



Reporte de **Sostenibilidad 2021**

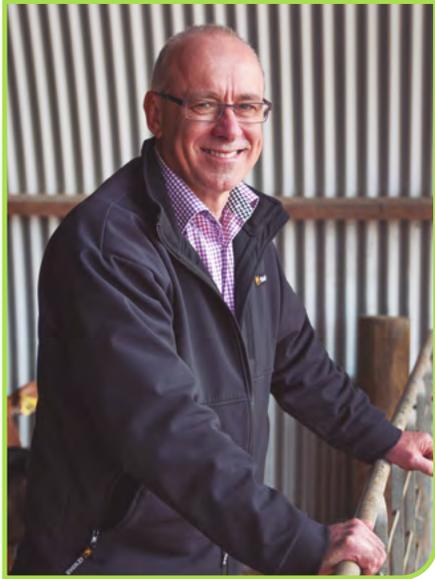
TEMPORADA JULIO 2020 • JUNIO 2021





Índice

MENSAJE DEL PRESIDENTE DEL DIRECTORIO	3	EFICIENCIA Y CALIDAD DEL MODELO	22
CARTA DEL GERENTE GENERAL	3	Modelo productivo	22
ACERCA DE ESTE REPORTE	4	Planificación alimentaria	22
Listado de temas materiales	5	Bienestar animal	24
LA FAMILIA MANUKA	8	Seguridad alimentaria	25
Quiénes somos	8	CREACIÓN DE VALOR SOCIAL	27
Creamos valor a través de la producción lechera	8	Programa de Ciudadanía Corporativa	27
Gobierno corporativo	9	Promover el desarrollo local de nuestras comunidades	27
Miembros del Directorio	9	Generar una relación de confianza y sostenible en el tiempo con nuestros grupos de interés	33
Comités de Directorio	10	SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL	36
Plana ejecutiva	10	Gestión de residuos	36
Gestión ética	11	Consumo energético	38
Asociatividad	12	Emisiones	39
Nuestro equipo	13	Gestión del agua	39
Gestión de talento	14	Manejo de Purines	40
Condiciones laborales	17	Cuidado y preservación de la biodiversidad	40
		ÍNDICE GRI	41



Henry van der Heyden

Mensaje del presidente DEL DIRECTORIO

Por tercer año consecutivo, nos resulta muy gratificante presentar nuestro Reporte de Sustentabilidad, particularmente en un contexto que presentó diversas complejidades, con el COVID-19 y la sequía que azotó una gran porción del territorio nacional, y que con orgullo podemos decir que logramos sortear, con profesionalismo, compromiso y mucho esfuerzo.

En los períodos difíciles como los que enfrentamos es cuando podemos ver la cohesión de nuestros equipos, el trabajo colaborativo y la gran fortaleza que tienen los profesionales de Manuka. Es aquel complemento de factores el que nos ha permitido el crecimiento del negocio ante escenarios complejos, no siendo este año la excepción, con un cierre de 178 millones de litros producidos. Estamos muy orgullosos de donde hemos llegado, pero sabemos que aún nos falta un largo camino que recorrer, y estamos ansiosos de seguir avanzando en el camino de la sustentabilidad a largo plazo, aquella que potencia y fortalece sus tres ejes, social, medioambiental y económico.

En este reporte, les mostraremos los avances de nuestra temporada productiva 2020-21, donde tuvimos diversas iniciativas nuevas, y también, mejoras a aquellas que ya se estaban desarrollando. Seguimos trabajando por el bienestar de nuestros colaboradores,

sumando nuevos beneficios anualmente. Nuestros indicadores de clima laboral, medidos a través de GPTW siguen al alza anualmente, y esta temporada, obtuvimos el certificado GPTW. Asimismo, tuvimos 74 promociones internas, lo cual habla de nuestro compromiso con el desarrollo de nuestros colaboradores, con las oportunidades, la capacitación y la gestión del talento interno.

Por otra parte, seguimos buscando iniciativas para mejorar aún más nuestros indicadores de bienestar animal, seguimos renovando los conocimientos en bienestar de nuestros trabajadores a través de la capacitación, y aumentamos 2 puntos porcentuales nuestra certificación de predios PABCO, cerrando la temporada con un 98% de campos, que cumplen con los altos estándares que evalúa el Servicio Agrícola y Ganadero para este sello.

Finalmente, queremos reiterar nuestro compromiso con el sur de Chile, donde concentramos nuestras iniciativas sociales y comunitarias. Asimismo, los colaboradores de Manuka son casi un 100% locales, nuestras compras también lo son, y tenemos un 80% de contratistas que son pequeñas o medianas empresas, con quienes trabajamos codo a codo para poder seguir desarrollando esta gran industria, mientras seguimos buscando generar valor a toda la cadena y nuestro entorno.



Moisés Saravia

Carta GERENTE GENERAL

En un nuevo año damos cuenta de nuestro compromiso con la sustentabilidad a través de la elaboración de nuestro tercer Reporte de Sustentabilidad, el segundo bajo estándares GRI, donde recogemos los avances en gestión social, ambiental y económica de la temporada 2020-2021.

La temporada 2020-2021 fue muy desafiante, el mundo entero tuvo que hacer frente a una pandemia, sumado luego a un verano muy seco al cual nos enfrentamos todos los agricultores, y que desafió nuestra manera de hacer las cosas. A pesar de esto, con orgullo podemos decir que hemos logrado seguir avanzando, no solo en mantener una producción eficiente, sino también en la senda de nuestro compromiso con la sustentabilidad.

Los temas materiales establecidos en este reporte de sustentabilidad son definidos en función de la opinión de nuestros principales grupos de interés, y en ese sentido, quiero destacar el cambio de foco que se generó con respecto al año anterior. En el reporte 2019-20 se destacó como principal prioridad el trabajar en bienestar animal, y en reporte de esta temporada, se destacó el trabajo en el desarrollo de nuestros colaboradores y nuestro relacionamiento comunitario. Creemos que este cambio en los temas materiales es positivo, ya que nos permite ver como seguimos mejorando año a año en ciertas áreas y como pasan a ser relevantes otras, a medida que avanzamos en nuestra senda de sustentabilidad.

Es debido a ello que en este reporte destacamos toda nuestra labor de relacionamiento con nuestras comunidades, seguimos firmes con la implementación de nuestro Programa de Ciudadanía Corporativa, continuando así el importante trabajo de vinculación y relacionamiento que hemos consolidado con nuestros vecinos y organizaciones locales.

Los ejemplos más destacables de esta temporada son la mejora en la red de agua de la población La Junta, nuestra alianza con el Centro de Negocios Sercotec Osorno para entregar apoyo e impulso a emprendedores y proveedores locales, la renovación de la colección de libros de Bibliomóvil, con una donación de nuevos ejemplares para todos los sectores de Puerto Octay y nuestra participación en el Programa Chile Presente, diseñado para apoyar la nivelación escolar a personas mayores de 18 años.

En cuanto a nuestra gestión ambiental, hemos intensificado y mejorado nuestro trabajo en torno a la disminución de residuos, buscando mecanismos que vayan en la línea de la economía circular, como el piloto desarrollado en nuestro Pool Los Puentes, cuyos corrales fueron construidos 100% con plásticos reciclados. Asimismo, seguimos incrementando nuestra red de calentadores solares, pasando de 9 a 14 lecherías equipadas con esta infraestructura, es decir un 15% del total de nuestras instalaciones.

También me parece oportuno destacar que durante esta temporada concretamos la creación de la Fundación Tres Hojas, cuyo objetivo es potenciar el desarrollo del sector lácteo para toda la Región y compartir conocimientos y experiencias en torno a la producción lechera en base al modelo de pastoreo. Para ello cuenta con un directorio diverso, que aúna alianzas estratégicas entre las distintas miradas y actores del sector, implementando un modelo de enseñanza que fortalece y genera las competencias precisas para que las personas puedan desarrollarse y crecer profesionalmente en el sector lechero nacional.

Respecto a nuestro equipo, nuestro clima organizacional sigue en aumento, nuestras áreas están cada día más consolidadas y especializadas, y nuestra cultura organizacional sigue evolucionando. Esta temporada tuvimos 74 promociones internas (un 12% de nuestra dotación), permitiendo que nuestros colaboradores puedan crecer profesionalmente dentro de Manuka.

En nuestro rol como la compañía productora de leche más grande del país, tenemos el compromiso y la responsabilidad de gestionar nuestro negocio cumpliendo con los más altos estándares en producción y sustentabilidad. Nuestro foco seguirá siendo el bienestar de nuestras personas, nuestros animales, el respeto por nuestro entorno y el medio ambiente. Este sigue siendo nuestro compromiso, y de la manera en que podemos contribuir, pensando en las futuras generaciones y en nuestro planeta.

Antes de invitarlos a conocer en detalle nuestra gestión en sustentabilidad de la última temporada, quisiera detenerme para agradecer y reconocer a todo el equipo de Manuka. Destaco en ellos tanto su calidad profesional, como personas, el gran compañerismo que demuestran cada día y la convicción con la que llevan adelante cada una de sus acciones. Sin duda, atributos claves para mantener nuestro crecimiento y enfrentar con éxito los desafíos futuros.

Acerca DE ESTE REPORTE

Este documento corresponde a nuestro tercer ejercicio de reportabilidad, el segundo 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 2020 y 30 de junio 2021, 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. Por este motivo, la definición de contenidos se realizó considerando un proceso de identificación de los temas materiales, que incluyó la revisión de estándares internacionales, como el Dairy Sustainability Framework¹ y SASB², además de un Benchmark en base a cuatro empresas lecheras internacionales, la revisión de nuestras políticas y programas internos, como también entrevistas a los principales ejecutivos de Manuka y encuesta a nuestros clientes, proveedores y representantes de la comunidad. Los temas identificados fueron priorizados en base a las expectativas que tienen los grupos de interés y el impacto en el negocio.



¹ Metodología desarrollada por seis organizaciones lecheras internacionales) y también alineados con los ODS 1, 2, 8, 12 de las Naciones Unidas.

² Los estándares SASB se orientan a la divulgación de información de sostenibilidad de importancia para los inversores, definiendo aspectos de gobernanza, ambientales y sociales para 77 industrias.

LISTADO DE TEMAS MATERIALES



Tema material	¿Por qué es material?	¿Cómo se gestiona?	Indicadores de gestión	Cobertura
Cuidado y desarrollo de trabajadores	Nuestros trabajadores son nuestra principal riqueza y todo el conocimiento que ellos poseen resulta fundamental para alcanzar buenos resultados productivos. Por esta razón velamos por mantener excelentes condiciones laborales que potencien su desempeño, además de impulsar el crecimiento profesional de ellos y ellas.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Programa de capacitación. ➔ Plan de desarrollo de carrera. ➔ Evaluaciones de desempeño. ➔ Plan de beneficios. ➔ Gestión de clima laboral. ➔ Sistema de gestión de Seguridad. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Media de horas de capacitación. ➔ Porcentaje de trabajadores capacitados. ➔ Antigüedad promedio. ➔ Rotación de trabajadores. ➔ Número de promociones internas. ➔ Número de trabajadores evaluados por categoría laboral. ➔ Resultados encuesta de clima. ➔ Número de accidentes laborales. ➔ Número de enfermedades laborales. 	Interna
Residuos y desechos	Nos hacemos cargo y gestionamos el impacto que generan nuestros residuos, principalmente los plásticos.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Desarrollo de un sistema de gestión de residuos, involucrando incipientemente a las comunidades. ➔ Alianzas con distintos actores para impulsar iniciativas de reciclaje y gestión de residuos. ➔ Trabajando para generar una cultura de reciclaje en nuestro entorno más cercano. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Porcentaje de residuos reutilizados y reciclados. ➔ Toneladas de residuos por forma de eliminación. 	Interna y externa.
Producción sustentable	Nuestro modelo de producción nos permite reducir nuestro impacto ambiental, gracias a un estricto control y estratégica gestión de la producción. Asimismo, nos genera sustentabilidad económica, ya que es posible una producción a más bajo costo.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ A través de la implementación del modelo neozelandés de pastoreo, basado en un sistema de producción de praderas sistemático y preciso, con rotación de potreros y un manejo estratégico del pasto. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Indicador de producción de pasto. ➔ Toneladas de ms/ha. ➔ Niveles de eficiencia en kg ms/kg sl. ➔ Porcentaje de alimentación en base a praderas permanentes. 	Interna y externa.
Riesgo climático	El cambio climático tiene la factibilidad de afectar a todo el mundo y todos los sistemas productivos. En nuestro caso, el mayor riesgo radica en disminución de las precipitaciones y consecuentes sequías que afecta nuestro modelo de pastoreo.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Eficiencia del modelo productivo sustentable. ➔ Compensación de emisiones. ➔ Bosque nativo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Huella de Carbono. ➔ Huella hídrica. ➔ Hectáreas de bosque nativo. 	Interna y externa.
Seguridad y calidad del producto	Tenemos un profundo compromiso por la producción de un alimento de la más alta calidad nutricional e inocuidad alimentaria para nuestros consumidores, conscientes de nuestro aporte en la alimentación sana.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Trazabilidad animal. ➔ Protocolos específicos de todos los procesos. ➔ Programa de vacunación preventiva. ➔ Uso de vitaminas, minerales y desparasitación. ➔ Certificaciones PABCO. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Sólidos por litros de leche. ➔ Promedio de recuento de células somáticas (cels/ml). ➔ Promedio de unidades formadoras de colonias (un/ml). ➔ Porcentaje de predios certificados PABCO. 	
Bienestar animal	Los indicadores demuestran un manejo respetuoso de las vacas, mostrando bajos índices de enfermedades, buenas condiciones de vida del ganado y una preocupación constante por sensibilizar a los trabajadores respecto a la importancia del buen trato a los animales.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Protocolos orientados al buen trato animal. ➔ Capacitaciones a trabajadores en bienestar animal. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Longevidad de las vacas. ➔ Porcentaje de trabajadores capacitados en bienestar animal. ➔ Porcentaje de mastitis. ➔ Porcentaje de cojeras. ➔ Resultado de cumplimiento de auditorías. 	Interna y externa.
Eficiencia	Nuestra eficiencia se basa en un modelo de precisión y medición constante del recurso alimentario, que son las praderas.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Eficiencia del modelo productivo sustentable. ➔ Planificación alimentaria y administración eficiente de las praderas. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Indicador de producción de pasto. ➔ Toneladas de ms/ha. ➔ Niveles de eficiencia en kg ms/kg sl. ➔ Porcentaje de alimentación en base a praderas permanentes. 	Interna y externa.
Relacionamiento comunitario	Buscamos crecer junto a nuestros vecinos, con un enfoque en generar en nuestro entorno un impacto positivo, principalmente en términos de su desarrollo económico y social.	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Diagnóstico de las comunidades. ➔ Manual de ciudadanía corporativa. ➔ Proyectos de apoyo a la educación. ➔ Proyectos de promoción de la vida rural. ➔ Emporio Manuka. ➔ Empleo local. ➔ Apoyo a proveedores locales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➔ Evaluación de impacto de nuestros proyectos con la comunidad. ➔ Ventas del Emporio. ➔ Porcentaje de trabajadores locales. ➔ Porcentaje de compra a proveedores locales. ➔ Monto de compra a proveedores locales. 	Externa



LA FAMILIA MANUKA

¿Quiénes SOMOS?

Ubicados en el corazón del sur de Chile, con operaciones en la región de Los Lagos y de Los Ríos, somos la empresa de producción de leche más grande del país, con más de 178 millones de litros de leche producidos en esta temporada y en aumento año a año.



MANUKA EN NÚMEROS

28.658

Hectáreas totales ³

5.130

Hectáreas de bosque nativo.

\$54.419

Ventas netas de leche en MM CLP

14 Clientes

- ↪ Alimentos Valle Central
- ↪ Agrocommerce
- ↪ Campos Australes
- ↪ Comercial de Campo
- ↪ La Quesería
- ↪ Lactalis
- ↪ Lácteos Filomena
- ↪ Lácteos Nebe
- ↪ Lácteos Quilanto
- ↪ Lácteos y Quesos Frutillar
- ↪ Nestlé
- ↪ Prolesur
- ↪ Surlat
- ↪ Watt's

13.661

Hectáreas de praderas permanente ⁴

68.008

Cabezas de ganado (incluye vacas, terneros y toros)

+178

Millones de litros de leche producidos en la temporada

62,8%

Porcentaje de praderas permanentes ⁵

601

Trabajadores

22

Centros de crianza

56

Salas de ordeña

20

Áreas secas ⁶

^{3, 4 y 5} Incluye campos propios y en arriendo.

⁶ El área seca tiene como objetivo gestionar la producción de animales de reposición y traspaso para futura producción lechera.

Creamos valor a través de la producción lechera

Somos productores de leche, que buscamos un modelo cada vez más sostenible, gestionando el impacto social y ambiental, para lo cual ponemos en el centro a colaboradores, entorno y comunidades.

Desde nuestros inicios, en 2005, hemos trabajado inspirados por este modelo que se sustenta en praderas permanentes y se basa en el manejo estratégico de la producción de pasto. Esto implica nutrir y medir de forma sistemática y precisa su crecimiento, para lograr que nuestras vacas se alimenten de este pasto cuando alcanza su mayor aporte nutricional, estimulando además su reproducción a través de este corte natural.

Las cualidades admirables del sur de Chile permiten una producción lechera mediante un modelo altamente eficiente, desarrollado en base a estándares de calidad únicos, que nos permite generar leche de alto valor nutricional y producida de forma sustentable, que luego es enviada a diferentes plantas lecheras, para su posterior industrialización y comercialización.

Parte importante de este modelo es la siembra de ballica, principal especie que compone nuestras praderas, la cual constituye una excelente fuente de alimentación para las vacas, por su contenido nutricional, lo que sumado a su alta productividad, la hace muy rentable.



Gobierno CORPORATIVO

Nuestro directorio está integrado por seis miembros, altamente comprometidos con su labor, con un 100% de participación y asistencia a las sesiones establecidas ⁷. A través de sus distintas visiones nos otorgan los lineamientos estratégicos para llevar a cabo las labores operativas de la manera más eficiente y sustentable.

Contamos además con distintos comités de directorio que focalizan su actuar y posibilitan la realización de un seguimiento constante de las áreas clave de la empresa.

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

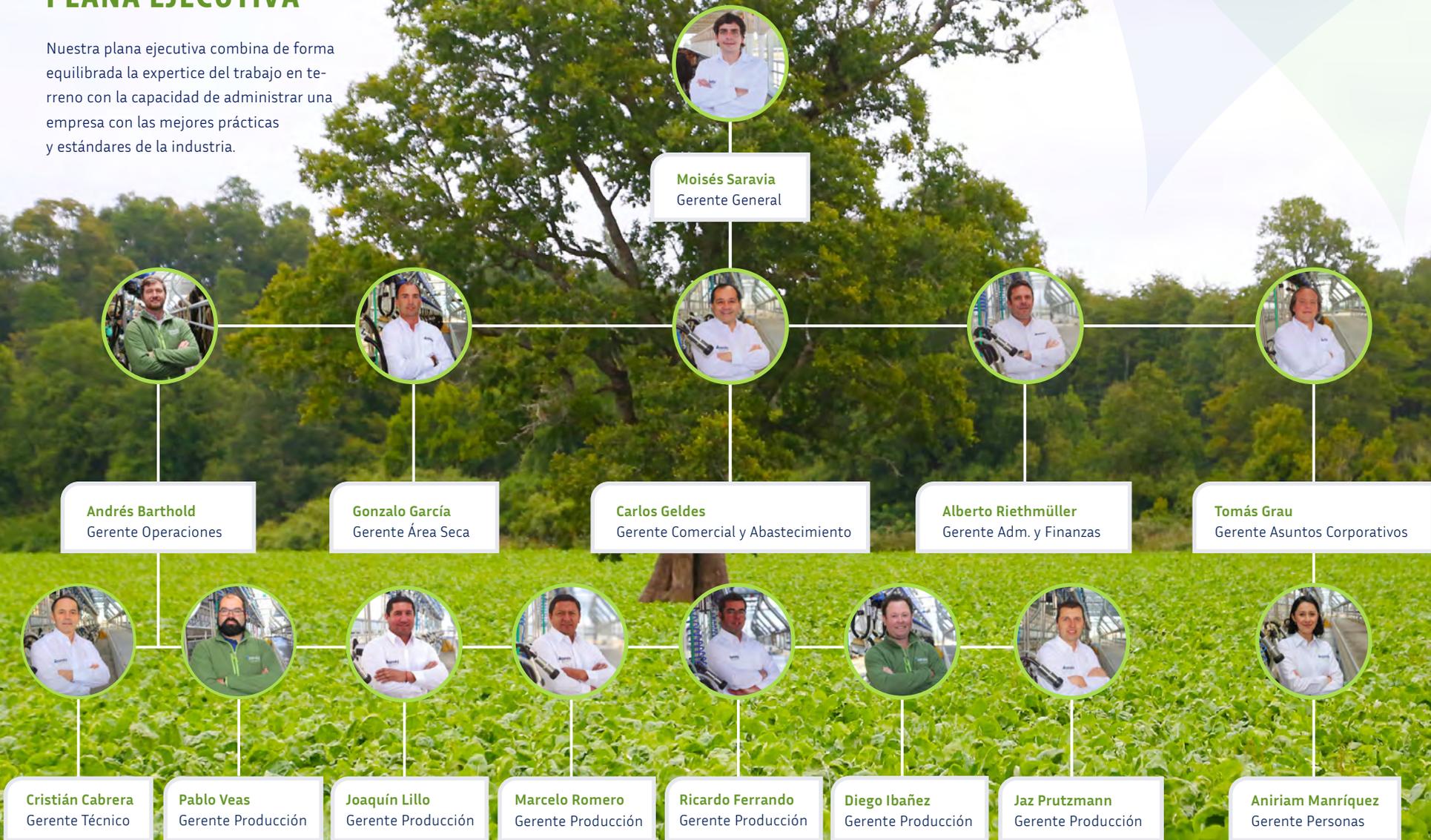
MIEMBROS DEL DIRECTORIO

<p>Henry van der Heyden Cargo: Presidente Nacionalidad: Neozelandesa</p> 	<p>Steve Smith Cargo: Director Nacionalidad: Neozelandesa</p> 	<p>John Ferris Cargo: Director Nacionalidad: Neozelandesa</p> 	<p>Jos Van Loon Cargo: Director Nacionalidad: Neozelandesa</p> 	<p>Brendan Balle Cargo: Director Nacionalidad: Neozelandesa</p> 	<p>Mark Townshend Cargo: Director Nacionalidad: Neozelandesa</p> 	<p>Crístián Swett Cargo: Director Nacionalidad: Chilena</p> 	<p>Moisés Saravia Cargo: Director Ejecutivo Nacionalidad: Chilena</p> 
--	--	--	---	--	---	--	--

⁷ Configuración del directorio hasta el 30 de junio de 2021.

PLANA EJECUTIVA

Nuestra plana ejecutiva combina de forma equilibrada la expertise del trabajo en terreno con la capacidad de administrar una empresa con las mejores prácticas y estándares de la industria.





Gestión ÉTICA

Nuestros principios de carácter ético tienen como eje la misión y visión de la compañía, y las acciones, ya sean individuales o colectivas, deben tener su origen en dichos lineamientos.

Hemos definido conductas éticas que determinan la pauta de comportamiento que deben seguir todos quienes cumplen labores profesionales en nuestra empresa, incluyendo a quienes prestan servicios como proveedores o contratistas.

Estas conductas son materializadas y comunicadas a través de:

- Código de Ética
- Política Anticorrupción
- Política de Gestión para Proveedores y Prestadores de Servicio

Para la administración del Código de Ética contamos con un **Comité de Ética**, que tiene entre sus funciones actualizar y modificar el documento, investigar y documentar casos que incumplan el Código, y promover la consistencia entre la interpretación y aplicación del Código.

Este Comité sesiona cuando ocurre algún caso de violación a dicho Código y sus responsabilidades son:

- Dar difusión y aplicación al Código de Ética.
- Promover los valores y conductas manifestadas en el Código.
- Canalizar casos a la instancia apropiada.
- Aprobar reconocimientos y correctivos.
- Generar estadísticas y reportes.
- Revisar las solicitudes de aclaración solicitadas.

Adicionalmente, contamos con el compromiso y colaboración de nuestros trabajadores que en caso de detectar cualquier transgresión a las normas establecidas en nuestro Código de ética, Política de Anticorrupción y Política de Gestión para Proveedores y Prestadores de servicio, deben denunciar oportunamente a través del **Canal de Denuncias**, el cual se compone de un mail, teléfono y sitio Web⁸, que nos permite gestionar las denuncias de forma simple y segura, asegurando anonimato y confidencialidad a aquellas personas que conozcan o sospechen de alguna actividad desarrollada por algún trabajador de la organización o persona vinculada a ésta, que pudiese implicar una violación a las leyes, normativa, códigos, reglamentos y las políticas internas o a principios éticos en general.

Durante la temporada 2020-2021 avanzamos en la implementación de la Ley N° 20.393⁹, sobre Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, que promueve la adopción de un Modelo de **Prevención de Delitos**, que nos permitirá mejorar nuestro marco de control interno, a través de la creación de una estructura específica y la supervisión de diversas actividades de control.

⁸ (www.manuka.cl/escucha.activa)

⁹ 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. m Los Diez Principios del Pacto Global están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

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.



Compromiso con la Sostenibilidad

Motivados por integrar la sustentabilidad en nuestra gestión cotidiana del negocio, adherimos a los Diez Principios de Pacto Global y nos comprometemos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU, identificando en concreto nuestra contribución directa a través de 5 de los 17 Objetivos.



ODS	Meta del Objetivo	Aporte de Manuka
	<p>2.2 Para 2030, poner fin a todas las formas de malnutrición.</p> <p>2.3 Para 2030, duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala.</p> <p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Producción de +178 millones de leche de calidad (8,56% sólidos por litro-promedio RCC* 227.193 y UFC** 12.528). ➤ A través de Fundación Tres Hojas, entregamos formación para mejorar la producción lechera y la calidad del producto.
	<p>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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Programa de capacitación para trabajadores. ➤ A través de Fundación Tres Hojas, contribuimos a la profesionalización del sector lechero.
	<p>8.2 Lograr niveles más elevados de productividad económica.</p> <p>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.</p> <p>8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 74 promociones internas. ➤ Programa desarrollo de trabajadores. ➤ Sistema de salud y seguridad laboral. ➤ Sistema de salud y seguridad laboral. ➤ Plan de beneficios. ➤ Plan de protección COVID-19.
	<p>12.2 De aquí a 2030, lograr la gestión sostenible y el uso eficiente de los recursos naturales.</p> <p>12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Política de Medioambiente. ➤ Programa de reducción y manejo de residuos. ➤ Colectores solares en 15% de lecherías.
	<p>13.2 Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.</p> <p>13.3 Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Modelo productivo pastoril que produce menor emisión de GEI. ➤ 13.661 hectáreas de praderas permanentes. ➤ 5.130 hectáreas de bosque nativo. ➤ Iniciamos el camino hacia la medición de la huella de carbono y la huella hídrica, con dos salas piloto.

* Recuento Células Somáticas.
** Unidades Formadoras de Colonia.

Nuestro EQUIPO

Como empresa desarrollamos una cultura corporativa horizontal, donde nuestros colaboradores son el motor de Manuka. Por esta razón, nos resulta fundamental crecer juntos; entregando herramientas, capacitaciones y oportunidades para avanzar profesionalmente dentro de la compañía.

100%

Trabajadores con jornada laboral completa.

99%

Trabajadores nacionales.

601

Trabajadores permanentes, un 17% son mujeres.

Nuestra meta es llegar a un 20% de mujeres en nuestra dotación, para la temporada 2023-2024.

39%

Tasa de rotación.

Nuestra meta es reducir a un 20%, para la temporada 2023-2024.

7,52 y 4,57

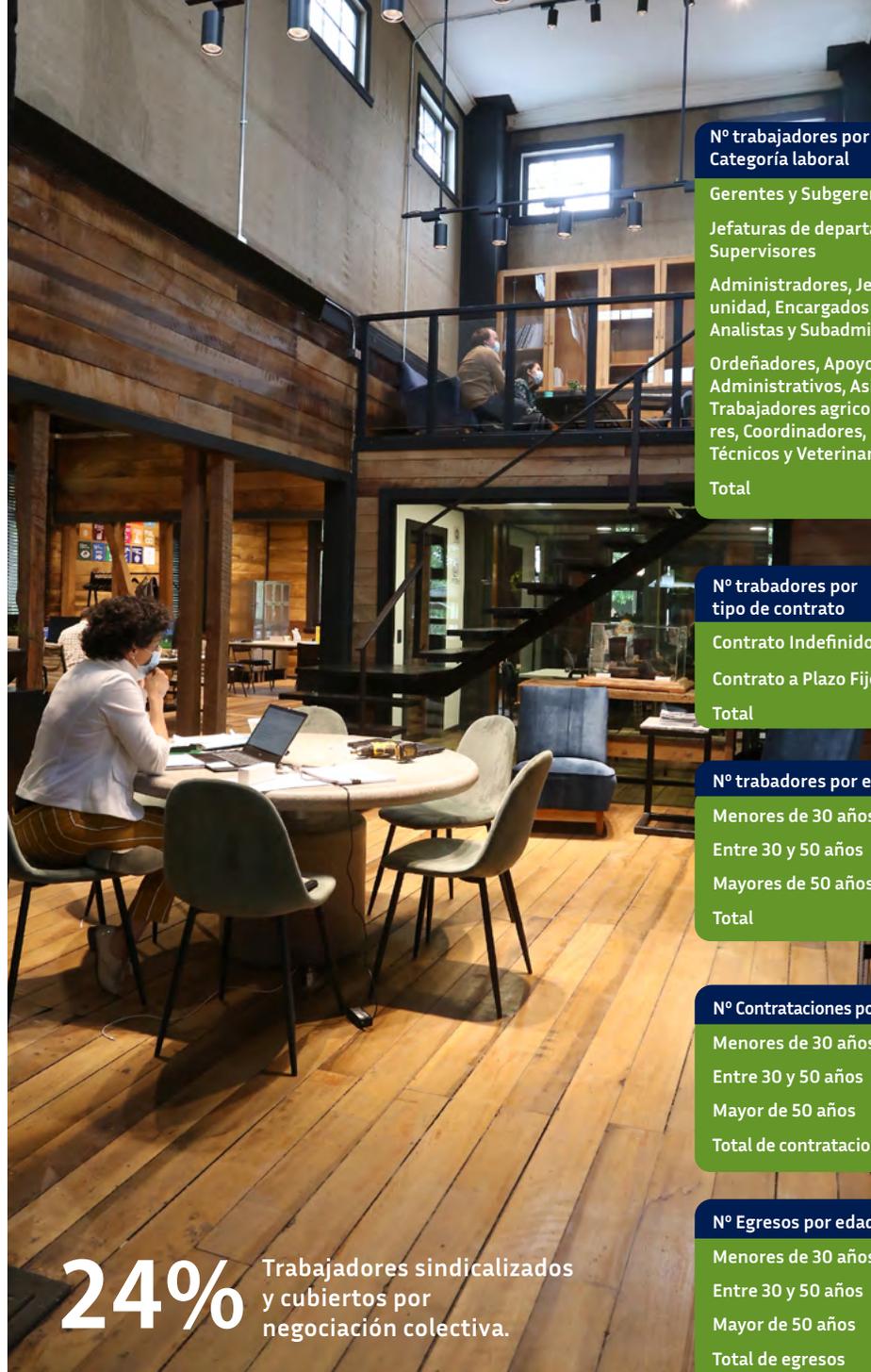
Años promedio de antigüedad de hombres y mujeres respectivamente.

178

Trabajadores temporales en nuestro peak (agosto), 32 en promedio.

24%

Trabajadores sindicalizados y cubiertos por negociación colectiva.



N° trabajadores por Categoría laboral	Número de Mujeres	Número de Hombres
Gerentes y Subgerentes	1	16
Jefaturas de departamento y Supervisores	10	22
Administradores, Jefes de unidad, Encargados de áreas, Analistas y Subadministradores	24	181
Ordeñadores, Apoyos, Administrativos, Asistentes, Trabajadores agrícolas, Auxiliares, Coordinadores, Operarios, Técnicos y Veterinarios.	73	274
Total	108	493

N° trabadores por tipo de contrato	Número de Mujeres	Número de Hombres
Contrato Indefinido	97	456
Contrato a Plazo Fijo	11	37
Total	108	493

N° trabadores por edad	Mujeres	Hombres
Menores de 30 años	38	190
Entre 30 y 50 años	50	199
Mayores de 50 años	20	104
Total	108	493

N° Contrataciones por edad	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	28	105	133
Entre 30 y 50 años	22	63	85
Mayor de 50 años	5	6	11
Total de contrataciones	55	174	229

N° Egresos por edad	Mujeres	Hombres	Total
Menores de 30 años	20	106	126
Entre 30 y 50 años	14	61	75
Mayor de 50 años	9	22	31
Total de egresos	43	189	232



GESTIÓN DE TALENTO

La meritocracia y el desarrollo de carrera son ejes fundamentales para Manuka. Creemos firmemente en el crecimiento personal de nuestros colaboradores, para lo cual procuramos entregarles las oportunidades y herramientas adecuadas para impulsar su progreso profesional.

Buscando el crecimiento profesional y personal de nuestros trabajadores, contamos con un plan de desarrollo de carrera. Sólo en la última temporada, hemos realizado 74 promociones internas.

74

Promociones internas.

Nº trabajadores ascendidos por categoría laboral	Mujeres	Hombres
Gerentes y subgerentes	0	1
Jefaturas de departamento y Supervisores	0	4
Administradores, Jefes de unidad, Encargados de área, Analistas, Subadministradores.	15	51
Ordeñadores, Apoyos, Administrativos, Asistentes, Trabajadores agrícolas, Auxiliares, Coordinadores, Operarios, Técnicos y Veterinarios.	2	1
TOTAL COLABORADORES	17	57



Durante la última temporada, generamos dos nuevas instancias de capacitación para nuestros profesionales:

1. Con miras a la sucesión de talentos, estamos en proceso de implementación del “Programa Talento” enfocado principalmente en las áreas productivas, con el objetivo de ir formando nuevos administradores, potenciando al mismo tiempo su capacidad de liderazgo. Dicho programa se estructura bajo una modalidad de mentoring, con la participación de maestros guías (supervisores y/o administradores) que guían a los talentos participantes en todos los aprendizajes prácticos. Dentro de los contenidos de este programa incorporaremos temas relacionados con gestión y manejo de personas, con el objetivo de darle una mirada más integral a esta capacitación.

2. Como parte de nuestro plan de desarrollo de carrera iniciamos el Programa Administrador de Excelencia con el objetivo de formalizar los conocimientos de nuestros colaboradores, y otorgarles un diploma que lo certifique. Este curso que dura entre 6 y 8 meses, se realiza a través del Centro de Capacitación Lechero del Sur con una malla específica, con la finalidad de nivelar el equipo de administradores y mejorar los resultados productivos, además de darle un certificado a cada administrador que le sirve tanto para Manuka como para cualquier empresa a la que postule. Durante la última temporada llevamos a cabo el primer curso de este programa, con la temática de salud animal. Esta instancia de capacitación tuvo una duración de 36 horas, con un total de 22 participantes.

Programa Administrador de Excelencia

Total participantes	22
Cargos que participan	Administradores y Subadministradores

Programa Talentos

Total participantes	13 talentos 10 maestros guías
Cargos que participan	Jefes de Sala, Subadministradores y Administradores



Adicionalmente implementamos un plan de capacitación continua, que considera aspectos técnicos, sustentabilidad, comunicación y trabajo en equipo, como también, especializaciones para jefaturas y gerencias.

Principales programas transversales de capacitación	Colaboradores objetivo
Taller de Conducción 4x4	Colaboradores que poseen camioneta corporativa
Actualización normativas laborales	Jefaturas y Asistentes Gerencia de Personas
Curso Finanzas Productivas	Gerentes, Subgerentes y Jefaturas específicas
Liderazgo de equipos	Jefes de departamento y Supervisores
Liderazgo estratégico para la sostenibilidad	Gerentes

Durante la temporada logramos un 74,2% de trabajadores capacitados.

Principales programas técnicos de capacitación	Colaboradores objetivo
Pastoreo	Supervisores, Administradores, Subadministradores, Jefes de Sala y Ordeñadores.
Salud Animal	Supervisores, Administradores, Subadministradores, Jefes de Sala y Ordeñadores.
Detección de Celo	Supervisores, Administradores, Subadministradores, Jefes de Sala y Ordeñadores.
Terapia de Secado de vacas	Supervisores, Administradores, Subadministradores, Jefes de Sala y Ordeñadores.
Taller de Inclusión Laboral: Principios básicos	Gerentes, Subgerentes, Jefaturas de Departamento, Jefes de Unidad, Administradores, Subadministradores Operación y Equipo Gerencia Personas.

Como parte de nuestro plan de capacitación continua, destacamos la realización del primer taller de diversidad e inclusión, con la participación de casi 70 de nuestros colaboradores. Esta instancia de aprendizaje fue realizada en conjunto con una consultora externa, y estuvo orientada principalmente a los líderes de equipos de las áreas de producción, finanzas y administración. La capacitación abordó diferentes temáticas, con el propósito de entender y conocer términos y conceptos con los cuales no estaban familiarizados y así aproximarse a otras realidades que nos ayudarán a mejorar nuestra capacidad de trabajo con grupos de personas diferentes.

Promedio horas de formación por cargo	Mujeres	Hombres
Gerentes y subgerentes	1	6
Jefaturas de departamento y Supervisores	8	6
Administradores, Jefes de unidad, Encargados de área, Analistas, Subadministradores.	7	7
Ordeñadores, Apoyos, Administrativos, Asistentes, Trabajadores agrícolas, Auxiliares, Coordinadores, Operarios, Técnicos y Veterinarios.	7	3
Total Colaboradores	6	5

Para poder gestionar adecuadamente el desarrollo y crecimiento profesional de nuestros equipos, anualmente realizamos evaluaciones de desempeño a los distintos niveles profesionales.

Número de trabajadores evaluados en su desempeño por cargo	Mujeres	Hombres
Gerentes y subgerentes	1	16
Jefaturas de departamento y Supervisores	9	25
Administradores, Jefes de unidad, Encargados de área, Analistas, Subadministradores.	2	50
Ordeñadores, Apoyos, Administrativos, Asistentes, Trabajadores agrícolas, Auxiliares, Coordinadores, Operarios, Técnicos y Veterinarios.	29	48
Total Colaboradores	41	139



Condiciones LABORALES

Al ser nuestras personas nuestro principal capital, debemos velar porque sus condiciones laborales sean las óptimas para que puedan desempeñarse en los entornos más favorables. Con este objetivo nos enfocamos en gestionar principalmente tres ámbitos: clima laboral, beneficios, y salud y seguridad laboral.

GESTIÓN DE CLIMA LABORAL



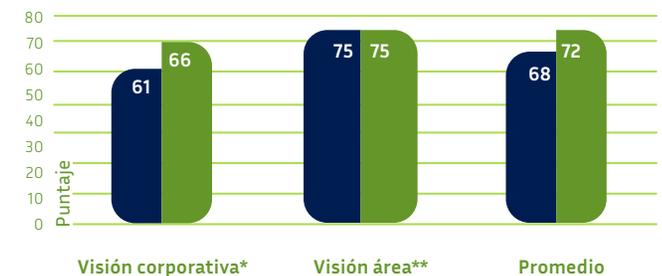
Nos preocupamos por fortalecer un buen clima laboral, para lo cual utilizamos como herramienta de evaluación la encuesta Great Place to Work, que mide el nivel de satisfacción de los colaboradores en temas como ambiente de trabajo, liderazgo, beneficios, cultura, entre otros indicadores.

En 2020, con una participación en la encuesta del 90% de nuestros colaboradores, logramos la certificación que entrega GPTW, un reconocimiento al trabajo que hemos realizado en esta materia

Como herramienta, los resultados de esta consulta nos permiten comprender de mejor manera la relación entre las metas de la compañía y la experiencia de nuestros trabajadores, y a su vez maximizar el potencial de nuestro equipo y alcanzar los objetivos que tenemos para el área de personas a corto, mediano y largo plazo.

GPTW

● 2018 ● 2020



*Visión corporativa analiza a la empresa de forma corporativa.
 ** Visión área se basa en el análisis a partir de la jefatura directa.



Para ello trabajamos en la elaboración de un plan de clima laboral, que buscar hacer incidencia en aquellos aspectos que obtuvieron la evaluación más débil, para seguir avanzando y siendo un aporte a la calidad de vida de nuestros colaboradores y de sus familias. Este plan se implementará durante la temporada 2021-2022.





PLAN DE BENEFICIOS

Contamos con un plan de beneficios que es muy valorado por nuestros colaboradores, que actualizamos y mejoramos permanentemente con el fin de ampliar nuestro alcance como compañía, y al mismo tiempo, ir dando respuesta a nuevas necesidades que puedan surgir.

En 2020 lanzamos el programa de Bienestar y Salud para apoyar a nuestro equipo en determinados monitoreos del ámbito médico, con convenios para tratamientos dentales, oftalmológicos, entre otros. Asimismo, iniciamos un proyecto orientado a la salud mental, en conjunto con un staff de psicólogos de la ciudad de Osorno,

quienes se desplazan a nuestras instalaciones una o dos veces a la semana y atienden a quienes se inscriben para dicho servicio.

Bajo la implementación del programa de Bienestar y Salud, en esta nueva temporada también realizamos la campaña de vacunación contra la influenza, con un importante despliegue de equipos encargados de la vacunación que se desplazaron a todos los puntos en terreno donde había interesados en la inmunización contra esta enfermedad. La campaña benefició a cerca de 400 colaboradores de todas las áreas de la empresa.

Beneficios trabajadores Manuka

- Seguro de vida y complementario.
- Protección Médica y Dental.
- Convenio Fundación Arturo López Pérez (FALP).
- Aguinaldo en especies para Fiestas Patrias y Navidad.
- Alimentación en Casino de la empresa y casas de huéspedes.
- Traslado de personal.
- Casa en Comodato en dependencias de la compañía con bonificación por energía eléctrica y entrega de leña.
- Traslado de hijos de colaboradores(as).
- Evento de Navidad para hijos de colaboradores(as).
- Bono escolar, nacimiento, vacaciones
- Bono por Siniestro, en caso de fallecimiento de familiar, enfermedades graves e incendios.
- Convenio Isapre Colmena.
- Beneficio tiempo con sentido (2 días al año).
- Subsidio licencia médica a colaboradores(as) con tope imponible.
- Convenios Comerciales.
- Beneficios financieros.



SALUD Y SEGURIDAD LABORAL

Contamos con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como lo requiere la normativa vigente, el cual se encarga de crear los lineamientos para evitar accidentes laborales y enfermedades profesionales. Esto aplica para las personas contratadas directamente por la compañía, así como para las empresas que prestan servicios bajo el régimen de subcontratación (contratistas y subcontratistas), quienes están obligados a cumplir con todos los requerimientos en cuanto a Prevención de Riesgos Laborales.

Adicionalmente disponemos de una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, documento que identifica los diversos cargos y los riesgos asociados a cada tarea, además de las

medidas preventivas y el nivel de riesgo de cada actividad. Cada colaborador que identifique una situación de riesgo dentro de sus labores puede canalizar su requerimiento a través de su jefatura o en línea directa con el Depto. Prevención de Riesgos.

Las principales acciones son a través de las observaciones de conducta de nuestros colaboradores en las caminatas de seguridad en los diversos centros de gestión, controles operacionales aleatorios (Inspecciones, listas de chequeo, etc.), investigaciones de accidentes para evitar que se vuelvan recurrentes, comunicados internos y fomentando el autocuidado y trabajo colaborativo dentro de nuestros colaboradores.

Dentro de las principales actividades de capacitación de del departamento de prevención de riesgos, se encuentran las siguientes:

- ➔ Uso y manejo de equipos extintores.
- ➔ Primeros auxilios básicos y uso de botiquín.
- ➔ Conducción a la defensiva de vehículos.
- ➔ Manejo de sustancias peligrosas.
- ➔ Manejo animal y riesgos asociados.
- ➔ Responsabilidades civiles y penales.
- ➔ Medidas preventivas contingencia sanitaria COVID-19.



Durante la temporada 2020-2021

- ➔ 0 fatalidades por accidente laboral.
- ➔ 64 accidentes laborales, los que representan una tasa de 7,31 por cada 200.000 horas trabajadas. Las principales causas de accidentes son golpes y caídas a mismo y distinto nivel. Las lesiones se relacionan con manejo de animales, superficies de tránsito o trabajo y vehículos que trasladan personas.
- ➔ 14 enfermedades laborales, principalmente asociadas a COVID-19 y 7% a trastornos musculoesqueléticos.



Contamos con un Comité Paritario de Higiene y Seguridad el cual cumple un rol fundamental en procesos asociados a la identificación y eliminación de peligros. Dentro de sus principales funciones se encuentran las siguientes:

- ➔ Instruir y promover entre los colaboradores el correcto uso de EPP's (Elementos de Protección Personal).
- ➔ Vigilar el cumplimiento de las medidas preventivas dentro de la organización, realizar inspecciones periódicamente.
- ➔ Participar de la investigación de accidentes del trabajo y determinar si corresponde las coberturas de la Ley 16.744.
- ➔ Promover y gestionar la participación de actividades de capacitación.
- ➔ Participar de las reuniones mensuales o extraordinarias de Comité Paritario.
- ➔ Promover actividades y supervisar conductas de colaboradores respecto a media preventiva ante la contingencia sanitaria COVID-19.

Durante la temporada nuestro Comité Paritario en conjunto con el Departamento de Prevención de Riesgos organizaron el curso de conducción segura de vehículos 4x4, que contó con la participación de 76 colaboradores, quienes recibieron instrucción tanto teórica como práctica acerca de las siguientes temáticas:

- ➔ Mantener y respetar límites máximos de velocidad.
- ➔ Normas básicas de conducción (uso de cinturón de seguridad, no fumar, no utilizar celular, etc.)
- ➔ Conducción a la defensiva en condiciones adversas (lluvia, polvo, neblina, barro, etc.)

La seguridad vial seguirá siendo uno de los focos de trabajo en el ámbito de prevención de riesgos, dado el aumento de dotación que hemos experimentado como compañía y la necesidad cada vez más elocuente de desplazarse de forma segura, respetuosos y conscientes por nuestros predios.

Por otra parte, con el objetivo de estar en constante desarrollo en temas de seguridad y salud laboral, es que 26 de nuestros colaboradores fueron parte de una capacitación que abordó temáticas de reanimación cardiopulmonar básica (RCP). La instancia que estuvo a cargo de Katapulta Capacitaciones, se enfocó principalmente en un arduo entrenamiento práctico en maniobras de reanimación cardiopulmonar para pacientes adultos, niños y pediátricos. La actividad también permitió abordar puntos que hoy son muy relevantes en el contexto pandemia, como identificar recomendaciones para usuarios de PCR y de seguridad frente a casos sospechosos de COVID-19.



PLAN DE PREVENCIÓN COVID-19

Desde la llegada del COVID-19 al país, hemos ampliado nuestros esfuerzos para realizar un trabajo permanente en torno a la salud y bienestar de todos nuestros colaboradores. Bajo los lemas “ManukaNoPara” y “ManukaSeCuida”, en marzo de 2020 comenzamos una campaña de generación de conciencia y prevención, junto con una serie de medidas transversales a cada área de la empresa.

Sello Mutual COVID-19

Nuestro casino de administración recibió, en mayo 2021, el Sello Mutual COVID-19 que certificó la correcta implementación de acciones en términos preventivos y de cumplimiento de normativas de la Autoridad Sanitaria con respecto al cuidado del avance del COVID-19. En esta iniciativa impulsada por la Mutual de Seguridad, participó activamente nuestra área de Bienestar y Prevención de Riesgos.

Con la obtención de este sello ratificamos nuestro compromiso por el cuidado y prevención frente al avance de la pandemia, cumpliendo con el 100% de las medidas dentro de nuestro casino de administración.

De esta manera, el Sello COVID-19 es un ejemplo de cómo trabajamos constantemente en la mejora de las condiciones para propiciar ambientes de trabajo seguros, así como seguir avanzando en proyectos que sigan aportando al bienestar de nuestros colaboradores.

Profesional de la salud en Manuka.

Desde abril de 2020 contamos con los servicios de una enfermera de nivel superior en nuestras instalaciones de forma rotativa.

Durante estos meses ha realizado las siguientes actividades de vigilancia de sintomatología COVID-19.

6.699 controles preventivos en los centros de trabajo: control de temperatura, presión arterial y encuestas de salud para monitoreo de síntomas.

1.110 exámenes PCR COVID-19 aplicados de forma aleatoria en los centros de trabajo.

193 test rápidos de anticuerpos COVID-19.

Elementos de protección personal.

Hemos entregado elementos de protección personal para evitar la propagación del COVID-19, tales como mascarillas desechables, mascarillas reutilizables, guantes, caretas faciales protectoras, entre otras, en las diferentes áreas de la compañía.

Programa de limpieza y desinfección.

En diferentes puntos de interés de Manuka, tanto en las lecherías como en predios, casino, salas de ordeña, centros de crianza y oficinas administrativas, realizamos la implementación de señalética alusiva a reforzar las medidas preventivas promovidas oficialmente por el Ministerio de Salud.

Comunicados internos.

De forma continua, hemos estado reforzando la cartelería y señalética con información relevante, con el envío de comunicados internos vía mailing y por nuestros grupos de whatsapp, reforzando las medidas preventivas.

Estaciones de desinfección.

Implementamos diferentes estaciones de lavado y desinfección de manos con agua, jabón, alcohol gel y toallas de papel, promoviendo el hábito de forma continua y responsable, como método de prevención de contagio del virus.



EFICIENCIA Y CALIDAD DEL MODELO

El modelo de pastoreo tiene como foco la planificación y administración eficiente de las praderas a lo largo de todo el ciclo anual, asegurando la mejor calidad y cantidad posible de alimento para las vacas. El buen trato animal y el cuidado permanente de su bienestar, también es parte del modelo, siendo fundamental un manejo respetuoso para alcanzar buenos resultados productivos.



MODELO PRODUCTIVO

Generamos leche de alta calidad y producida de forma sustentable, la cual se envía a las plantas lecheras para su industrialización.

Desarrollamos la tierra y sembramos praderas permanentes

2 especies

Ballica y trébol blanco.

+ de 40

empresas contratistas locales en siembra, fertilización, cercos, caminos y redes de agua.

Manejamos estratégicamente el pasto

2 pilares

- Nuestro equipo Manuka .
- Gestión profesional del pasto.

3 hojas

Crecimiento óptimo del pasto: mayor aporte nutricional y permite su posterior reproducción y crecimiento.

Manejos estratégicos:

- Cosechar en el momento óptimo para promover su crecimiento.
- Uso de cultivos de invierno (suplemento externo) permite descansar a la pradera.

Indicadores de eficiencia	Temporada 18-19	Temporada 19-20	Temporada 20-21
Producción de pasto (ton Materia Seca/hectárea)	13,3	14,7	12,6
Niveles de eficiencia en Kg Materia Seca/KG Sólidos en Leche	14,8	14,6	14,9

Planificación ALIMENTARIA

El éxito de la actividad lechera en base a pastoreo pasa en gran parte por la administración del recurso alimentario, es decir, las praderas. Es por ello que nuestro foco se encuentra en el establecimiento de ballicas de alto rendimiento asociadas con trébol blanco, las que sembramos en potreros de fertilidad compatible con la optimización de estas variedades. Esto nos permite asegurar que la alimentación del ganado sea en mayor proporción en base a pastoreo directo.

Adicionalmente, hemos implementado medidas de mejora en torno a la planificación alimentaria:

- ➔ Generamos pronósticos y medimos el impacto probable de los meses deficitarios proyectando las necesidades de cada nueva temporada para vacas en leche y animales de reposición.
- ➔ Cultivamos aproximadamente 2.000 hectáreas de remolacha para el periodo seco de las vacas preñadas en invierno.
- ➔ Además, adquirimos bolos de alimentación complementaria de forma anticipada permitiéndonos acceder a alimento de mejor calidad.

Con todas estas medidas buscamos crear valor tomando decisiones consistentes, de fuerte sustento y anticipadas en torno a la alimentación de nuestras vacas para lograr producir leche de altos estándares de calidad y con excelentes niveles de aporte nutricional.

Adicionalmente seguimos avanzando en hacer más sustentable la producción de alimentos. Buscamos activamente sustitutos a la urea y fertilizantes minerales tradicionales, incorporando nanotecnología en el manejo de fertilización de praderas y cultivos.



Impacto del cambio climático en el manejo de praderas y de alimentación

Uno de los factores que determinan la cantidad de alimentación suplementaria requerida por cada vaca (indicador conocido como balance forrajero), es el clima, que se traduce en crecimiento y calidad de las praderas.

En la última temporada nos vimos afectados por una importante sequía que impactó en el crecimiento del pasto, y en consecuencia, un aumento de la necesidad de suplementos para la

alimentación del ganado, lo que repercute en los indicadores de producción por vaca.

Un escenario posible es que las precipitaciones sigan a la baja, como resultado de la problemática mundial del cambio climático. Como compañía nos enfrentamos a un gran desafío para lograr mantener las condiciones óptimas que aseguren el crecimiento de nuestras praderas y la buena alimentación del ganado.



Bienestar ANIMAL

Parte fundamental de nuestra gestión está relacionada con asegurar el cuidado animal, lo que en la práctica significa seguir promoviendo la cultura en torno al reconocimiento de las vacas como seres vivos sensibles, que forman parte de la naturaleza, con el fin de darles un trato adecuado y sin sufrimiento innecesario, de acuerdo con los principios de bienestar animal .

Como compañía nos regimos por los decretos establecidos por el Servicio Agrícola Ganadero (SAG) , que van de la mano con la normativa internacional de la Organización Mundial de Sanidad Animal (OIE), y promovemos el buen trato a los animales, entendiendo que también influye en su productividad, por lo que un adecuado manejo los mantiene sanos y reduce la cantidad de tratamientos a los que deben someterse.

De acuerdo a esto, un animal se encuentra en un estado satisfactorio de bienestar cuando está sano, cómodo, bien alimentado, seguro, puede expresar formas innatas de comportamiento y no padece sensaciones desagradables de dolor, miedo o desasosiego.

A través de nuestros Protocolos de Manejo 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 participan en la crianza, ordeña y manejo de los animales perteneciente a la empresa.

De acuerdo con nuestros diversos Protocolos de Manejo, el concepto de bienestar animal, se refiere al estado del animal y al modo en que afronta las condiciones de su entorno.

En la última temporada y con el propósito de poder perfeccionar a nuestros trabajadores en bienestar animal, realizamos una capacitación en conjunto con la consultora CERES, experta en bioseguridad y salud animal, y la OTEC ENRED cuyo curso de Bienestar Animal se encuentra certificado por parte del SAG en su versión presencial. El curso, que se llevó a cabo entre los meses de mayo y junio, contó con la participación de 15 personas, quienes tuvieron la oportunidad de relevar la importancia del bienestar animal tanto en que lo dice la normativa nacional como su importancia en la producción sustentable de leche.

Medidas para fortalecer y mejorar el buen trato animal:

- ➔ Realizamos capacitaciones a nuestros colaboradores, tanto en bienestar animal así como en distintos tópicos referidos al manejo del ganado.
- ➔ Disponemos de una infraestructura con altos estándares en caminos, salas de ordeña y patios de espera, lo que nos permite mejorar los indicadores de cojera y mastitis.
- ➔ Contamos con el control, apoyo y supervisión de un equipo de nueve veterinarios, dos de los cuales son especialistas en mastitis y cojeras.
- ➔ Durante la última temporada, recibimos 6 fiscalizaciones del Servicio Agrícola y Ganadero (SAG).

Manuka había avanzado progresivamente en la reducción del porcentaje de inducciones, en línea con su trabajo en bienestar animal y apuntando a las mejores prácticas internacionales. A partir de septiembre de 2021, las inducciones de parto han sido completamente eliminadas de sus manejos.

DURANTE LA TEMPORADA:

- ➔ 144 trabajadores fueron capacitados en salud animal.
- ➔ La longevidad promedio de nuestras vacas se mantiene en 6 años (4 partos).



Indicadores de bienestar animal	Temporada 18-19	Temporada 19-20	Temporada 20-21	Meta
Porcentaje de mastitis	2,1%	1,63%	1,8%	Bajo 5%
Porcentaje de cojera	1,6%	1,53%	1,4%	Bajo 3%



Seguridad ALIMENTARIA

La calidad e inocuidad de la leche que producimos son los aspectos en los que trabajamos con particular dedicación, involucrando también a nuestros proveedores, y dando cumplimiento a lo establecido en la legislación y normativa sanitaria vigente para entregar una leche con altos estándares de calidad a nuestros clientes.

Siguiendo los lineamientos que nos otorga nuestra área de control de calidad, implementamos medidas para reducir la probabilidad de formación de bacterias en la leche, lo que puede ser causado por:

- ↪ Manejos inadecuados
- ↪ Mala limpieza
- ↪ Problemas con el equipo
- ↪ Temperatura

Además, nuestro trabajo nos ha permitido controlar y erradicar las principales enfermedades infectocontagiosas, logrando hasta el cierre de la temporada certificar nuestros campos en sanidad animal.

- ↪ 100% campos certificados libres de Brucelosis.
- ↪ 98% campos certificados libres de Tuberculosis.
- ↪ 36% campos certificados libres de Leucosis.

Cabe destacar que las razas de nuestras vacas se caracterizan por tener mayor contenido de sólidos por litro de leche (proteína y grasa), superando el promedio nacional de este

indicador. Esto hace que la leche que entregamos a nuestros clientes alcance la calidad esperada y sea altamente considerada por su excelente aporte nutricional.

El 100% de nuestros predios cuenta con protocolos específicos y detallados de todos los procesos como programas de vacunación preventiva, uso de vitaminas, minerales y desparasitación.

98% de predios certificados PABCO en la temporada, 2 puntos porcentuales sobre la temporada anterior.¹¹

Indicadores de salud y seguridad alimentaria	Temporada 18-19	Temporada 19-20	Temporada 20-21	Meta
Sólidos por litros de leche	8,46%	8,48%	8,56%	8,48%
Predios certificados PABCO	91%	96%	98%	100%
Promedio de recuento de células somáticas (cels/ml)	229.000	208.453	227.193	180.000
Promedio de unidades formadoras de colonias (un/ml)	12.000	11.603	12.528	10.000

¹¹ El 2% de las salas que aún no se certifican, cumplen con todos los estándares, pero se encuentran a la espera de cumplir con los tres meses de registros necesarios para la certificación.



CREACIÓN DE VALOR **SOCIAL**

Trabajar con las comunidades es uno de los ejes que hemos definido como clave para nuestro crecimiento, lo que día a día se materializa en diversas acciones que impactan positivamente en el entorno cercano a donde desarrollamos nuestra operación.

Como parte de nuestro desafío, buscamos conectarnos y aportar de manera concreta a nuestra comunidad, creando valor en ámbitos vinculados con el desarrollo rural y la educación. Adicionalmente, promovemos la asociatividad y la cooperación entre los diferentes actores que hoy son parte del rubro lechero, porque sabemos que es fundamental generar un trabajo colaborativo y una relación de mutuo apoyo para crecer de forma sostenible.



Programa de CIUDADANÍA CORPORATIVA

De acuerdo con los lineamientos establecidos en nuestro Programa de Ciudadanía Corporativa, “tenemos el compromiso de ser un actor relevante en la cimentación de nuestra sociedad y cumplir las expectativas que nuestros grupos de interés poseen en torno a nuestra compañía, con el fin de enriquecer los vínculos con empleados, comunidades, clientes, proveedores y autoridades locales y así obtener y mantener la “Licencia Social” para operar”.

Dicho Programa se estructura en base a dos grandes objetivos, que son los que rigen nuestra forma de vincularnos con nuestro entorno y con las comunidades que nos rodean: 1) Promover el desarrollo local de nuestras comunidades y 2) Generar una relación de confianza y sostenible en el tiempo con nuestros grupos de interés.

A su vez este Programa cuenta con tres pilares, mediante los cuales se desarrollan planes de acción concretos: Educación, Medioambiente y Promover la vida rural.



PROMOVER EL DESARROLLO LOCAL DE NUESTRAS COMUNIDADES

La comunidad es clave para nuestra empresa, ya que somos un vecino más en Los sectores donde se ubican nuestras instalaciones. Asimismo, el 87% de nuestros trabajadores reside en las regiones en donde operamos (Los Lagos y Los Ríos), lo que genera una cultura de pertenencia y cercanía, que fortalece el vínculo con la empresa y aporta positivamente a los resultados.

Educación

Una de las formas mediante las cuales buscamos generar un impacto positivo es realizando iniciativas ligadas a la educación, promoviendo el aprendizaje e incrementando las condiciones de empleabilidad en nuestras comunidades. Generamos oportunidades concretas en educación, debido a que consideramos que es la base tanto para el desarrollo individual como para la generación de una sociedad más equitativa.

Nuestras iniciativas educativas

Primera infancia

A través de nuestro apoyo a la iniciativa Jardín Sobre Ruedas de la Fundación Integra buscamos aportar en la entrega de educación parvularia gratuita a los niños de las zonas rurales de difícil acceso, como es el caso de la Hacienda Coihueco. Una vez a la semana un equipo de la Fundación visita la Hacienda, donde la comunidad provee un espacio y nosotros apoyamos con el traslado de los apoderados e hijos desde sus casas al jardín. Alrededor de 10 niños y niñas se ven beneficiados con este programa anualmente.

Educación primaria y secundaria

Con el fin de acercar la cultura y fomentar la lectura entre los niños en edad escolar y de la comunidad en general, concretamos una alianza con la Fundación La Fuente y la Ilustre Municipalidad de Puerto Octay, a través de la cual desarrollamos el proyecto Bibliomóvil, una biblioteca móvil que permite acercar la lectura a distintos sectores de la comuna, convirtiendo salas de clases y sedes sociales en bibliotecas una vez por semana.

Durante la última temporada renovamos la colección de libros de Bibliomóvil, con una donación de 110 nuevos ejemplares para todos los sectores de Puerto Octay que reciben las visitas de esta iniciativa en la comuna.

Además, durante el mes de diciembre, generamos un curso abierto de alfabetización digital para la comunidad y los familiares de nuestros colaboradores.

Educación media

Formamos parte del Programa Chile Presente, diseñado para apoyar la nivelación escolar a 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 nuestra adhesión a este Programa logramos entregar oportunidades de nivelación de estudios a nuestros colaboradores, en caso que lo requieran, esperando en el corto plazo incorporar a la comunidad.

En una primera fase el Programa logró 5 alumnos certificados.

Educación técnica

A través de la Fundación Tres Hojas impulsamos la formación académica y capacitación, como el motor de la profesionalización de la industria láctea. Contamos con talleres y programas cuyos contenidos se basan en el desarrollo de competencias con los más altos estándares; enfocados en el bienestar animal, la preocupación por el medioambiente y el crecimiento económico sostenible.

Durante la temporada, se capacitaron un total de 517 alumnos, quienes han recibido 4.671 horas de capacitación.



Fundación Tres Hojas

Con el objetivo de potenciar el desarrollo del sector lácteo para toda la Región y compartir conocimientos y experiencias en torno a la producción lechera en base al modelo de pastoreo, en el año 2020 creamos la Fundación Tres Hojas, cuyo quehacer es canalizado a través del Centro de Capacitación Lechero del Sur (CCLS), inaugurado en marzo de 2019.

La Fundación está compuesta por un directorio representativo del sector lechero, que aúna alianzas estratégicas entre las distintas miradas y actores de la industria. De esta manera, trabajamos para convertirnos en una fundación que promueva proyectos formativos para el crecimiento de nuestro sector, aporte al desarrollo del campo y fortalezca mediante la docencia a los actuales y futuros profesionales del sector lechero nacional.

Objetivos de formación de la Fundación:

- ➔ Ser un referente en educación sobre el sistema agrícola lechero basado en pastoreo.
- ➔ Buscar la formación integral de las personas para que logren un progreso en sus competencias y habilidades y de esta forma mejoren su empleabilidad.
- ➔ A través del conocimiento, generar un cambio en las personas, para así generar un aumento en la competitividad de los predios lecheros.
- ➔ Atraer y retener talentos en las localidades rurales del sur de Chile para promover la economía local, y potenciando así, la vida rural.

Cursos impartidos:

- ➔ Manejo de Salas de Invierno
- ➔ Terapia de Secado
- ➔ Programa de administrador de excelencia
- ➔ Talento Manuka – Maestros guía
- ➔ Salud Animal
- ➔ Finanzas Productivas
- ➔ Taller de Pastoreo
- ➔ Detección de celos
- ➔ Rentabilidad de un pastoreo de excelencia
- ➔ Técnicas aplicadas a la inseminación artificial de hembras bovinas
- ➔ Taller de gestión predial

Durante el año 2021, destacamos los siguientes hitos:

- ➔ Desarrollo de plataforma de e-learning.
- ➔ Implementación del Programa de Talento, mediante un sistema dual de formación de administradores a través de maestros guía, entre CCLS y Manuka, logrando durante el primer trimestre del año la formación de 9 maestros y la evaluación y comienzo del proceso de formación de 13 talentos.
- ➔ Se implementó el programa de Administradores de Excelencia en el área seca, el cual continuará durante la próxima temporada.
- ➔ Se han hecho capacitaciones tanto para gerentes como para supervisores, administradores y trabajadores agrícolas.

Conoce más de la Fundación aquí www.fundaciontreshojas.cl



Promoción de la vida rural

Promovemos la vida rural mediante iniciativas que generen un impacto positivo en las familias que viven en sectores rurales para fomentar su permanencia en los campos, a través de proyectos vinculados al deporte, la empleabilidad y el emprendimiento.

Cabe señalar que durante la última temporada, producto de la crisis sanitaria por COVID-19, las actividades vinculadas a este eje de trabajo se vieron impactadas y no fue posible realizar la totalidad de iniciativas que estaban planificadas. No obstante, seguimos avanzando dentro de las posibilidades que daba el contexto de pandemia.

→ DEPORTE

En el ámbito deportivo, desde 2019 contamos con la Escuela de Fútbol Manuka, para niños y niñas de Puerto Octay, cuyo objetivo es fomentar el deporte y la actividad recreacional tanto entre los trabajadores y sus familias, como en la comunidad en general. Mediante esta iniciativa hemos congregado a 35 menores de entre cinco y doce años, quienes han incrementado su bienestar y calidad de vida, al formar parte de este espacio deportivo.

Además, desde 2017, aportamos con nuestro auspicio al equipo de ciclismo Club Tiger Sport, que busca ser el mejor en la categoría Mountain Bike y ruta a nivel regional, nacional e internacional.

→ EMPLEABILIDAD Y EMPLEO LOCAL

Desde 2014 realizamos anualmente nuestro programa de donación de terneros machos, que nos permite contribuir al desarrollo de pequeños agricultores y comunidades indígenas locales, dedicados a la crianza y engorda de bovinos, dándoles la posibilidad de contar con un emprendimiento y mejorando ostensiblemente su calidad de vida.

Este programa se realiza en coordinación con las Municipalidades de las comunas beneficiadas, a través de un sistema de postulación abierto, en donde se realiza la solicitud de donación, que incluye los terneros y transporte. En el último periodo, potenciamos el impacto de este programa, integrando a La Araucanía entre las regiones beneficiadas, alcanzando así un total de 3.698 donaciones, lo representa un incremento de alrededor de un 122% respecto a años anteriores.

En esta misma línea, creamos un video formativo con tips relacionados con distintas temáticas, como la leche, la crianza, etc., el que fue distribuido de forma virtual entre todos los beneficiados por las donaciones. Tras 6 años de implementación de este programa, donando alrededor de 9.000 animales en total.

En nuestro relacionamiento con la comunidad buscamos ser un buen vecino en los sectores donde se ubican nuestras instalaciones. Para ello nos orientamos a generar empleo local, lo que hemos logrado con el 87% de nuestros trabajadores, quienes residen en las regiones en donde operamos (Los Lagos y Los Ríos). De esta forma, superamos nuestra meta que es del 80% y al mismo tiempo creamos una cultura de pertenencia y cercanía, que fortalece el vínculo con la empresa y aporta positivamente a los resultados.



Apoyo a emprendedores y proveedores locales

Durante la última temporada, y con el objetivo de impulsar a los emprendedores locales, quienes vivieron complejidades debido a la pandemia por COVID-19, firmamos una alianza con el Centro de Negocios Sercotec Osorno, con el fin de entregar competencias y nuevas habilidades para las pymes, en un entorno de colaboración y transferencia de conocimiento. A raíz de este convenio, el Centro de Negocios Sercotec Osorno podrá realizar charlas, asesorías técnicas y comerciales a nuestros proveedores, con el fin de incrementar la gestión de sus negocios. A su vez, se explorará la opción de que los clientes del Centro puedan ser invitados a participar en procesos de compras y licitaciones de Manuka, convirtiéndose así en nuevos proveedores. De esta forma, buscamos fortalecer el comercio colaborativo, contribuyendo a la economía de la provincia.

Como parte de las acciones de asociatividad impulsadas por la compañía y en el marco de esta alianza, dimos a vida a una jornada de asesoría técnica para impulsar el desarrollo de pequeños y medianos proveedores locales. En la actividad que se llevó a cabo de manera virtual, participaron pequeños y medianos proveedores y contratistas de nuestra empresa, quienes tuvieron la posibilidad de acceder a asesorías técnicas por parte de expertos, además del desarrollo de un plan de acción para potenciar cada uno de sus negocios. Esta asesorías consideran varios niveles de intervención: 1. Diagnóstico, 2. Plan de acción para las brechas identificadas, 3. Asesorías técnicas gratuitas y 4. Capacitaciones gratuitas.

El trabajo realizado en esta jornada se vincula con otras iniciativas impulsadas por el Centro de Negocios de Sercotec como "Osorno Compra Local", que busca destacar y potenciar el trabajo de pequeños y medianos prestadores de servicios y emprendedores a través de una red colaborativa de comercialización y difusión.

Adicionalmente, los participantes podrán recibir asesoría técnica para la postulación a diversos fondos de desarrollo para su negocio.



Otra forma de dinamizar e impulsar la economía local es a través de la compra de insumos y materiales a proveedores locales, la que buscamos aumentar año tras año. De esta forma en la última temporada un 83% de nuestras comprar fueron a proveedores de la zona, creciendo en un 2% respecto al periodo anterior.

Total de proveedores	1.064
Porcentaje de proveedores locales	83%
Porcentaje de compra a proveedores locales en relación al total de compra	56%



Campos Australes cuenta con un volumen potencial de colocación de 400 millones de litros, de los cuales se está comercializando actualmente el 40%, equivalentes a 160 millones de litros y 200 millones proyectados para el 2022.



Cooperativa Campos Australes

Además de nuestro crecimiento orgánico, desde 2016 también hemos impulsado un modelo de asociatividad en conjunto con la Sociedad Agrícola y Ganadera de Osorno (SAGO), Campos Australes, Cooperativa ya consolidada que en la actualidad cuenta con 36 socios productores pertenecientes a las Regiones de Los Ríos y Los Lagos. El foco de la Cooperativa hoy está en la comercialización de leche, pero se encuentra apuntando a un futuro proyecto de integración vertical. En cuanto a la comercialización de leche a nivel local, Campos Australes cuenta con un volumen potencial de colocación de 400 millones de litros, de los cuales se está comercializando actualmente el 40%, equivalentes a 160 millones de litros y 200 millones proyectados para el 2022.

Esta iniciativa nos permite generar transferencia de conocimiento en relación con nuestro modelo productivo, integrando la sustentabilidad como concepto base de la producción lechera.

El compromiso de sus socios que hacen de ésta una cooperativa lechera joven, dinámica y fuerte, que se caracteriza por la composición estratégica de sus cooperados. Una combinación de experiencia y una visión empresarial exitosa, con productores locales innovadores, con conocimiento del mercado local.



3.000

Kilos mensuales de queso
vendidas en el Emporio Manuka

Emporio Manuka

En 2018 abrimos nuestra tienda, Emporio Manuka, como un beneficio para nuestros colaboradores y toda la comunidad, enfocándonos en que nuestros trabajadores pudieran llevar el fruto de su trabajo diario a casa, para compartirlo en la mesa con sus familias.

La iniciativa se transformó en un éxito de ventas para el público interno con los quesos Chanquito Manuka y El Mantecoso Laguna Bonita, productos premium y de producción local, que se han consolidado como productos típicos de la zona y que son elaborados 100% con leche de Manuka en dos plantas queseras de la región. Para ellas 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.

Actualmente la tienda ubicada en la Hacienda Coihueco, está abierta a todo público y ofrece a los clientes quesos producidos con leche de vacas alimentadas principalmente de pasto. Adicionalmente, ofrecemos productos complementarios como jugos, mermeladas y miel, además de queso de cabra, salmón ahumado y frutos secos.

Las ventas mensuales del Emporio superan los 3.000 kilos de queso, distribuyéndose en un 30% consumo de los trabajadores y sus familias y 70% consumo de clientes externos aproximadamente.

Cabe destacar que en el marco de la crisis sanitaria producto de la pandemia por COVID-19, el Emporio nunca cerró sus puertas, cumpliendo con la normativa de prevención, siendo una alternativa cercana y segura para las comunidades vecinas.

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.



GENERAR UNA RELACIÓN DE CONFIANZA Y SOSTENIBLE EN EL TIEMPO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS

Nuestros grupos de interés son definidos mediante una evaluación que conjuga las variables de territorialidad y los pilares de trabajo establecidos en nuestro Programa de Ciudadanía Corporativa.

Grupo de interés	Formas de participación	Frecuencia de participación	Temas claves	¿Cómo se responde a esos temas claves?
Colaboradores(as)	Capacitaciones Voluntariado corporativo. Actividades especiales. Eventos. Comunicaciones internas.	Acorde a calendarización o necesidad.	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.	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	Reuniones juntas de vecinos. Actividades. Proyectos. Canal de escucha activa.	Acorde a necesidad.	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 de la Industria Lechera.	➤ Actividades y proyectos en conjunto.
Autoridades Locales	Reuniones. Planes de trabajo.	Acorde a necesidad.	Desarrollo de la industria lechera. Promover la vida rural. Protección del medio ambiente. Educación.	➤ Actividades y proyectos en conjunto.
Autoridades Regulatorias	Reuniones. Planes de trabajo.	Anualmente.	Cumplir con altos estándares de bienestar animal. Inocuidad del producto. Producción sustentable .	➤ Fiscalizaciones, Reuniones con planes de trabajo
Medios	Participación comercial. Notas de expertos. Columnas mensuales.	Mensualmente.	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.	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	Reuniones. Capacitaciones.	Mensualmente o acorde a necesidad.	Procesos acorde 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	Reuniones Mensuales. Reuniones presenciales anuales. Diálogos continuos.	Mensualmente o acorde a necesidad.	Financiamiento de nuestro plan de crecimiento. Rentabilidad del negocio.	➤ Reuniones .



SUSTENTABILIDAD **AMBIENTAL**

Nuestra gestión en sustentabilidad ambiental viene dada por los lineamientos que establece nuestra Política Ambiental. Estos se orientan en generar impactos positivos en el medioambiente a través distintas iniciativas que apuntan a impulsar programas de reciclaje, a promover el uso de energías renovables, a cuidar y preservar la biodiversidad, entre otras.



GESTIÓN DE RESIDUOS

Siendo consecuentes con el compromiso que nuestra administración ha demostrado con la gestión de residuos, y con instalar progresivamente buenas prácticas en torno a este tema, tanto en la comunidad como entre nuestros trabajadores, es que durante la última temporada seguimos impulsando acciones en temas de reciclaje, regulación de plásticos y manejo de residuos.

De acuerdo con la información que entregamos al SINADER (Sistema Nacional de Declaración de Residuos), nuestros programas de reciclaje registraron un aumento considerable en cuanto a la temporada anterior, pasando de un 40% a un 60% de residuos sólidos no peligrosos declarados.

En cuanto a la gestión de residuos peligrosos, durante la última temporada iniciamos el primer piloto de reciclaje de residuos plásticos derivados de nuestra cadena productiva agrícola, para transformarlos en material de infraestructura plástica de alta resistencia y calidad. Esta iniciativa, que realizamos con conjunto con la empresa Corrales Chile, nos permite disminuir el volumen de residuos peligrosos generados por este tipo de recipientes. El piloto reutilizó 1.029 envases plásticos de Manuka, y la idea es poder aumentar esta cantidad a través de una campaña de concientización interna que permita disponer de más envases en óptima calidad, ya que éstos deben tener triple lavado y perforado.

Mediante este proyecto trabajamos directamente el concepto de economía circular, que se puede valorizar en la industria con un producto como los postes o polines. Estos son de larga vida útil y permiten que los residuos plásticos no peligrosos que se generan en las unidades productivas, no vayan a parar a vertederos o basureros, dándole una nueva vida útil y mejorando la huella que deja nuestra compañía en el entorno.

Durante la temporada 2020-2021 aumentamos nuestra cantidad de residuos, debido al aumento de alimentación complementaria producto de la sequía. Se produjeron 2.944 toneladas de residuos no peligrosos, de las cuales 1.160 toneladas (39%) fueron eliminadas a vertedero y 1.784 toneladas (61%) fueron recuperados, principalmente a través de procesos de reciclaje (90% de lo recuperado). Adicionalmente, generamos 16 toneladas de residuos peligrosos, los que corresponden principalmente a envases de agroquímicos, aceites y lubricantes y material corto punzante, que fueron transportados a empresas autorizadas para tratamiento

***Durante la temporada 20-21
logramos reciclar cerca de un 61%
de nuestros residuos no peligrosos.***



Otras iniciativas de reciclaje:

➔ Sensibilización y promoción de reciclaje en trabajadores mediante colocación de puntos verdes para la separación de plásticos, cartones y tetra packs. Contamos con tres puntos verdes distribuidos en la Hacienda: uno en el casino de administración y otros dos en los sectores Los Puentes y La Cumbre. También en algunas lecherías hemos implementado puntos verdes pequeños, con contenedores para fomentar la conciencia de generar reciclaje de residuos y no sólo el plástico de bolos, en todos nuestros centros productivos.

➔ Como una forma de ir generando una cultura de reciclaje en nuestro entorno más cercano, realizamos talleres para trabajadores y personas de la comunidad, buscando que se hagan parte de nuestros planes de manejo de residuos.

➔ Buscamos dar solución al problema de la basura en nuestras comunidades vecinas, mediante un programa de gestión de residuos domiciliarios, que contempla la recogida semanal de toda la basura de los centros productivos y la comunidad aledaña.



Asimismo, seguimos trabajando fuertemente de acuerdo a las directrices de la Ley REP, específicamente en dos ámbitos: envases de detergente y vidrios, los que en su gran mayoría son devueltos a las mismas empresas que nos proveen de estos productos para su reutilización; y aceite y filtros en uso, los que gestionamos a través de Vía Limpia, empresa especializada en el transporte, gestión y almacenamiento temporal a disposición final de residuos líquidos y sólidos peligrosos y no peligrosos.

LINEAMIENTOS DE NUESTRA POLÍTICA AMBIENTAL

- ↪ La empresa se compromete a cumplir con las normativas y legislación ambiental aplicable a sus actividades.
- ↪ Los recursos naturales de la empresa serán manejados de manera responsable y coherente con la misión y valores de nuestra compañía.
- ↪ Dentro del Sistema de Gestión Ambiental se evaluará y mejorará de manera continua el desempeño de sus actividades con relación al medioambiente.
- ↪ Todos los trabajadores de la empresa conocen la necesidad de llevar a cabo sus actividades de una manera responsable con el ambiente.
- ↪ La empresa promueve a sus proveedores y contratista a cumplir con altos estándares ambientales.

CONSUMO ENERGÉTICO

Con el objetivo de disminuir nuestro impacto energético y el uso de energías no renovables como petróleo y gas dado su efecto negativo en el medioambiente, es que hemos implementado una serie de medidas en nuestros predios y lecherías para reducir nuestro consumo energético.

Una de las más destacadas y efectivas ha sido la instalación de calentadores solares que en la última temporada se incrementó pasando de 9 a 14 las equipadas con esta infraestructura. La energía solar se utiliza para calentar el agua con que se lavan los equipos de ordeña, reemplazando de esta forma a los termos eléctricos lo que permite reducir el impacto y uso de energía.

Junto con los calentadores solares, estamos evaluando la posibilidad de instalar paneles solares en algunas de nuestras lecherías para mejorar su rendimiento energético futuro en forma limpia y sustentable.

Otra de las fuentes importantes de consumo energético es el proceso de enfriamiento de la leche, para lo cual hemos implementado el uso de pre enfriadores de placa en base a agua, que bajan la temperatura de 32° a 18° para luego terminar de enfriar la leche en el estanque de 18° a 4°.

Para lograr mayores ahorros energéticos, realizamos una labor conjunta con el área de mantenimiento, planificando los trabajos y llevando a cabo las siguientes acciones:

- ➔ Regulación del uso de energía durante el horario punta de invierno a través de relojes controles.
- ➔ Ajuste de los horarios de ordeña para disminuir los consumos de energías en los horarios puntas.
- ➔ Capacitación de los trabajadores en el buen uso de la energía, con el objetivo de que sean eficientes en los tiempos en las labores de la lechería.
- ➔ Implementación del uso de ampolletas led para los proyectos nuevos y reemplazo de las iluminarias antiguas.



	Temporada 2019-2020		Temporada 2020-2021		Variación consumo de energía kWh/ton SL*
	Kwh	Kwh/ton SL*	Kwh	Kwh/ton SL*	
Combustibles Fósiles	1.227.103	88	1.430.000	94	+6,81%
Electricidad	7.212.344	517	7.445.793	487	-5,80%
Total Consumo Energía NO RENOVABLES	8.439.447	605	8.875.793	581	-3,97%
Total Consumo Energía RENOVABLES	47.007	3	73.122	5	+66,67%
TOTAL CONSUMO DE ENERGÍA	8.486.454	608	8.948.915	586	-3,62%

*Sólidos lácteos



EMISIONES

Tal como indica el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC), la técnica de pastoreo que conlleva nuestro modelo productivo es una de las formas de mitigar las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), ya que a través de ésta los pastos absorben y secuestran carbono en la tierra. No obstante, como compañía buscamos cuantificar la cantidad de emisiones que generamos con nuestra actividad, para lo cual desde 2018 medimos la huella de carbono en dos de nuestras lecherías.

Esta medición da cuenta de que gracias a la rotación de praderas que conlleva nuestro modelo productivo y que gestionamos de forma eficiente para entregar una mejor alimentación a nuestras

vacas, logramos generar un 40% menos de emisiones por cada kilo de leche producido en relación al promedio de emisiones generadas por un kilo producido a nivel global ¹².

Adicionalmente, buscamos incorporar a nuestra actividad mecanismos que mitiguen aún más nuestra generación de emisiones de GEI. Ejemplo de ello es que actualmente estamos trabajando con Roca Fosfórica, como una alternativa al fertilizante químico. La estamos utilizando en un área aproximada de 7.700 hectáreas en las cuales reducimos nuestro impacto al optar por este fertilizante natural. Además, hemos utilizado fertilizantes foliares del tipo orgánico, aunque en un porcentaje menor.

Huella de carbono*



¹² Esta cifra surge de las estimaciones realizadas por el Panel Intergubernamental de Cambio Climático (IPCC), según las cuales el manejo sustentable de la tierra puede incluso prevenir la degradación del suelo, mantener la productividad y revertir los impactos adversos del cambio climático, por ejemplo, a través de la captura de CO2 que pueden hacer las praderas.

*FPCM: Leche corregida en grasas y proteínas.

*El cálculo de la huella de carbono surge de los informes del Grupo Intergubernamental de Expertos sobre Cambio Climático (IPCC).

GESTIÓN DEL AGUA

Como empresa buscamos optimizar el uso del agua y minimizar posibles impactos en los cursos de agua.

Dado que nuestro modelo productivo se abastece del agua lluvia para el desarrollo y mantenimiento de las praderas, nuestro mayor consumo proviene principalmente del agua requerida para bebida de las vacas, de las personas, del lavado de equipos e instalaciones. En cada centro productivo existe un pozo profundo que nos abastece de agua, la cual es potabilizada a través de la cloración con hipoclorito de sodio que se realiza en línea posterior a su captación.

Para controlar y optimizar el uso de esta agua, realizamos las siguientes acciones:

- ➔ Se monitorea periódicamente las fuentes de agua para chequear calidad y composición de estas.
- ➔ Una vez al año se realiza un muestreo microbiológico y físico-químico de cada uno de los pozos, lo que está en línea con la normativa de certificación PABCO.
- ➔ En todas nuestras lecherías tenemos implementado un sistema de reutilización de las aguas emitidas en el proceso de frío de la leche, para el lavado de las salas de ordeña. Todas utilizan un pre enfriador de placas en base a agua que luego canalizan a estanques de almacenamiento. El agua utilizada en el pre enfriador de placa es recuperada y reutilizada en el lavado de las salas de ordeña y patio.
- ➔ En algunos centros productivos contamos con medidores que cuantifican el volumen de agua que utilizamos, lo que nos permite hacer gestión respecto a este consumo e identificar oportunidades para reducirlo en caso de ser posible.

Con el fin de evaluar nuestro impacto hídrico, medimos nuestra huella hídrica en dos campos. Nuestro principal impacto se encuentra en la huella verde, debido a que nuestras praderas crecen en base a agua de lluvia. Consumimos agua azul principalmente como bebida para nuestros animales, procesos de lavado y para el proceso de enfriamiento de la leche. El agua gris se relaciona con la disolución de los purines de nuestras vacas para poder usarlo como fertilizante orgánico en nuestras praderas.

Evaluación de Impacto

Con el fin de seguir profundizando el trabajo que ya realizamos en torno a la gestión del recurso hídrico, en 2021 comenzamos un proceso de evaluación de impacto en los cursos de agua. Su objetivo fue conocer e identificar si como empresa tenemos algún tipo de incidencia en los cursos de agua que nos circundan.

Para ello contamos con la colaboración de una consultora externa que realizó un estudio de ecosistemas acuáticos mediante monitoreos de los principales ríos que se encuentran alrededor de nuestros centros productivos: el Rahue y el Coihueco. La metodología aplicada para dicho estudio consistió en definir ciertos parámetros de análisis, junto con definir un área de muestreo que consideró en total nueve estaciones de monitoreo distribuidas en ambos ríos.

El resultado de este proceso determinó que los parámetros medidos in situ y físico-químico se encuentran dentro de lo establecido por la norma de requisitos de calidad de agua para diferentes usos (NCh N°1333. Of78), cumpliendo con los requisitos para aguas destinadas a riego, vida acuática y uso recreativo con contacto directo.

Huella Hídrica	Temporada 2019-2020			Temporada 2020-2021		
	San Pedro Farm	San Luis Farm	Global*	San Pedro Farm	San Luis Farm	Global*
HH verde** (litro de agua por KG de leche)	720	883	863	814	803	1.027
HH azul*** (litro de agua por KG de leche)	6	5	86	5	7	98
HH gris**** (litro de agua por KG de leche)	103	126	72	58	79	82
HH Total (litro de agua por KG de leche)	829	1.014	1.021	877	889	1.207

*Mekonnen, Mesfin & Hoekstra, Arjen. (2012). A Global Assessment of the Water Footprint of Farm Animal Products. *Ecosystems*. 15. DOI: 10.1007/s10021-011-9517-8.

** El agua verde corresponde al agua de lluvia, nieve o deshielo utilizada en el producto. En Manuka es el consumo más alto, ya que nuestras praderas crecen a partir de agua lluvia.

*** El agua azul corresponde al agua que se incorpora en el producto procedente de fuentes superficiales y/o subterráneas. Nuestro consumo de agua azul es muy bajo, ya que se remite solo a bebida para el ganado, procesos de lavado y enfriamiento de la leche.

**** El agua gris es aquella contaminada en el proceso productivo. En Manuka el agua gris corresponde a la utilizada para la dilución de los purines de nuestras vacas, los cuales se usan como fertilizante orgánico para las praderas.



Manejo de Purines

Durante la última temporada hemos seguido fortaleciendo nuestro trabajo en torno a la instalación de una cultura de manejo del purín, haciéndonos cargo de los purines que generamos en nuestras lecherías y que utilizamos como fertilizantes en los predios, responsabilizándonos de que no se transformen en elementos contaminantes (para ríos o napas subterráneas), para lo cual cuantificamos la cantidad de purines que regamos a las praderas. Para ello realizamos auditorías periódicas a las lecherías mediante las cuales controlamos la aplicación de purines, comprobamos el estado de los equipos y verificamos que nuestros trabajadores registren las aplicaciones.

Cuidado y preservación de la biodiversidad

Contamos con 5.130 hectáreas de bosque nativo, las cuales buscamos proteger y preservar dado su alto valor para la biodiversidad de la zona, creando conciencia de su importancia para la vida de los seres humanos.

En esta línea estamos trabajando en conjunto con la comunidad de La Junta en el diseño y construcción del Sendero Tres Montes, proyecto que se encuentra en evaluación por parte de Conaf. Dicho sendero considera un área para caminata de aproximadamente 700 metros por la ribera del río Coihueco, donde destaca la presencia de múltiples especies arbóreas nativas: Roble, Arrayán, Maitén, Raulí, Coihue, Laurel, entre otras. Además en su recorrido es posible apreciar las variadas especies de fauna y aves típicas de la zona.





CONTENIDOS GENERALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA/COMENTARIO
102 PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	102-1 Nombre de la organización	Colofón
	102-2 Actividades, marcas, productos y servicios	Producción Lechera, agrícola, forestal y ganadera
	102-3 Ubicación de la sede	Colofón
	102-4 Ubicación de las operaciones	06
	102-5 Propiedad y forma jurídica	Toromiro S.A. pertenede en un 99,99999% a Manuka S.A. y un 0,00001% a Rimu S.A.
	102-6 Mercados servidos	06
	102-7 Tamaño de la organización	07
	102-8 Información sobre empleados y otros trabajadores	14
	102-9 Cadena de suministro	34
	102-10 Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro	Durante la temporada, se realizó la apertura de nuevos centros de gestión: Roble, Sumuy, Manzano, Jorge, Treile, Llao Llao.
	102-11 Principio o enfoque de precaución	38
	102-12 Iniciativas externas	13
	102-13 Afiliación a asociaciones	13
102 ESTRATEGIA	102-14 Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones	02-03
102 ÉTICA E INTEGRIDAD	102-16 Valores, principios, estándares y normas de conducta	11- 12
	102-17 Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas	11
102 GOBERNANZA	102-18 Estructura Gobierno Corporativo	09
	102-19 Delegación de autoridad	10
	102-20 Responsabilidad a nivel ejecutivo de temas económicos, ambientales y sociales	10
	102- 22 Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités	09
102 PARTICIPACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS	102-40 Lista de grupos de interés	37
	102-41 Acuerdos de negociación colectiva	14
	102-42 Identificación y selección de grupos de interés	36
	102-43 Enfoque para la participación de los grupos de interés	36
	102-44 Temas y preocupaciones clave mencionados	36
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	04
	102-47 Lista de los temas materiales	04-05
	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 2019 a 30 junio 2021
	102-51 Fecha del último informe	2020
	102-52 Ciclo de la elaboración de informes	Anual
	102-53 Punto de contacto para preguntas sobre el informe con los Estándares GRI	Colofón
	102-54 Declaración de la elaboración del informe de conformidad con los Estándares GRI	04
	102.55 Índice de contenidos GRI	46-48
102-56 Verificación externa	No se realizó verificación externa.	

TEMAS MATERIALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
DESARROLLO DE CARRERA		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	05
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	05
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	05
404 FORMACIÓN Y ENSEÑANZA 2016	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	17
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	17
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional	14
401 EMPLEO 2016	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	14
INDICADOR PROPIO	M1-1 Antigüedad promedio de los trabajadores.	14
	M1-2 Número de promociones internas.	15
CONDICIONES LABORALES		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	05
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	05
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	05
401 EMPLEO 2016	401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	20
INDICADOR PROPIO	M2-1 Gestión del clima laboral	18-19
403 SALUD Y SEGURIDAD DEL TRABAJO 2018	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	21
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	21
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	21
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	21-22
	403-8 Trabajadores cubiertos por un sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	22
	403-9 Lesiones por accidente laboral	21
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	21
PRODUCCIÓN SUSTENTABLE		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	05
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	05
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	05
INDICADOR PROPIO	M4-1 Toneladas de MS/Hectárea	25
	M4-2 Niveles de eficiencia en Kg. MS/Kg. SL	25
	M4-3 Porcentaje de alimentación en base a praderas permanentes	25
SEGURIDAD Y CALIDAD ALIMENTARIA		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	04
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	04
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	04
INDICADOR PROPIO	M5-1 Sólidos por litros de leche	27
	M5-2 Promedio de recuento de células somáticas (cels/ml)	27
	M5-3 Promedio de unidades formadoras de colonias (un/ml)	27
	M5-4 Porcentaje de predios certificados PABCO	27
	M5-5 Porcentaje de predios certificados libres de brucelosis, tuberculosis y leucosis	27

TEMAS MATERIALES

ESTANDAR GRI	CONTENIDO	PÁGINA
LIDERAZGO EN LA INDUSTRIA		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	04
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	04
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	04
INDICADOR PROPIO	M6-1 Impacto de la Cooperativa (número de socios, producción de leche, etc.)	35
	M6-2 Resultados del Centro de Capacitación	35
BIENESTAR ANIMAL		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	05
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	05
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	05
INDICADOR PROPIO	M3-1 Longevidad de las vacas	28
	M3-2 Porcentaje de trabajadores capacitados en bienestar animal	28
	M3-3 Porcentaje de mastitis	28
	M3-4 Porcentaje de cojeras	28
CONTRIBUCIÓN A LA COMUNIDAD		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	04
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	04
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	29-32
413 COMUNIDADES LOCALES 2016	413-1 Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo	29-32
203 IMPACTOS INDIRECTOS 2016	203-1 Inversiones en infraestructuras y servicios apoyados	29-32
	203-2 Impactos económicos indirectos significativos	29-32
204 PRÁCTICAS DE ADQUISICIÓN 2016	204-1 Proporción de gasto en proveedores locales	32
SUSTENTABILIDAD AMBIENTAL Y BIODIVERSIDAD		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	04
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	04
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	04
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	42
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	42
INDICADOR PROPIO	M7-1 Huella de Carbono calculada como Kg CO2e/KG de leche corregida en grasa y proteína	40
302 ENERGÍA 2016	302-1 Consumo energético dentro de la organización	39
	302-34 Reducción del consumo energético	39
GESTIÓN DE RESIDUOS		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	04
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	04
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	04
306 RESIDUOS 2016	306-2 Residuos por tipo y método de eliminación	38
MANEJO DE AGUA		
GRI 103: ENFOQUE DE GESTIÓN	103-1 Explicación del tema material y su Cobertura	04
	103-2 Enfoque de gestión y sus componentes	04
	103-2 Evaluación del enfoque de gestión	04
303 AGUA Y EFLUENTES 2018	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	44
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	45
	303-3 Extracción de agua	44
	303-5 Consumo de agua	44
INDICADOR PROPIO	M8-1 Huella Hídrica	44



Toromiro S.A

Ruta Osorno, Puerto Octay km#31.

Osorno. Chile.

www.manuka.cl

Asesoría y elaboración de contenidos:

SER Consultora

Diseño: **Agencia NOW**

Para mayor información sobre este
reporte, te invito a comunicarte con:

Natalia Ubilla, Jefa Departamento de
Comunicaciones y Sostenibilidad

natalia.ubilla@manuka.cl



NATURE'S EXCELLENCE

Juntos desde 2005