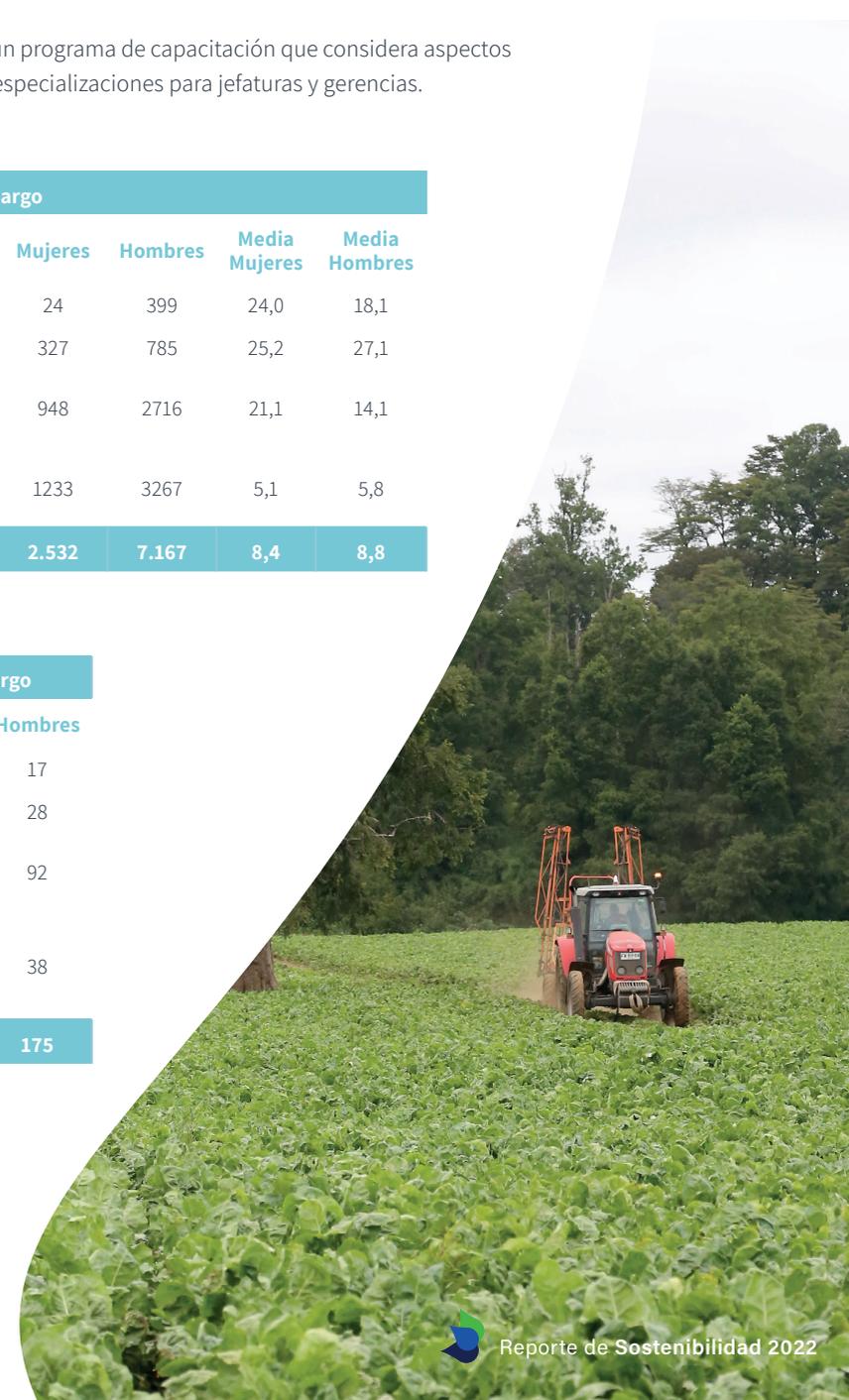


Nuestro modelo de desarrollo de carrera se complementa con un programa de capacitación que considera aspectos técnicos, sustentabilidad, comunicación y trabajo en equipo y especializaciones para jefaturas y gerencias.

Horas de formación por cargo				
	Mujeres	Hombres	Media Mujeres	Media Hombres
Gerentes y subgerentes	24	399	24,0	18,1
Jefaturas de departamento y Supervisores	327	785	25,2	27,1
Administradores, jefes de unidad, Jefe de Sala, Encargados de área, analistas y Subadministradores, especialista y prevencionista	948	2716	21,1	14,1
Ordeñadores, apoyos, administrativos, asistentes, trabajadores agrícolas, auxiliares, coordinadores, operarios, técnicos y Veterinarios	1233	3267	5,1	5,8
TOTAL COLABORADORES	2.532	7.167	8,4	8,8

Número de trabajadores evaluados en su desempeño por cargo		
	Mujeres	Hombres
Gerentes y Subgerentes	1	17
Jefaturas de departamento y supervisores	10	28
Administradores, Jefes de unidad, Encargados de área, Analistas, Subadministradores	23	92
Ordeñadores, Apoyos, Adminsitrativos, Asistentes, Trabajadores agrícolas, Auxiliares, Coordinadores, Operarios, Técnicos y Veterinarios	13	38
TOTAL COLABORADORES	47	175

Trabajadores ascendidos por categoría laboral Temporada 2021-2022				
	Mujeres	Hombres	Media Mujeres	Media Hombres
Gerentes y subgerentes	0	2	0%	10%
Jefaturas de departamento y Supervisores	3	2	33%	9%
Administradores, jefes de unidad, encargados de área, analistas y subadministradores	21	56	58%	28%
Ordeñadores, apoyos, administrativos, asistentes, trabajadores agrícolas, auxiliares, coordinadores, operarios, técnicos y veterinarios	1	0	1%	0%
TOTAL COLABORADORES	25	60	19%	12%



PRINCIPALES PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN LA TEMPORADA

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Liderazgo para Administradores
 Nuevo Líder Manuka
 Onboarding
 Desarrollo Técnico Líderes área seca
 Derechos Fundamentales Sindicato
 Diversidad e Inclusión
 Talento Manuka
 Fortalecimiento equipo gerencial
 Modelo Anticorrupción Manuka

COLABORADORES OBJETIVO

Administradores Centro Gestión
 Líderes Soporte y Supervisores Operación
 Todo nuevo colaborador
 Líderes área seca
 Miembros Sindicato Pedro Aguirre Cerda
 Personal con rol de liderazgo hasta Jefe Depto y Supervisores
 Participantes programa Talento
 Gerencia primera línea
 Líderes hasta línea Jefe Depto

PRINCIPALES PROGRAMAS TÉCNICOS DE CAPACITACIÓN REALIZADOS EN LA TEMPORADA

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

Pastoreo
 Salid animal
 Detección de celo
 Terapia de secado de vacas

COLABORADORES OBJETIVO

Supervisores, Administradores, Subadministradores, Jefes de Sala y Ordeñadores.
 Supervisores, Administradores, Subadministradores, Jefes de Sala y Ordeñadores.
 Supervisores, Administradores, Subadministradores, Jefes de Sala y Ordeñadores.
 Supervisores, Administradores, Subadministradores, Jefes de Sala y Ordeñadores.

Los equipos de personas son nuestro principal activo y en esa línea hemos iniciado un trabajo orientado a retener el talento, en base a una dinámica virtuosa, que sea enriquecedora para ambas partes. Y al mismo, queremos posicionarnos como una empresa atractiva y elegible para quienes comienzan su vida laboral o buscan nuevos desafíos profesionales.

Iniciativas realizadas para la retención y atracción de talento

- Adelantamos el incremento del sueldo mínimo².
- Pilotos para realizar cambios de turnos y horarios en lecherías.
- Mejoras de conectividad en casas de colaboradores.
- Sorteos semanales de productos y giftcards.
- Reajustamos los sueldos dos veces al año según el IPC.
- Actualizamos y mejoramos de forma constante nuestro Plan de Beneficios.

84,7% de colaboradores capacitados durante la temporada.

² Acorde a la Ley 21.456 publicada el 26 de mayo de 2022 en el Diario Oficial, a partir del primero de agosto, el ingreso mínimo se elevará de \$380.000 a \$400.000. Nuestra empresa comenzó a implementar este aumento en el mes de mayo de 2022.



Programa Sharemilker Interno

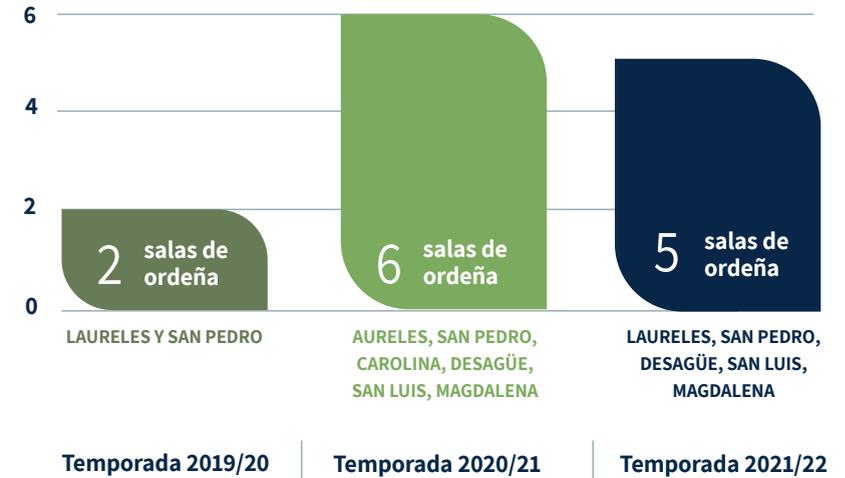
Desde Julio de 2019, comenzamos a implementar la estructura de Sharemilker interno mediante la cual queremos entregar un nuevo escalón de desarrollo interno, reconociendo el talento y los buenos resultados productivos. Se seleccionan aquellos predios con resultados productivos destacados y considera compartir el valor generado con el administrador del campo, reflejado en su estructura de renta.

Ser parte del programa Sharemilker interno es un gran mérito y beneficio, por lo que queremos seguir expandiéndolo, pero siempre mejorando los estándares para ser parte de él. Esta temporada, cinco salas de ordeña se definieron como Sharemilker:

Objetivos de la estructura Sharemilker Interno:

- Incentivar y potenciar a líderes productivos.
- Aspiración y atracción de nuevos talentos.
- Mejorar el desempeño de salas.

EVOLUCIÓN DEL PROGRAMA POR TEMPORADA



Para la temporada 2022/23 proyectamos mantener Laureles, San Pedro, Desagüe, San Luis y Magdalena, a los cuales se sumarán otras tres salas de ordeña más que cumplen con los criterios de selección.



JUAN ESTRADA
Laureles



HERNÁN PAREDES
Magdalena



PABLO PARADA
Desague



ORLANDO ALVAREZ
San Pedro



MARCOS MALDONADO
San Luis

CLIMA LABORAL

La gestión del clima laboral sigue siendo una prioridad y por ello una temporada más aplicamos la encuesta Great Place to Work que mide el nivel de satisfacción de los colaboradores en temas como ambiente de trabajo, liderazgo, beneficios, cultura, entre otros indicadores. Si bien los resultados descendieron en relación con la temporada anterior, nuestro empeño sigue orientado en generar instancias que forjen un mayor sentido de equipo, mayor nivel de pertenencia y compromiso, tanto con la empresa como con los propios compañeros de labores.

> CÓMO IMPULSAMOS EL CLIMA LABORAL

Concurso de ideas Manuka 2021

Con un total de 15 proyectos realizamos el concurso interno “Mi idea, nuestra mejora” 2021, donde invitamos a todos los colaboradores a presentar ideas, innovaciones, proyectos y/o acciones, que pudieran impactar positivamente a la organización. El primer lugar fue para la idea “Calefactores Solares para Casas de Huéspedes”.

Torneo Manuka Fútbol 7

14 equipos y un total de 168 jugadores(as) dieron vida a este torneo interno en el compitieron sanamente durante 3 jornadas las distintas áreas de la empresa, fomentando así el compañerismo y la actividad al aire libre.

Yincana

Durante el mes de mayo celebramos la primera versión de la Yincana Manuka, en la que participaron todas las Unidades de Negocio de la empresa, tanto productivas como de apoyo. Se realizaron entretenidas competencias por equipos, cuyas actividades se desarrollaron acorde a la temática de la producción lechera (rodar el bolo, armado de cerco, salto en maxisaco, entre otras). Esta instancia permitió a nuestros trabajadores compartir un espacio lúdico en medio de la jornada laboral.

Celebraciones equipos dos veces al año

Incentivamos y facilitamos recursos para que los equipos de trabajo generen instancias de encuentro y vinculación dos veces al año: a final de temporada (junio) y a final de año (diciembre).

Regalos

Para celebrar los cumpleaños, el Departamento de bienestar da un pequeño regalo personalizado, como una forma de incentivar el vínculo. Asimismo, por definición de la organización los regalos corporativos recibidos por miembros de la plana ejecutiva se sorteán entre todos los trabajadores.

Reconocimiento a la trayectoria

Generamos instancias para celebrar y agradecer los años de permanencia de nuestras personas.

Reunión pretemporada

Realizamos nuestra reunión anual de inicio temporada, donde entregamos información y lineamientos estratégicos.

Premiación anual

Cada temporada realizamos nuestra Premiación Anual donde reconocemos a las áreas y personas más destacadas de la empresa durante el periodo, tanto en producción, áreas secas como en las gerencias de soporte.



PLAN DE BENEFICIOS

Año tras año nuestro departamento de bienestar trabaja por mejorar los beneficios que entregamos a nuestros colaboradores y a sus familias. Durante la última temporada esta tarea se vio reflejada en el lanzamiento de un nuevo catálogo de beneficios, mediante el cual buscamos seguir dando respuesta a las necesidades tanto de nuestros equipos como de sus familias.

Con ese objetivo durante el primer semestre de 2022 realizamos la encuesta Semso enfocada en la medición, análisis y entrega de soluciones en torno a la gestión de bienestar y la entrega de beneficios a colaboradores. La motivación para aplicar esta consulta fue conocer de primera fuente, e involucrando a las familias de nuestros trabajadores, cuáles son aquellos ámbitos en que podemos hacer o aportar más como empresa. Los resultados nos han planteado un desafío que trabajaremos durante la próxima temporada, buscando elaborar una propuesta que sea cada vez más pertinente a la realidad de nuestros equipos de trabajo.



PRINCIPALES BENEFICIOS ENTREGADOS POR MANUKA

BENEFICIOS GENERALES

- Alimentación casino y casa de huéspedes
- Traslado de personal
- Bono de vacaciones
- Bono de siniestralidad
- Aguinaldos fiestas patrias y Navidad
- Seguro de vida
- Seguro Covid
- Subsidio licencia médica tope imponible
- Apoyo estudios superior al colaborador(a)

FAMILIA Y HOGAR

- Casa comodato
- Leña
- Energía eléctrica
- Traslado escolar
- Bono escolar
- Seguro complementario BICEVIDA
- Seguro de enseres
- Convenio F.A.L.P
- Bono por nacimiento y ajuar
- Evento Navidad hijos colaboradores
- Convenio colectivo Isapre Colmena
- Programa de apoyo al colaborador
- Tiempo con sentido

CONVENIOS COMERCIALES

- Centros Odontológicos Cataluña, Ultradens, Posta
- Administración Rupanco
- Ópticas Werner, Karin
- Sala de ventas de Watts
- Telefónica del Sur
- Centro médico Cochrane
- Movistar
- Carrasco Créditos

CONVENIOS COMERCIALES DE SUELDO:

- Molino Rahue
- Lipigas
- Chanquito Manuka
- Botas
- Convenio mercadería Sodexo
- CONVENIOS FINANCIEROS
- Coopeuch / Banco BCI
- Banco de Chile

BENEFICIOS DESARROLLOCIONAL

- Desarrollo de carrera
- Especializaciones
- Trae tu amigo

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

Contamos con un reglamento sobre la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, que corresponde a requerimientos legales. Todos nuestros trabajadores se encuentran bajo dicho sistema y deben adaptarse a las normativas que indica la gestión de seguridad y salud.

Durante esta última temporada iniciamos la implementación del Sistema de Gestión PEC – Estándar de la Mutual de Seguridad, programa orientado a promover y apoyar las iniciativas de empresas que requieren el mejoramiento de su ambiente laboral, verificación del cumplimiento legal en materias de SST y controlar sus indicadores de siniestralidad (tasa de accidentalidad y de enfermedades profesionales, gravedad, mortalidad, entre otros).

Los riesgos relacionados con la salud y seguridad laboral se identifican a través de controles operacionales (inspecciones), y observaciones de conducta a los trabajadores, las que se realizan a través de un Programa de Visitas a cada centro de trabajo.

Nuestro Comité Paritario también contribuye en la identificación con caminatas mensuales a los lugares de trabajo y notificaciones inmediatas al Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional, además de investigar accidentes de trabajo con tiempo perdido.

INICIATIVAS DE PREVENCIÓN O MITIGACIÓN DE IMPACTOS NEGATIVOS PARA LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Concurso de buenas prácticas preventivas, para que cada centro de trabajo elabore un video que demuestre una buena práctica implementada en su centro y que contribuya a la prevención de accidentes del trabajo y/o enfermedades profesionales.
- Firma de convenio con Senda para formar parte del Programa “trabajar con calidad de vida”, orientado a prevenir el consumo de drogas y alcohol al interior de las organizaciones laborales.
- Inversión en mejorar e implementar señalización preventiva para las áreas de trabajo.
- Mejora continua en la selección de ropa de trabajo, como trajes de agua, overoles a confección e implementos que prevengan enfermedades tipo zoonóticas.
- Reuniones mensuales con gerencias de cada área para la mejora continua y prevención de accidentes en los distintos centros de trabajo (análisis de accidentabilidad, reportes de visitas, actividades y diálogos de seguridad con los colaboradores.
- Charlas de seguridad en los centros de trabajo, en las cuales abordamos las siguientes temáticas:
 - ✓ Uso de botiquín y primeros auxilios.
 - ✓ Prevención de virus hanta y riesgos biológicos.
 - ✓ Medidas preventivas contingencia COVID-19.
 - ✓ Uso de equipos extintores.
 - ✓ Uso de Elementos de Protección Personal (EPP´s).
 - ✓ Radiación UV de origen solar.
 - ✓ Manejo Manual de Cargas (MMC).
 - ✓ Conducción de motocicletas.
 - ✓ Conducción de maquinaria agrícola.
 - ✓ Prevención en labores agrícolas.
- Durante la temporada 21/22, implementamos la primera zona cardio protegida de la compañía en Recinto Administración, con la habilitación de un Desfibrilador Externo Automático (DEA). Adicionalmente, realizamos un taller de capacitación a 30 colaboradores en maniobras de reanimación cardio pulmonar (RCP) y uso de desfibrilador.
- Realizamos 22 jornadas de capacitación en prevención de enfermedades zoonóticas, considerando un total de 283 colaboradores capacitados de las diversas áreas productivas y de soporte. Se abordaron enfermedades tales como: psitacosis, carbunco, fiebre Q, brucelosis, tuberculosis, hanta y leptospirosis.
- Con el objetivo de enfrentar de mejor manera la temporada de invierno, se aplicaron 400 dosis de vacuna contra el virus de la influenza a nuestros colaboradores.
- La SBU la Junta recibió el Sello Covid-19 que otorga la Mutual de Seguridad considerando todas las salas de ordeña de esta unidad de negocio: Tres Montes, Canelo, Juan, Morro Alto, Treile, Laureles, Rafael, Magdalena, Raquel y Pablo. De igual manera se entregó dicha certificación a Casino Administración. La entrega de este sello acredita que se han implementado todas las medidas, recomendaciones normativas establecidas por la autoridad para prevenir el contagio y propagación del Covid-19.

Durante la temporada 2021-2022

14.264

horas trabajadas

Las principales causas de accidentes están relacionadas con el uso incorrecto de la maquinaria agrícola y por exposición a patadas por manejo animal (tratamientos, vacunas, proceso de ordeña, ingresar animales a corrales, alimentación de terneros, etc). Las caídas de mismo nivel también son un factor de accidentes, por superficies irregulares del terreno (potreros del campo al rodear animales, reparar cercos).

0

fatalidades por accidente laboral

Todas las enfermedades laborales están asociadas a enfermedades zoonóticas causadas por psitacosis, por COVID-19 y por el manejo manual de carga o movimientos repetitivos.

111

accidentes laborales

10

enfermedades laborales

> AVANCES EN SEGURIDAD VIAL

Durante la temporada 2021/22, se implementaron diversas iniciativas para reforzar la seguridad vial de nuestra flota.

- Incorporación GPS Flota Conectada MITTA. Dentro de la renovación de nuestra flota, se consideró la implementación de Flota Conectada, plataforma GPS para la gestión de flota vehicular, garantizando la seguridad, cumplimiento normativo y control de la operación.
- Programa piloto Seguridad Vial CEPA Mobility. Herramienta digital enfocada en conocer la conducta y prácticas de nuestra flota, a través del “Diagnostico del conductor MANUKA”. El piloto consideró a un total de 50 conductores.
- Taller de Seguridad Vial con Ignacio Casale. Instancia de sensibilización en seguridad vial, donde el destacado deportista chileno, compartió su experiencia, transmitiendo sus conocimientos para enfrentar terrenos complejos y climas adversos, fortaleciendo los conceptos de autocuidado y trabajo colaborativo. Contó con una asistencia de 50 personas.
- Taller de conducción de motocicletas. Taller teórico practico dirigido a personal de área seca, cuyo objetivo fue reforzar aspectos de seguridad, conducción a la defensiva y normativa del tránsito. Contó con una asistencia de 25 personas.

CRECIMIENTO SOSTENIBLE



- Bienestar animal
- Modernización de procesos
- Seguridad y calidad del producto
- Certificaciones
- Cadena de abastecimiento

Seguimos avanzado en consolidar nuestro compromiso con una gestión sostenible del negocio, integrando nuevos estándares que nos lleven a posicionarnos como un referente empresarial para el sector lechero de Chile. Queremos apalancar nuestro crecimiento en una cultura de sostenibilidad, con una mirada de largo plazo para crecer en forma responsable, comprometidos con las actuales y futuras generaciones.



BIENESTAR ANIMAL

Tema material

El bienestar de los animales a lo largo de todo su ciclo de vida es parte fundamental de la producción sustentable de alimentos. Es por ello, que las principales compañías líderes a nivel nacional e internacional se están suscribiendo de manera voluntaria a estándares de certificación y auditorías que van más allá de lo indicado por la normativa vigente de cada país.

Como Manuka nos sentimos orgullosos de haber logrado esta temporada la certificación internacional de Bienestar Animal y Grass Fed Certified Humane®, la que da cuenta del manejo respetuoso de las vacas y ganado en general, y la preocupación por la gestión responsable de la reproducción, nutrición, enfermedades y manejos productivos.

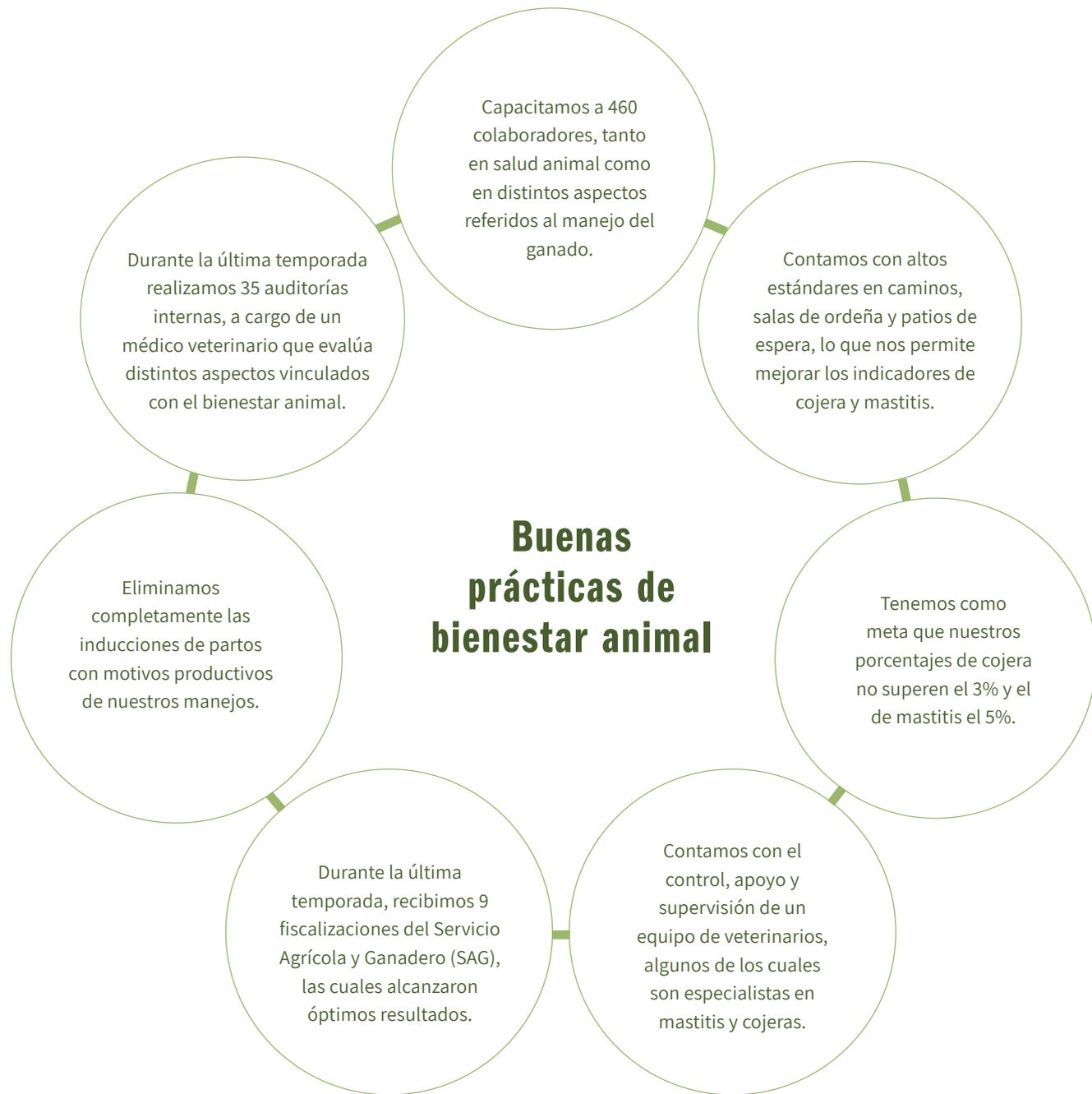
Junto con ellos hemos invertido fuertemente en infraestructura, capacitación, insumos y programas preventivos, y buscamos contar con instalaciones adecuadas y realizamos capacitaciones constantes a nuestros trabajadores en los nuevos estándares de cuidado animal en pos de generar un cambio cultural.

Como empresa entendemos el concepto de bienestar animal, como el estado del animal y el modo en que afronta las condiciones de su entorno. Así lo hemos estipulado en nuestros Protocolos de Manejo, mediante los cuales abarcamos todos los aspectos que inciden para que nuestro ganado alcance un alto estándar de cuidado, estableciendo los lineamientos para el manejo y buenas prácticas en todas las áreas productivas de la empresa. Su aplicación considera a todos los trabajadores que participen en la crianza, ordeña y manejo de los animales perteneciente a la empresa.

En Manuka el cuidado de nuestros animales tiene gran relevancia, es por ello que invertimos fuertemente en infraestructura, capacitación, insumos y programas preventivos, que nos permitan un manejo respetuoso y responsable de nuestros animales

En la última temporada mejoramos nuestros indicadores de mastitis, cojera y longevidad de las vacas.

Indicadores de bienestar animal				
	Temporada 19-20	Temporada 20-21	Temporada 21-22	METAS
Porcentaje de mastitis	1,6%	1,8%	1,4%	5%
Porcentaje de cojera	1,5%	1,4%	1,2%	3%
Longevidad promedio de las vacas	3,5 partos	4,0 partos	4,0 partos	-



CERTIFICACIONES

Como una forma de elevar nuestros estándares en términos de gestión y crecimiento sostenible, durante la última temporada pusimos especial énfasis en avanzar en certificaciones que den cuenta de nuestro buen desempeño y como esto genera resultados altamente positivos para nuestros clientes y los consumidores finales.



Certificación internacional de Bienestar Animal y Grass Fed Certified Humane®

¿Qué es?

El Instituto Certified Humane es el representante en América Latina de Humane Farm Animal Care (HFAC), la principal organización internacional de certificación sin fines de lucro, dirigida a mejorar la vida de los animales para la producción de alimentos durante todo su ciclo vital.

Los productos con el sello Certified Humane® otorgan la garantía de un alimento que proviene de productores que cumplen exigencias objetivas de bienestar animal.

Impacto de la certificación

Tras un proceso de varios meses de trabajo, obtuvimos la certificación internacional de Bienestar Animal y Grass Fed Certified Humane®, para nuestras 59 salas de ordeña y nuestros 4 centros de crianza de terneros. Esta es la acreditación a mayor escala por parte de una empresa del rubro lechero en el país y Latinoamérica.

El sello Certified Humane® garantiza que el alimento de nuestros animales proviene de productores que cumplen con exigencias objetivas y verificables de bienestar animal, basadas en la norma Humane Farm Animal Care para vacas lecheras, esto sumado en el caso de Manuka, a la certificación Grass Fed, que evalúa el plan de alimentación anual del ganado, asegurando su libre acceso al pasto desde el destete, el correcto manejo alimentario de los animales así como el origen natural del forraje y suplementos.

Dentro de la lista de exigencias de la certificación, se destaca el manejo respetuoso, la alimentación nutritiva, crianza en un ambiente natural, seguro y con instalaciones adecuadas, además de otros ítems como los programas de capacitación requeridos para quienes manejan el ganado.

Alcance de la certificación

- Instalaciones que cumplen con estándares específicos de trato hacia animales de producción.
- Productor que cumple con los estándares requeridos y los adopta en la producción de animales desde su nacimiento hasta el sacrificio.
- Animales que viven sin jaulas, sin rejas, sin corrales fijos.
- Dieta con alimento de calidad.
- Productores que cumplen con normas ambientales y de seguridad alimentaria.





Programa Chile Origen Consciente del Ministerio de Agricultura

¿Qué es?

Chile Origen Consciente es una iniciativa liderada por la Oficina de Estudios y Políticas Agrarias (ODEPA) del Ministerio de Agricultura y el Consorcio Lechero para fomentar la implementación de buenas prácticas en el sector agroalimentario chileno e incorporar la sustentabilidad como atributo diferenciador en la producción de alimentos elaborados en nuestro país.

Impacto de la certificación

Durante el 2022 realizamos la autoevaluación de los predios para luego avanzar a la etapa de implementación de las medidas de verificación. En la actualidad todos nuestros predios están participando en este proceso y con un alto cumplimiento de los requisitos para la certificación, que debería concretarse en 2023.

Alcance de la certificación

El programa ofrece a empresas y agricultores una metodología para incorporar la sustentabilidad a su realidad productiva, con un esquema que les permite verificar su cumplimiento a través de autoevaluaciones y auditorías independientes en una lógica de gestión, transparencia y mejora continua para producir alimentos más sanos, inocuos y sustentables, que aporten al cuidado y desarrollo de sus trabajadores y a la comunidad en general.

Programa de Planteles Animales Bajo Certificación Oficial (PABCO)

¿Qué es?

Es una certificación realizada por el Servicio Agrícola y Ganadero (SAG), siendo la única de carácter oficial que entrega el Estado. Sus altos estándares permiten la exportación de los productos certificados a la Unión Europea, uno de los importadores con más altos estándares en inocuidad alimentaria del mundo.

Impacto de la certificación

A la fecha de emisión de este reporte contamos con el 100% de nuestros predios certificados PABCO, lo que da cuenta de nuestro afán por entregar un producto de máxima calidad.

Alcance de la certificación

El Programa PABCO proporciona garantías a la producción animal para respaldar: la certificación de productos aptos para consumo humano y los requisitos establecidos por los servicios oficiales de los países o mercados de destino de las exportaciones. Adicionalmente, define qué información de los planteles debe estar disponible para la trazabilidad de la cadena alimentaria.

MODERNIZACIÓN DE PROCESOS

Tema material

Como empresa buscamos siempre la sostenibilidad y eficiencia de nuestro negocio y procesos. Trabajamos con un modelo productivo basado en el pastoreo que es sistemático y preciso, con rotación de potreros y un manejo estratégico del pasto.

Otro aspecto que nos caracteriza dice relación con la modernización de procesos de gestión. Específicamente durante el último ejercicio, además de continuar con el control interno, hemos experimentado un importante crecimiento de nuestras áreas internas de soporte y también buscamos innovar en temas de automatización en procesos productivos.

La toma de decisiones informadas, en base a datos y a la experiencia, ha sido un atributo que hemos ido mejorando con los años. Como empresa generamos mucha información que nos ayuda a tomar decisiones rápidas y dar respuesta a los nuevos desafíos que surgen en cada temporada. No obstante, creemos que en la medida en que la vayamos analizando mejor y la información esté más disponible, encontraremos nuevos focos de mejora y oportunidades para seguir creciendo.

En esta línea durante la última temporada consolidamos el área de Control de Gestión, con el objetivo de optimizar la toma de decisiones y hacer más eficiente y productiva nuestra gestión. Para ello integramos un nuevo equipo de profesionales que prestan soporte a distintas áreas productivas y de operaciones, generando reportería de confianza y en base a información centralizada.

Durante la última temporada consolidamos la Subgerencia de Control de Gestión, con el objetivo de optimizar el procesamiento y análisis de la información a nivel empresa, para la toma de decisiones, en la búsqueda permanente de eficiencias y mejora continua.

Indicadores de eficiencia			
	Temporada 19-20	Temporada 20-21	Temporada 21-22
Producción de pasto (ton Materia Seca/hectárea)	14,7	12,6	12,5
Niveles de eficiencia en Kg. Materia Seca/KG Sólidos en leche	14,6	14,9	14,5

Asimismo, aumentamos nuestras capacidades y fortalecimos a gran parte de los equipos que integran las áreas de soporte de la compañía. De esta manera buscamos robustecernos, definiendo estructuras sólidas para una mejor gestión en el tiempo de manera transversal y más sostenible.



SEGURIDAD Y CALIDAD DEL PRODUCTO

Tema material

En Manuka estamos orgullosos de nuestro negocio, a saber, producir un producto alimenticio de la más alta calidad nutricional e inocuidad para los consumidores. Este impacto que generamos nos permite aportar a la salud y alimentación de miles de familias chilenas a lo largo del país, por lo que mantener esta calidad es uno de nuestros objetivos principales.

En este sentido, contamos con estrictos protocolos en todos nuestros procesos productivos, trabajamos activamente en la gestión de la trazabilidad animal, tenemos programas de vacunación preventiva, y buscamos estar certificados en los temas relevantes para la industria.

Nuestra área de calidad es la responsable de otorgar los lineamientos para reducir la probabilidad de formación de bacterias en la leche, así como de dar cumplimiento a lo establecido en la legislación y normativa sanitaria vigente, abarcando proveedores, producción y entrega de la leche a nuestros clientes.

Aporte nutricional de la leche

La leche contiene en forma natural una de las combinaciones más ricas de nutrientes que se puedan encontrar en solo una fuente de alimento, con calcio, vitamina B2 y B12, iodina, un alto aporte de proteína y diversas vitaminas.

Además, la alimentación en base a praderas puede aumentar el potencial nutricional de la leche, haciéndola más rica en omega-3, vitamina E, betacaroteno, y ácido linoleico conjugado.

Por otra parte, algunas razas de vacas tienen mayor contenido de sólidos por litro de leche (proteína y grasa). Este es el caso de las vacas que tenemos en Manuka, lo que ayuda (junto a la dieta) a que nuestro promedio de sólidos sea de un 8.59% vs. 7.5% nacional.

Buenas prácticas para la alta calidad e inocuidad de nuestra leche

Todos nuestros predios cuentan con protocolos específicos y detallados de todos los procesos (ordeña, manejo animal, movimiento animal, maquinaria, entre otros).

Contamos con programa de vacunación preventiva, uso de vitaminas, minerales y desparasitación, para todos nuestros campos.

Erradicamos las principales enfermedades infectocontagiosas, como brucelosis y tuberculosis, y seguimos trabajando para controlar la leucosis.

Minimizamos la probabilidad de formación de bacterias a causa de manejos inadecuados, mala limpieza, problemas con el equipo, temperatura, entre otros.

Indicadores de salud y seguridad alimentaria

	Temporada 19-20	Temporada 20-21	Temporada 21-22	Meta
Sólidos por litros de leche	8,48%	8,56%	8,59%	8,48%
Predios certificados PABCO	96%	98%	98%	100%
Promedio de recuento de células somáticas (cels/ml)	208.453	227.193	188.821	180.000
Promedio de unidades formadoras de colonias (un/ml)	11.603	12.528	12.630	10.000

Predios certificados libres de enfermedades infecciosas

	Temporada 19-20	Temporada 20-21	Temporada 21-22
Brucelosis	100%	100%	100%
Tuberculosis	98%	98%	100%
Leucosis	32%	36%	36%

CADENA DE ABASTECIMIENTO

Tema material

● En Manuka estamos comprometidos con la promoción del desarrollo local en toda nuestra cadena de valor, buscando aportar desde nuestro quehacer en la profesionalización del sector lechero y en la generación de iniciativas de valor compartido, particularmente de cara a nuestros proveedores.

Si bien en general priorizamos la contratación de proveedores locales toda vez que sea posible, y hemos comenzado con algunas iniciativas tales como la generación de licitaciones con mirada de largo plazo, este es un tema que debemos profundizar y nos comprometemos a continuar trabajando junto a nuestros proveedores en su desarrollo y generación de impactos positivos.

Aportamos al desarrollo de nuestros proveedores incorporando procesos de licitación para la contratación de servicio e insumos.

Parte de nuestro rol como la mayor empresa productora de leche en Chile, tiene que ver con el impulso y la contribución al desarrollo de la industria. Esto lo hacemos seleccionando a proveedores de bienes/servicios locales en la medida de lo posible, atendiendo a condiciones comerciales competitivas. Valoramos su capacidad técnica, calidad, competitividad y experiencia adquirida, además de que compartan los valores de nuestra empresa.

No obstante, en esta última temporada hemos querido ir un paso más allá, adoptando una buena práctica en torno a la gestión y desarrollo de proveedores, con la extensión de los procesos de licitación para la contratación de algunos servicios e insumos. Esto conlleva una evolución en los procesos de compra y un aumento de los requisitos para quienes quieran formar parte de nuestra cadena de abastecimiento.

El desafío es acompañar a los proveedores para que logren cumplir con las nuevas exigencias emanadas de las licitaciones, creando en conjunto una cultura de cumplimiento asociadas a altos estándares, pero que propician una relación virtuosa para ambas partes y con acuerdos de más largo plazo.

1.243

Total de proveedores

980

Número de proveedores locales

57%

de compra a proveedores locales con respecto al total de compra.



RELACIONAMIENTO Y DESARROLLO LOCAL

- Revalorización de la vida rural
- Relacionamiento con los Grupos de Interés

Buscamos ser un aporte real para nuestras comunidades y contribuir al desarrollo sostenible de los habitantes de todas las comunas en las cuales estamos presentes. Para esto nos comprometemos a trabajar permanentemente en los asuntos importantes mediante el levantamiento de necesidades y la entrega de soluciones que favorezcan a consolidar sociedades fuertes y un futuro sostenible para ellas, con especial enfoque en lo local y generando iniciativas que permitan apoyar la igualdad de oportunidades campo ciudad.

REVALORIZACIÓN DE LA VIDA RURAL

Tema material

En Manuka creemos que el sector agrícola es fundamental para el desarrollo local y de nuestro país. Si bien esta actividad económica, social y cultural trasciende nuestro quehacer, conocemos nuestro impacto en el entorno y desde este lugar buscamos permanentemente revalorizar la vida agrícola en toda su extensión.

En este sentido, nuestro relacionamiento comunitario y territorial tiene entre sus focos la promoción de la vida rural con proyectos concretos asociados, tales como el apoyo a la educación y a la profesionalización del sector lechero, la generación de empleo local, la venta de productos a través del Emporio Manuka, entre otros.

CAPACITACIÓN PARA EL SECTOR LECHERO

Estamos convencidos de las posibilidades de desarrollo y del potencial que tiene el sector lácteo, a nivel nacional. Es por ello que en el año 2020 nace la Fundación Tres Hojas con el objetivo de ser una organización al servicio de los actores de este sector, a través del Centro de Capacitación Lechero, el cual se enfoca en la entrega de conocimiento para lechería mediante cursos de pastoreo, salud animal, crianza de terneros, tratamientos podales, inseminación artificial, salud mamaria, rutina de ordeña, alimentación de cultivos, y otros tipos de actividades esperando ayudar al desarrollo del entorno y nuestras comunidades.

Con su puesta en marcha hemos dado vida a un espacio de capacitación y de encuentro para todo el sector lechero y buscamos abrirnos a toda la Región para ser un motor de cambio en el desarrollo rural, contribuyendo a la profesionalización de los trabajadores, a través de cursos relevantes para el trabajo.



Focos de trabajo de la Fundación Tres Hojas

- Promover cursos para el crecimiento de nuestro sector.
- Fortalecer mediante la relatoria a los actuales y futuros profesionales del sector lechero nacional.
- Mejorar la empleabilidad de la zona.
- Revalidar y profesionalizar los oficios rurales.

Destacados de la temporada

ASOCIATIVIDAD GREMIAL

Hemos impulsado y potenciado la asociatividad gremial con organizaciones como Apreleche y AgroLlanquihue para apoyar a jóvenes que vienen ingresando al sector lechero o hijos de agricultores que quieren continuar en la senda de la producción lechera, impartiendo conocimientos y técnicas que sustentan el sistema productivo basado en el uso de la pradera, la salud animal y desarrollo de las personas.

SEMINARIO PARA DOCENTES AGROPECUARIOS

En conjunto con la Corporación de Desarrollo del Sur realizamos un seminario de actualización para docentes agropecuarios de los liceos técnicos de la Región de Los Ríos y de Los Lagos. Esta instancia permitió que los profesores pudieran conocer en terreno las técnicas para un pastoreo más eficiente, así como presenciar de manera aplicada el conocimiento teórico entregado por los relatores a cargo del seminario.

NUEVAS TEMÁTICAS FORMATIVAS

Hemos aumentado la gama de temas que se están impartiendo, con el objetivo de ampliar nuestro rango de capacitación y dar respuesta a nuevas necesidades que surgen en la práctica de las distintas labores vinculadas al sector. Uno de los focos importantes de integración de nuevas temáticas tiene que ver con mecanismos de autocuidado que los propios trabajadores deben adoptar en su día a día.

EDUCACIÓN PARA LAS COMUNIDADES

Estamos comprometidos con la educación de calidad lo que nos lleva a entregar oportunidades concretas a las comunidades donde operamos, buscando generar un impacto positivo a través de iniciativas que promuevan el aprendizaje. Junto con la educación técnico profesional que impulsamos a través de la Fundación Tres Hojas, contamos con las siguientes líneas de acción educativas que se encuentran entre las prioridades de nuestro compromiso corporativo:

Primera infancia

Apoyamos la iniciativa Jardín Sobre Ruedas de Fundación Integra, la cual entrega educación parvularia gratuita a los niños de las zonas rurales y urbanas de difícil acceso. Desde Manuka proveemos el espacio y el transporte para que los viernes, día en que este jardín móvil llega a nuestra localidad, los niños puedan acceder y contar con las instalaciones necesarias para disfrutar de este espacio educativo.

Educación primaria y secundaria

Por medio de una alianza con la Fundación La Fuente y la Ilustre Municipalidad de Puerto Octay, hemos creado una biblioteca móvil, la que ha permitido acercar la lectura a cientos de niños, jóvenes y adultos mayores de distintos sectores de la comunal, convirtiendo salas de clases y sedes sociales en bibliotecas una vez por semana.

Educación media

Llevamos a cabo por segundo año un programa de nivelación de estudios diseñado para apoyar la nivelación escolar de personas mayores de 18 años, buscando mejorar así los altos índices de escolaridad incompleta que registran tanto la región de Los Lagos como la de los Ríos. Con esta adhesión logramos entregar oportunidades de nivelación de estudios a los colaboradores que lo requieran, los cuales son apoyados en este proceso por mentores de nuestra misma compañía.



GENERACIÓN DE EMPLEO LOCAL

Nos reconocemos y distinguimos por ser un importante proveedor de empleo a nivel local, lo cual conlleva no sólo empleabilidad sino también posibilidades de crecimiento, desarrollo y entrega de oportunidades para quienes conviven en nuestro entorno.

En relación con nuestros trabajadores directos propiciamos la pertenencia y cercanía, lo cual hemos logrado de manera sostenida en los últimos años, con un 90% de nuestra dotación residente en las regiones donde operamos (Los Lagos y Los Ríos). Esto favorece a su bienestar, la gestión de sus labores y aporta positivamente a los resultados que alcanzamos como empresa.

En cuanto a la entrega de oportunidades, en la última temporada pudimos volver a abrir nuestras puertas para prácticas laborales para estudiantes de nuestra área de influencia, lo que permitió que cerca de 50 alumnos y alumnas de los Liceos Adolfo Matthei de Osorno, People Help People de Pilmaiquén y Huertón de Los Ángeles, entre otras instituciones de las regiones de Los Ríos y Los Lagos, realizaran su práctica en Manuka.

Con el objetivo de fomentar el emprendimiento y el acceso a fuentes laborales, nuestro Departamento de Desarrollo Organizacional organizó una serie de cursos gratuitos de apoyo para vecinos de las zonas de Puerto Octay y Osorno. Estos fueron realizados con el apoyo de tres Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC) regionales y contemplaron la entrega de un Certificado de aprobación del proceso educativo.

A lo largo de esta última temporada, seguimos buscando oportunidades de mejora para nuestro programa de donación de terneros, destinado a pequeños agricultores locales dedicados a la crianza y engorda de bovinos. Esto nos permite contribuir directamente con ellos dándoles la posibilidad de contar con un emprendimiento y un aporte a su economía familiar.

El programa de donación de terneros que hemos llevado a cabo a partir del año 2014 ha entregado más de 11.000 animales a pequeños agricultores desde la Región de la Araucanía hasta la Región de Los Lagos. Este es sólo uno de los programas de destino de terneros machos, entre los cuales se encuentran las ventas, programas de hibridaje, programas de mediería, beneficio para la producción de proteína animal para alimento de mascotas, programas de engorda en convenio con otros agricultores e instituciones, pilotos de uso de semen sexado, entre otros. Todos estos programas en cumplimiento con la normativa legal vigente de medioambiente y del Servicio Agrícola y Ganadero, relacionado a sanidad y bienestar animal.

190

Vecinos beneficiados con esta iniciativa.

7

Cursos realizados:

- 1 Gasfitería
- 2 Peluquería
- 2 Pastelería y Repostería
- 1 Cuidado del Adulto Mayor
- 1 Estrategias de comunicación efectiva

BIENESTAR DE LA COMUNIDAD LOCAL

En los últimos años hemos intensificado los vínculos con nuestras comunidades cercanas, generando mayores instancias de relacionamiento y conocimiento, lo que nos ha permitido que nuestros vecinos alcancen mejores niveles de bienestar y calidad de vida.

> APORTES TEMPORADA 2021-2022

AMPLIACIÓN POSTA DE RUPANCO

Durante el periodo de pandemia, el establecimiento de Salud de Rupanco tuvo que adaptarse en cuanto a términos de aforo, dentro de sus limitaciones de espacio. Es por eso que, junto al Departamento de Salud de la Ilustre Municipalidad de Puerto Octay, gestionamos la construcción y habilitación de una sala ampliada, que servirá para la espera de pacientes y para mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores del recinto.

MEJORA SANITARIA PARA CARABINEROS DE RUPANCO

En el contexto de nuestro Programa de Ciudadanía Corporativa concretamos una importante acción de apoyo al Retén de Carabineros de Rupanco, con la instalación de una fosa que reemplaza el pozo séptico y mejora en forma considerable las condiciones sanitarias de los nueve funcionarios y sus familias residentes.

APOYO A CONECTIVIDAD DE JUNTA VECINAL EL PONCHO

En un trabajo en conjunto con el municipio de Puerto Octay, llevamos a cabo un importante aporte de ripio para mejorar caminos vecinales en mal estado y brindar mayor conectividad a un sector en el que viven, mayoritariamente, adultos mayores. Esta acción surge tras la solicitud de la Junta Vecinal El Poncho y la Unión Comunal de Puerto Octay la cual fue recibida y gestionada rápidamente debido a su relevancia e impacto en la calidad de vida de los vecinos en temas de suma relevancia como el acceso de servicios básicos.

CAMPAÑA “RUPANCO LIMPIO”

En conjunto con organizaciones de la zona y juntas de vecinos, trabajadores de nuestra empresa participaron en la cuarta versión de la campaña “Rupanco Limpio”, que retiró entre 20 y 25 metros cúbicos de basura de playas y caminos de Rupanco. Para el desarrollo de esta actividad, el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de Manuka hizo entrega de chalecos reflectantes, conos, guantes y gorros para que sus participantes realizaran la tarea con todas las medidas de seguridad.

WIFI PARA ESCUELA RUPANCO

Como resultado de la estrecha relación entre Manuka con la Escuela Rural de Rupanco, logramos concretar la entrega de internet mediante radio enlace a este establecimiento. Esto permitió a los alumnos tener un veloz acceso a internet en su sala de computación, y en toda la escuela, lo que significó un importante avance.

Promover actividades deportivas e instancias de esparcimiento para nuestra comunidad, también forma parte de nuestra entrega de bienestar para las comunidades. Creemos que el deporte puede ser un buen catalizador para mejorar la vida rural y entregar más oportunidades de desarrollo.

Escuela de Fútbol Manuka

Seguimos impulsando esta iniciativa que comenzó en el año 2019 y que congrega a menores de entre cinco y doce años pertenecientes a Puerto Octay, quienes han incrementado su bienestar y calidad de vida, al formar parte de este espacio deportivo.

Team Manuka Bike

En noviembre de 2021, nos sumamos y apoyamos la conformación del Team Manuka Bike, con la entrega de nueva indumentaria para sus integrantes. Este equipo de ciclistas está compuesto por nueve trabajadores de nuestra empresa y tiene como objetivo consolidar su desempeño para hacerse parte de futuras competencias a nivel local.

Provincial Osorno

A comienzos de 2022 pasamos a formar parte de los auspiciadores oficiales del equipo de fútbol Club Deportivo Provincial Osorno, con la idea de potenciar el club y fomentar la actividad futbolística-deportiva para la comunidad y nuestros colaboradores.





En 2016 impulsamos un modelo de asociatividad en conjunto con la Sociedad Agrícola y Ganadera de Osorno (SAGO), del cual surgió la Cooperativa Agrícola y Lechera Campos Australes, que en la actualidad se encuentra plenamente consolidada, con XX socios productos pertenecientes a las regiones de Los Ríos y Los Lagos.

Sus agricultores están comprometidos con la asociatividad y con mejorar sus prácticas productivas para crear sostenibilidad de la industria láctea nacional y así producir alimentos más saludables para las personas y también para el planeta.

Campos Australes en cifras

39 COOPERADOS
ENTRE LAS REGIONES DE LOS RÍOS Y LOS LAGOS.

+ 400 MILLONES DE LITROS

Proyectados para el año 2022 (17% de la producción nacional) de los cuales se está comercializando sobre el 40% en el mercado nacional a través de la cooperativa (aproximadamente 180 millones de litros).

8 CLIENTES

compran nuestra leche (Prolesur, Surlat, Valle Verde, Lactalis, Lácteos Chauquén, Quilacoja y Runca).

Campos Australes se enfoca en la comercialización de leche a nivel local, producida por lecherías que tengan modelo productivo de praderas naturales.

Focos estratégicos

1. Continuar creando valor a nuestros cooperados a través de las distintas líneas de negocio.
2. Crecimiento mediante la incorporación de nuevos socios.
3. Desarrollo de la marca Campos Australes, con identificación, compromiso y trabajo conjunto entre productores y la cooperativa.
4. Sustentabilidad de nuestra cooperativa y nuestros productores, mediante programas internos y en conjunto con nuestros clientes.

EMPORIO MANUKA

Tras cuatro años de funcionamiento, nuestra tienda, Emporio Manuka, se ha robustecido como un espacio de encuentro para la comunidad local en torno a la vida de campo y la naturaleza, y mediante el cual los colaboradores de Manuka encuentran la oportunidad de llevar el fruto de su trabajo a la mesa de sus hogares.

Asimismo, nuestro Emporio brinda la oportunidad de que nuestros quesos, producidos con vacas alimentadas en base a pastoreo, lleguen a los hogares de cientos de trabajadores y vecinos, que hoy día vienen de incluso ciudades como Osorno, Frutillar y Puerto Octay, buscando llevar un pedacito de este tradicional sabor de campo a sus casas.

La tienda es reconocida por la venta de los quesos Chanquito Manuka y mantecoso Laguna Bonita, elaborados con leche de Manuka en dos plantas de la región. Además, en ella se pueden encontrar otros productos de producción local, como miel, mermeladas, jugos y otros. Para ello hemos impulsado un programa de apoyo que busca avanzar en el cumplimiento de certificaciones de calidad en los procesos productivos y alimentarios, como BPM y HACCP.

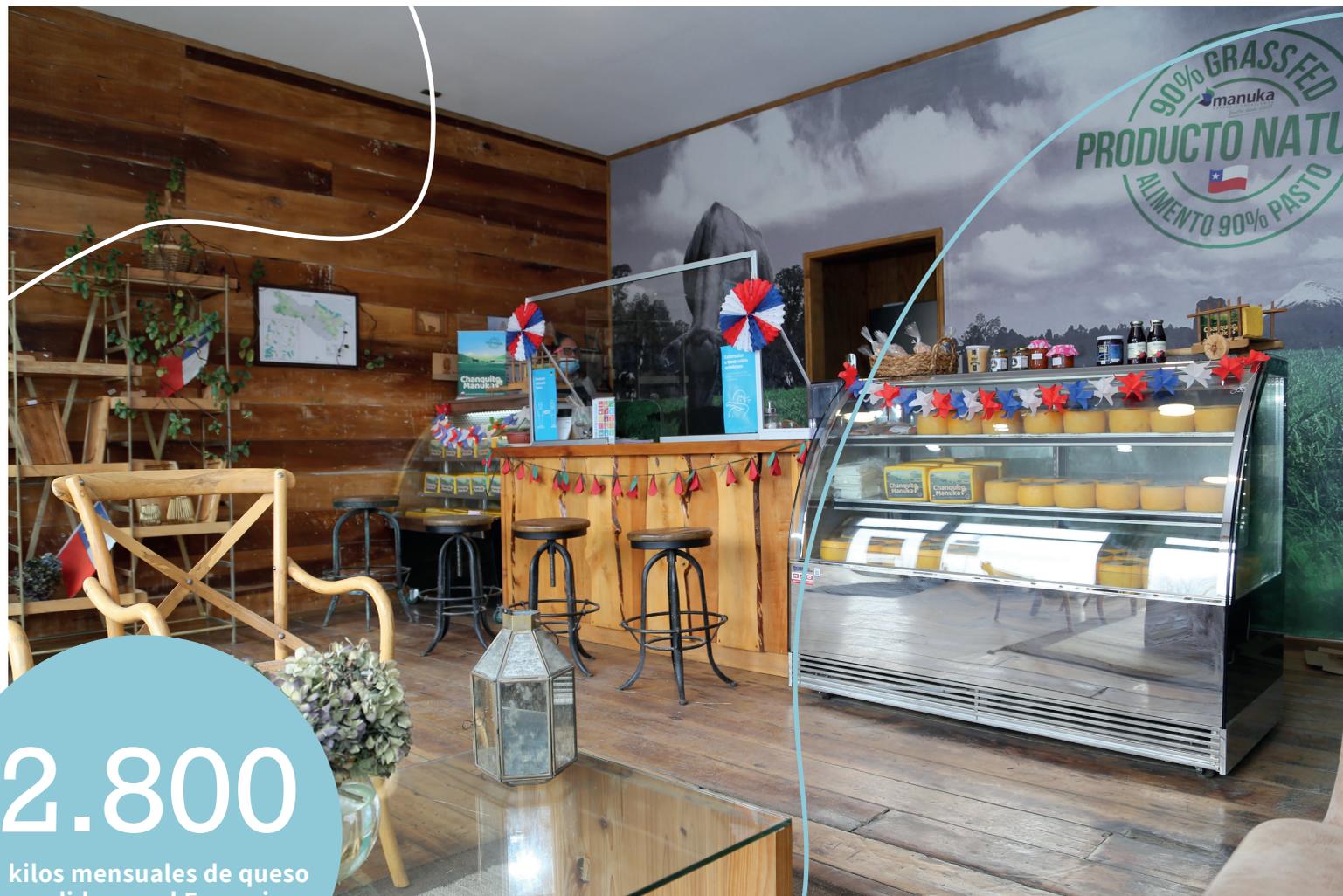
Las ventas mensuales promedio del Emporio Manuka alcanzaron los 2.800 kilos de queso en el periodo Jul21-Jun22, distribuyéndose en un 30% consumos trabajadores y sus familias, y 70% consumo de clientes externos.

Impactos del Emporio Manuka:

- Rescate del patrimonio culinario.
- Fortalecer el turismo gastronómico de la zona.
- Impulso al comercio local.
- Promoción de productos naturales.
- Orgullo para los trabajadores.

2.800

**kilos mensuales de queso
vendidas en el Emporio
Manuka**



RELACIONAMIENTO CON GRUPOS DE INTERÉS

Grupo de interés	Formas de participación	Frecuencia de participación	Temas claves	¿Cómo se responde a esos temas claves?
Colaboradores(as)	<ul style="list-style-type: none"> → Capacitaciones. → Voluntariado corporativo. → Actividades especiales. → Eventos. → Comunicaciones internas. 	→ Acorde a calendarización o necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> → Desarrollo Profesional. → Clima laboral. → Seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> → Capacitaciones habilidades blandas y técnicas. → Promociones internas. → Encuesta de clima y plan de acción. → Visitas y talleres de prevención de riesgos.
Accionistas	→ Reunión anual, visitas anuales, informes anuales, participación en comités en algunos casos, reuniones de directorio.	→ Acorde a calendarización o necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> → Rentabilidad del negocio. → Gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> → Reuniones de directorio mensuales. → Generación de informes de gestión mensuales. → Reuniones de comités de áreas claves para evaluar avances. → Reporte de sustentabilidad.
Comunidad	<ul style="list-style-type: none"> → Reuniones juntas de vecinos. → Actividades. → Proyectos. → Canal de escucha activa. 	→ Acorde a necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> → Educación. → Protección del medio ambiente. → Promover la vida rural. 	<ul style="list-style-type: none"> → Capacitaciones. → Actividades en conjunto. → Proyectos. → Canal de denuncias y sugerencias. → Programa de ciudadanía corporativa. → Donaciones.
Gremios	→ Asociación y participación.	→ Acorde a necesidad.	→ Desarrollo del sector lechero.	→ Actividades y proyectos en conjunto.
Autoridades Locales	<ul style="list-style-type: none"> → Reuniones. → Planes de trabajo. 	→ Acorde a necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> → Desarrollo del sector lechero. → Promover la vida rural. → Protección del medio ambiente. → Educación. 	→ Actividades y proyectos en conjunto.
Autoridades Regulatorias	<ul style="list-style-type: none"> → Reuniones. → Planes de trabajo. 	→ Anualmente.	<ul style="list-style-type: none"> → Cumplir con altos estándares de bienestar animal. → Inocuidad del producto. → Producción sustentable. 	→ Fiscalizaciones, Reuniones con planes de trabajo
Medios	<ul style="list-style-type: none"> → Participación comercial. → Notas de expertos. → Columnas mensuales. 	→ Mensualmente	<ul style="list-style-type: none"> → Mostrar la gestión de la empresa. → Generar interés en la industria lechera. 	<ul style="list-style-type: none"> → Columnas mensuales. → Notas de expertos. → Participación en ediciones especiales. → Notas radiales.
Clientes	→ Reuniones	→ Mensualmente o acorde a necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> → Inocuidad del producto. → Precio de la leche. 	<ul style="list-style-type: none"> → Reuniones para revisión de temas de interés mutuo. → Plataforma de sugerencias y denuncias.
Proveedores	<ul style="list-style-type: none"> → Reuniones. → Capacitaciones. 	Mensualmente o acorde a necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> → Procesos acordes a la normativa. → Precios convenientes. 	<ul style="list-style-type: none"> → Reuniones para revisión de temas de interés mutuo. → Plataforma de sugerencias y denuncias.
Entidades Financieras	<ul style="list-style-type: none"> → Reuniones Mensuales. → Reuniones presenciales anuales. → Diálogos continuos. 	→ Mensualmente o acorde a necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> → Financiamiento de nuestro plan de crecimiento. → Rentabilidad del negocio. 	→ Reuniones.

GESTIÓN AMBIENTAL

- Riesgos del cambio climático
- Gestión de residuos

Con el propósito de ser cada día más sustentables buscamos promover prácticas de desarrollo, crecimiento y producción que vayan en concordancia con nuestros lineamientos de sustentabilidad ambiental, cuidando suelos, cursos de agua, la flora, la fauna y el paisaje que compone nuestro entorno. De esta forma fortalecemos nuestro compromiso por mejorar nuestro desempeño ambiental, integrando en nuestras operaciones mecanismos que nos permitan manejar los recursos naturales de manera responsable y coherente con la misión y valores de nuestra compañía.

RIESGOS DEL CAMBIO CLIMÁTICO

Tema material

- Para que nuestro negocio prospere necesitamos enfrentar el riesgo que nos supone la crisis climática que estamos viviendo como planeta y país. Es por esto que constantemente buscamos medir, evaluar y hacer más eficiente nuestro desempeño medioambiental, así como potenciar nuestros impactos positivos emanados de nuestro modelo de negocio de libre pastoreo.

CONSUMO DE ENERGÍA

Tras la exitosa experiencia obtenida en los años anteriores con el uso de colectores solares en las lecherías, en 2021 ampliamos el alcance de estas infraestructuras con su instalación en las casas de los colaboradores. De esta forma logramos reducir aún más nuestro impacto y el consumo de energía vinculada a nuestra operación.

> INDICADORES 2021 COLECTORES SOLARES



Otras iniciativas para generar ahorro energético:

- > Capacitación de los trabajadores en el buen uso de la energía.
- > Mantenemos iniciativas exitosas de años anteriores como placas de enfriamiento y luces led en pre enfriadores de placa en base a agua para uso en el proceso de enfriamiento de la leche.
- > Instalación de iluminación con tecnología led en las nuevas salas de ordeña y reemplazo de las iluminarias menos eficientes.
- > Implementación de superficies traslucidas en los techos de las lecherías para disminuir el consumo de energía eléctrica en iluminación.
- > Control del uso de energía en invierno y ajuste de horarios de ordeña.

	Temporada 2021-2020		Temporada 2021-2022		"Variación consumo de energía kWh/litros de leche"
	KwH	kWh/litro de leche	KwH	kWh/litros de leche	
Combustibles Fósiles	14.880.000	0,08	17.720.000	0,10	14,0%
Electricidad	10.552.000	0,06	12.240.000	0,07	11,0%
Total Consumo Energía No Renovables	25.432.000	0,14	29.960.000	0,16	12,7%
Total Consumo Energía Renovables	73.100	0,00041	95.800	0,00052	25,4%
Total Consumo de Energía	25.505.100	0,14	30.055.800	0,16	12,8%

GESTIÓN HÍDRICA

Nuestro modelo productivo se basa primordialmente en el uso del agua de lluvia para el desarrollo y mantenimiento de nuestras praderas, utilizando además los purines generados en las salas de ordeña con alto contenido de agua y nutrientes para el desarrollo de estas. Por lo tanto, no demandamos agua desde fuentes superficiales o subterráneas para riego. Sumado a lo anterior, generamos acciones que nos permitan disminuir la demanda hídrica y también conocer de mejor forma el estado de los principales cursos de agua superficial que se encuentran colindantes a nuestras áreas de operación.

EVALUACIÓN DE LA CALIDAD AMBIENTAL DE LOS CUERPOS DE AGUA

Voluntariamente y siendo consistentes con nuestro compromiso de monitoreo y cuidado del medio ambiente en su componente acuático, durante esta temporada dimos continuidad a una serie de análisis fisicoquímicos y biológicos en los principales cursos de aguas superficiales en nuestra área de operación, específicamente en los ríos Rahue y Coihueco, incorporando en esta ocasión la Laguna Bonita. Para ello contamos con el apoyo de una importante universidad del país.

Los resultados obtenidos determinan que en todos estos cuerpos de agua se cumple con la norma Chilena N°1333 Of78 que regula los valores permisibles para el uso de las aguas para el riego y el uso recreativo con contacto directo, entre otros. Por otra parte, también consideramos un análisis trófico de la Laguna Bonita que en términos generales se encuentra en un buen estado ambiental con una alta transparencia y bajo niveles de Clorofila A.

Nuestro principal objetivo para monitorear continuamente el estado ambiental de estos importantes cursos de agua es poder preservar a lo largo del tiempo las buenas condiciones químicas y biológicas, como también ser capaces de detectar cualquier foco de contaminación que pudiera haber sido causada por consecuencia de actividad humana.

MITIGACIÓN DE IMPACTOS EN CONSUMO DE AGUA

Contamos con medidores de caudal de agua en algunas lecherías para monitorear y controlar los consumos de agua que se requieren para la bebida del ganado bovino, la limpieza de las salas de ordeña y los equipos de éstas, así como para el uso doméstico de los trabajadores.

Realizamos monitoreos fisicoquímicos y microbiológicos en cada uno de los pozos de extracción de agua para evaluar su calidad. Reutilizamos el agua utilizada en el enfriado de la leche para su almacenamiento en los estanques para la limpieza de la misma sala de ordeña.

MANEJO DE PURINES

Si bien los purines son reconocidos por su alto valor de nutrientes y agua, ambos beneficiosos para el crecimiento de las praderas, esta práctica debe ser cuidadosamente programada y supervisada para no generar externalidades como contaminación de algún curso de agua superficial. Es por esto que se cuantifica la cantidad que utilizamos para regar las praderas realizando auditorías periódicas a las lecherías mediante las cuales controlamos su aplicación, comprobando el estado de los equipos y verificamos que nuestros trabajadores registren las aplicaciones.

² La norma NCh 1.333 fija un criterio de calidad del agua de acuerdo con requerimientos científicos referidos a aspectos físicos, químicos y biológicos, según el uso determinado: consumo humano, agua para animales, riego, recreación y estética y vida acuática.

HUELLA DE CARBONO

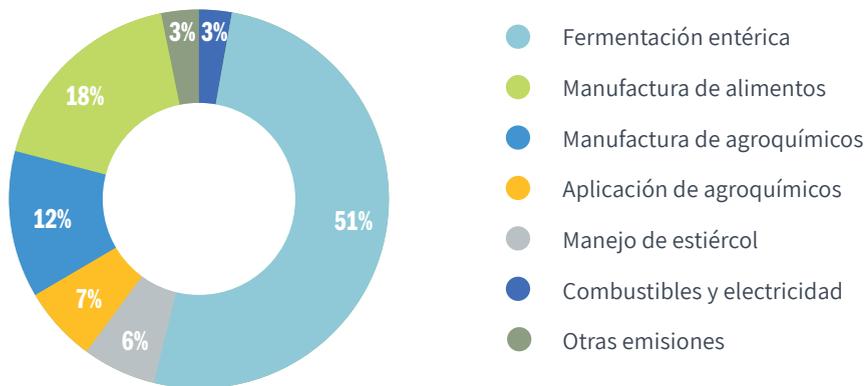
Como empresa comprometida con gestionar los impactos medioambientales, este año tomamos la importante decisión de extender la medición de huella de carbonos de las dos lecherías realizadas en años anteriores, y hacer una evaluación a nivel corporativo, considerando el volumen total de los centros productivos además de todas las áreas de soporte. Adicionalmente, incluimos una estimación del potencial de captura de la biomasa forestal de nuestros predios.

Con el apoyo de un equipo asesor especialista en la materia, utilizamos guías metodológicas internacionalmente reconocidas como “Greenhouse Gas Protocol” y las directrices del Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC), entre otras. El enfoque de esta estimación considera las operaciones desde la extracción de la leche hasta su salida de la lechería.

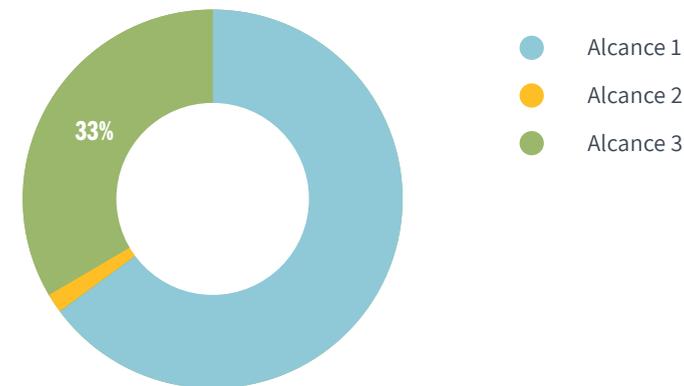
1,4 KgCO₂e/Kg FPMC* es la intensidad de emisiones de gases de efecto invernadero de Manuka, casi un punto menos que el promedio global que alcanza un 2,5 Kg-CO₂e/Kg FPMC, según la FAO.

*Leche corregida por grasa y proteínas.

> EMISORES POR FUENTES



> EMISORES POR ALCANCE



La fermentación entérica de los animales es la mayor fuente de emisión con un 51% del total de emisiones, seguido con la adquisición de insumos con casi un 31%. Casi el 85% de las emisiones están relacionadas con el ganado y la compra de insumos (agroquímicos y alimentos), por lo tanto, los esfuerzos de reducción deben estar en estas dos fuentes.

Capturas de carbono

Según las estimaciones realizadas para nuestra huella de carbono nuestros bosques son capaces de capturar más de 33 mil toneladas de carbono al año, debido principalmente a especies en crecimiento (bosque renova). Esto debido a las condiciones naturales de nuestro modelo productivo basado en el uso de extensas superficies de praderas, en donde existen importantes conformaciones de bosques naturales, componentes con una importante participación en el proceso de captura del carbono atmosférico.

BOSQUE NATIVO

El negocio de Manuka está inevitablemente ligado a la tierra y sus bosques. Además de preocuparnos por la sustentabilidad de nuestros pastizales, también queremos asegurarnos de que los bosques estén bien protegidos. Por lo tanto, en 2022 iniciamos una prueba piloto para establecer una línea base que determinará la ubicación de nuestros bosques, los límites exactos y sus condiciones generales y potenciales. Este piloto abarca dos sectores, sumando 1.133 hectáreas de territorio y determinando 617 hectáreas de bosques nativos lo que hace un 55% de cobertura forestal para estos dos sectores. Este porcentaje supera ampliamente la cobertura típica de un predio lechera chileno promedio y le da al territorio productor de leche de Manuka un significado ambiental especial.

Este proyecto también incluye el análisis de prácticas basadas en materia forestal, la normativa que afecta a su gestión, el papel de los bosques en la huella de carbono de la empresa y las oportunidades que más de 5.000 hectáreas de bosques pueden suponer para Manuka. El estudio ha descubierto algunos lugares con enormes ejemplares de especies autóctonas y bosques milenarios bien conservados. La ley chilena también fomenta el manejo sustentable como una forma de proteger los bosques nativos y de paso aprovechar los beneficios sociales y económicos. Está previsto que este estudio esté terminado a finales de año.





GESTIÓN DE RESIDUOS

Tema material

En línea con nuestro trabajo medioambiental, en Manuka medimos y nos hacemos cargo de nuestros residuos, con foco especial en el plástico, pues representan nuestro mayor deshecho.

Para ir más allá, hemos desarrollado un sistema de gestión de residuos propios y extendido acciones que también involucre a la comunidad para juntos generar una cultura de reciclaje en nuestro entorno.

> RESIDUOS PLÁSTICOS

Como empresa vemos en la gestión de residuos plásticos una oportunidad para generar proyectos que nos permitan disminuir la disposición final de estos y, al mismo tiempo, fomentar la economía circular dando nueva vida a una cantidad importante de estos desechos.

Durante esta última temporada logramos mantener el reciclaje del 55% de los residuos no peligrosos, enfocados principalmente en envases de insumos fitosanitarios de cultivos de invierno y envolturas de forraje. Además, dimos continuidad e incrementamos el alcance de nuestra iniciativa de economía circular con la empresa Corrales de Chile, para transformar nuestros residuos plásticos en material de infraestructura plástica de alta resistencia y calidad.

Impacto de proyectos de economía circular:

- Ampliación del pool de crianza Los Puentes, donde se implementaron corrales fabricados con material reciclado equivalente de 2.600 kg.

Durante la temporada 2021-2022 se produjeron 2.089 toneladas de residuos no peligrosos, de las cuales 936 toneladas (45%) fueron enviadas a rellenos sanitarios autorizados y 1.153 toneladas (55%) fueron recuperados.

Adicionalmente, generamos 9 toneladas de residuos peligrosos, de los cuales el 78% fue reciclado evitando su eliminación en rellenos sanitarios. Estos desechos corresponden principalmente a envases de agroquímicos, aceites y lubricantes y material corto punzante.

> RESIDUOS DOMICILIARIOS

Nuestro compromiso con la gestión de residuos va más allá de nuestras propias operaciones y nos enorgullece cumplir siete años apoyando a la comunidad en el retiro de sus residuos domiciliarios.

Nuestro programa semanal de retiro, semejante a un retiro municipal, impacta positivamente en cientos de familias de las zonas aledañas a la Hacienda Coihueco, con un registro de más de 1.000 toneladas de residuos domiciliarios retirados anualmente. La disposición final de estos residuos se realiza en rellenos sanitarios autorizados.

Además de la ayuda que significa esta iniciativa, como empresa apoyamos a la comunidad con la instalación de puntos limpios, la realización de espacios educativos y capacitaciones sobre reutilización y reciclaje.

7 años apoyando a la comunidad en el retiro de sus residuos domiciliarios.

55%

De nuestros residuos son recuperados a través de procesos de reutilización o reciclaje.

100%

De los corrales fabricados para la ampliación de uno de nuestros centros de crianza en esta temporada fueron elaborados a partir de materiales reciclados, una porción directamente extraída de nuestros residuos agrícolas y otra de otros desechos reciclados.

3.200

Kg de residuos se han recuperado a partir de la implementación de puntos limpios usados por nuestros colaboradores y comunidad durante esta temporada.



INDICE GRI



ÍNDICE GRI

> CONTENIDOS GENERALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/COMENTARIO
102 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	102-1 Nombre de la organización	Contraportada
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Producción lechera, agrícola, forestal y ganadera
	102-3 Ubicación de la sede	Contraportada
	102-4 Ubicación de las operaciones	6
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Contraportada
	102-6 Mercados servidos	6
	102-7 Tamaño de la organización	9, 17
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	17
	102-9 Cadena de suministro	38, 39
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	No ha habido cambios significativos.
	102-11 Principio o enfoque de precaución	6
	102-12 Iniciativas externas	7
	102-13 Afiliación a asociaciones	7
102 ESTRATEGIA	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	2, 3
102 ÉTICA E INTEGRIDAD	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	14
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	14, 15
102 GOBERNANZA	102-18 Estructura Gobierno Corporativo	12
	102-19 Delegación de autoridad	13
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	13
	102- 22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	12

> CONTENIDOS GENERALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/COMENTARIO
102 PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	102-40 Lista de grupos de interés	40
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	40
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	40
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	40
102 PRÁCTICAS PARA LA ELABORACIÓN DE INFORMES	102-45 Entidades incluidas en los estados financieros consolidados	Somos una sociedad anónima cerrada, por lo cual no tenemos obligación de informar los estados financieros de la empresa.
	102-46 Definición de los contenidos de los informes y las coberturas del tema	4
	102-47 Lista de los temas materiales	4
	102-48 Reexpresión de la información	No existe reexpresión de información.
	102-49 Cambios en la elaboración de informes	Se mantiene la metodología del reporte anterior.
	102-50 Periodo objetivo del informe	01 Julio 2021 a 30 junio 2022
	102-51 Fecha del último informe	2021
	102-52 Ciclo de la elaboración de informes	Anual
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe con los Estándares GRI	Contraportada
	102-54 Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	4
	102-55 Índice de contenidos GRI	58
102-56 Verificación externa	No se realizó verificación externa.	

> TEMAS MATERIALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
Gestión de talento y cultura		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	19
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	19
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	19
404 FORMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	22
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	23
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	23
401 EMPLEO 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	18
	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	26
INDICADOR PROPIO	M1 Antigüedad promedio de los trabajadores.	17
	M2 Número de promociones internas.	21
	M3 Gestión del clima laboral	25
	M4 Programa Talento Manuka	22
	M5 Programa Sharemilker Interno	24
Bienestar animal		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	30
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	30
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	30
INDICADOR PROPIO	M6 Longevidad de las vacas	31
	M7 Número de trabajadores capacitados en bienestar animal	31
	M8 Porcentaje de mastitis	31
	M9 Porcentaje de cojeras	31
	M10 Resultado de cumplimiento de auditoría	31
	M11 Certificaciones	32, 33

> TEMAS MATERIALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
Modernización de procesos		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	34
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	34
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	34
INDICADOR PROPIO	M13 Niveles de eficiencia en Kg. MS/Kg. SL	35
	M14 Producción de pasto	35
Seguridad y calidad del producto		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	36
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	36
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	36
INDICADOR PROPIO	M15 Sólidos por litros de leche	37
	M16 Promedio de recuento de células somáticas (cels/ml)	37
	M17 Promedio de unidades formadoras de colonias (un/ml)	37
	M18 Porcentaje de predios certificados PABCO	37
	M19 Porcentaje de predios certificados libres de brucelosis, tuberculosis y leucosis	37
Cadena de abastecimiento		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	38
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	38
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	38
204 PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	39
Revalorización de la vida rural		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su cobertura	41
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	41
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	41

> TEMAS MATERIALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
413 COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	45, 46
203 IMPACTOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	45, 46
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	44
INDICADOR PROPIO	M20 Impacto de la Cooperativa Campos Australes	47
	M21 Resultados del Centro de Capacitación	42
	M22 Ventas de Emporio Manuka	48
Riesgos del cambio climático		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	51
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	51
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	51
304 BIODIVERSIDAD 2016	304-1 Centros de operaciones en propiedad, arrendados o gestionados ubicados dentro de o junto a áreas protegidas o zonas de gran valor para la biodiversidad fuera de áreas protegidas	55
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	55
302 ENERGÍA 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	52
	302-34 Reducción del consumo energético	52
303 AGUA Y EFLUENTES 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	53
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	53
	303-3 Extracción de agua	53
	303-5 Consumo de agua	53
INDICADOR PROPIO	M23 Huella de Carbono	54
	M24 Captura de metano	54
Gestión de residuos		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	56
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	56
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	56
306 RESIDUOS 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	57



Toromiro S.A.

Ruta Osorno, Puerto Octay km#31.

OSORNO. CHILE.

www.manuka.cl

ASESORÍA Y ELABORACIÓN DE CONTENIDOS: SER CONSULTORA

DISEÑO GRÁFICO: NOW

Para mayor información sobre este reporte, te invito a comunicarte con: Natalia Ubilla,
Jefa Departamento de Comunicaciones y Sostenibilidad natalia.ubilla@manuka.cl