



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2023

Cap. 01	Acerca de este reporte	03
	Definición del contenido	05
	Análisis de materialidad & Grupos de interés	06
	Lista de temas materiales	07
Cap. 02	Carta del Gerente General	08
Cap. 03	Quiénes somos	11
	Historia	13
	Ubicación	14
	Misión & Visión	15
	Organigrama	16
Cap. 04	Dimensión Gobernanza	19
	Gestión de la Ética y Anticorrupción	20
Cap. 05	Dimensión Trabajadores	24
	Gestión de la salud y seguridad laboral	25
	Condiciones laborales dignas	28
	No discriminación e igualdad de oportunidades	34
Cap. 06	Dimensión Medio Ambiente	36
	Gestión del agua	39
	Biodiversidad	42
	Gestión de residuos	44
	Gestión de emisiones de gases efecto invernadero	47
Cap. 07	Índice de contenidos GRI	49



ACERCA DE ESTE REPORTE

Cap. 01

Nos complace presentar el primer reporte de sostenibilidad de MontGras, elaborado en referencia al Estándar GRI 2021. Este estándar, desarrollado por una organización internacional independiente, es ampliamente reconocido a nivel mundial como uno de los marcos de referencia más utilizados para la elaboración de reportes de sostenibilidad y responsabilidad corporativa.

El reporte abarca el período de gestión comprendido entre el 1 de enero de 2023 y el 31 de diciembre del mismo año. Cada tema material se aborda minuciosamente, haciendo referencia a los correspondientes estándares temáticos de GRI.

Al final del documento, se incluye un índice que enumera todos los indicadores GRI utilizados en el informe.

El contenido de este documento ha sido revisado y validado por Matías Lema, Gerente de Calidad y Sustentabilidad en Viña MontGras. Para consultas sobre este reporte, puede escribirnos a: mlema@montgras.cl.

Definición del contenido

Nuestro reporte se ha elaborado considerando nuestros temas materiales y datos generales sobre la empresa, con el propósito de brindar una visión integral del contexto en el que opera nuestra organización.

Hemos identificado los temas materiales como representativos de los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de nuestras actividades. Este enfoque permitirá a nuestros stakeholders realizar una evaluación precisa de nuestro desempeño.

Asimismo, entendemos la importancia de realizar optimizaciones continuas año tras año en el informe de sostenibilidad, con el fin de proporcionar una transparencia aún mayor sobre nuestras prácticas y resultados.



Análisis de materialidad

Para elaborar este reporte de sostenibilidad, realizamos un exhaustivo análisis de materialidad. Este proceso nos permitió identificar los temas más importantes para nuestros grupos de interés y sobre los cuales debemos informar nuestro desempeño en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza. El análisis se llevó a cabo en tres etapas:

1

Benchmark con empresas líderes en nuestra industria, con el fin de identificar los impactos más significativos y las tendencias del sector. Esto nos permitió elaborar una lista de posibles temas materiales a considerar.

2

Consulta a los grupos de interés internos y externos, así como a la visión del negocio. Realizamos una encuesta en la que pedimos a los participantes que asignaran una puntuación a cada uno de los posibles impactos. El objetivo era comprender cuáles eran considerados más relevantes por ellos.

3

Análisis de las respuestas obtenidas para identificar los temas que recibieron una puntuación más alta. Esto nos permitió determinar los temas materiales más relevantes que deben ser reportados para el periodo 2023.

Grupos de interés

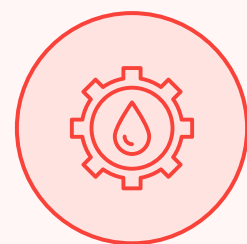
Consideramos como grupos de interés a todas aquellas personas que puedan ser afectadas, ya sea directa o indirectamente, por nuestras operaciones. En este sentido, hemos identificado los siguientes grupos de interés para el análisis de materialidad:

- ✦ DIRECTORIO
- ✦ TRABAJADORES
- ✦ PROVEEDORES
- ✦ PRODUCTORES AGRÍCOLAS
- ✦ CLIENTES
- ✦ ORGANIZACIONES



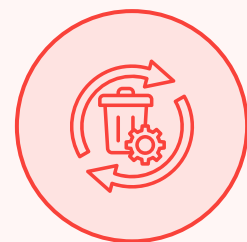
Lista de temas materiales

De un conjunto de 16 impactos evaluados, se decidió seleccionar el 30% con la puntuación más alta. Como resultado, se priorizaron **5 temas materiales**. No obstante, hemos optado por incluir voluntariamente **3 temas adicionales** en nuestro reporte.



GESTIÓN DEL AGUA

Desarrollo de iniciativas de monitoreo y gestión de un consumo de agua más eficiente.



GESTIÓN DE RESIDUOS

Implementar medidas para reducir el volumen de residuos que van a disposición final, reciclando y utilizando packaging sostenible, junto con capacitaciones al personal.



NO DISCRIMINACIÓN & IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Establecer lineamientos y compromiso de la empresa con la no discriminación en procesos de selección, ampliar oportunidades de trabajo y el diseño de la infraestructura.



GESTIÓN DE LA ÉTICA & ANTICORRUPCIÓN

Establecer lineamientos sobre valores, comportamientos y criterios que la empresa establece para relacionarse éticamente junto con protocolos y procedimientos de gestión de denuncias.



GESTIÓN DE LA SALUD & SEGURIDAD LABORAL

Gestionar la salud, seguridad y bienestar del personal a través de protocolos, procedimientos y auditorías.



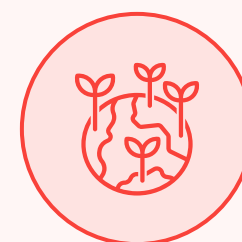
CONDICIONES LABORALES DIGNAS

Establecer lineamientos y prácticas asociadas a beneficios para colaboradores, como gestión del clima laboral, remuneraciones que vayan más allá de lo legal, capacitaciones, entre otros.



BIODIVERSIDAD

Implementar medidas para asegurar la protección y conservación de la biodiversidad.



GESTIÓN DE EMISIONES DE GASES EFECTO INVERNADERO

Establecer parámetros para realizar la medición, gestión y seguimiento de emisiones de GEI.



CARTA DEL GERENTE GENERAL

Cap. 02



Estimados colaboradores y clientes,

Esperando que cada uno se encuentre muy bien, escribo estas palabras en el marco de nuestro primer Reporte de Sostenibilidad, donde compartimos de manera transparente y responsable los avances, desafíos y compromisos de Viña MontGras durante el año 2023.

Desde nuestros inicios, en MontGras hemos buscado no solo producir vinos de excelencia, sino también hacerlo de manera sostenible, con un profundo respeto por el medio ambiente y las comunidades con las que interactuamos. Nuestra visión es ser una viña atractiva, relevante y sustentable, orientada a la construcción de marcas premium e innovadoras. Este reporte de sostenibilidad es una herramienta clave para comunicar de manera clara y honesta nuestros avances y desafíos al respecto. Cada tema material ha sido abordado detalladamente, permitiendo a nuestros grupos de interés evaluar nuestro desempeño con precisión.

El año 2023 ha sido un período de grandes desafíos para nuestra industria. La crisis climática y las condiciones económicas globales nos han obligado a adaptarnos y a reforzar nuestro compromiso con prácticas sostenibles. Al respecto, nos complace informar que hemos logrado importantes avances en nuestro camino hacia la sostenibilidad.

En primer lugar, cuantificamos nuestra Huella de Carbono Corporativa correspondiente a las emisiones anuales de la empresa, construimos una planta fotovoltaica en Ninquén, y reemplazamos grúas horquilla por otras motorizadas con energía eléctrica. Lo anterior, en favor de gestionar de manera eficiente el impacto ambiental derivado del consumo de recursos, alineándonos con los principios del Código de Viñas Sustentables de Chile, el cual hemos cumplido con más del 95% de sus exigencias.

Mirando hacia el futuro, nos hemos propuesto ambiciosas metas para seguir avanzando en nuestra senda sostenible. Nos comprometemos a reducir en un 3% nuestro consumo hídrico anual, seguir implementando el ecodiseño en nuestros productos, y aumentar nuestras capacitaciones en gestión ambiental y ética empresarial. Asimismo, aspiramos a mantener y mejorar nuestras certificaciones de sustentabilidad y calidad.

Por supuesto, la innovación es parte fundamental de nuestro ADN y de la estrategia para cumplir nuestros objetivos. Lanzamos nuestra línea de vinos orgánicos MontGras Organic y transformamos nuestro portafolio a vinos veganos, reafirmando nuestro liderazgo en la industria y nuestro compromiso con productos



más saludables y sostenibles y continuamos explorando nuevos métodos para mejorar nuestras prácticas y productos.

Finalmente, cabe mencionar que este año celebramos con orgullo nuestros 30 años de historia, una trayectoria que ha sido posible gracias al compromiso y pasión de todos quienes forman parte de esta gran familia y quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todos nuestros colaboradores, proveedores, clientes y comunidades por su constante apoyo y confianza. Juntos, hemos construido una viña que no sólo produce vinos de calidad, sino que también contribuye a un futuro más sostenible.

Reconocemos que el camino hacia la sostenibilidad está lleno de retos, pero también de grandes oportunidades.

Continuaremos trabajando para superar los desafíos climáticos y económicos, implementando prácticas innovadoras y sostenibles que nos permitan seguir creciendo y aportando al bienestar de las comunidades y al cuidado del medio ambiente, esforzándonos para ser una empresa que inspira y lidera con el ejemplo.

Atentamente,

Adolfo Hurtado

Adolfo Hurtado
Gerente General · Viña MontGras



QUIÉNES SOMOS

Cap. 03

¿Quiénes somos?

Somos una viña que se distingue por su pasión y compromiso con la innovación y la sostenibilidad. Cada día, nos esforzamos por sorprender y deleitar a nuestros clientes con vinos de la más alta calidad, producidos con audacia y atención al detalle.

Nuestro enfoque se centra en la sustentabilidad en cada paso del proceso, desde el cultivo de la uva hasta la elaboración del vino. Plantamos nuestros viñedos en los principales valles vitivinícolas de Chile, aprovechando la diversidad de regiones vinícolas que ofrece nuestro país. Desde las elevaciones de la Cordillera de los Andes hasta las orillas del Océano Pacífico, cada ubicación imprime características únicas a nuestros vinos.

En total, gestionamos 1769 hectáreas de tierras, de las cuales 614 están plantadas. Esta extensión nos permite garantizar la calidad y la consistencia en nuestros productos, así como mantener nuestro compromiso con prácticas agrícolas sostenibles y respetuosas con el medio ambiente.

Para nosotros, la producción de vino es mucho más que un proceso; es un viaje continuo de descubrimiento y aprendizaje.

Estamos dedicados a explorar nuevas técnicas y métodos, siempre con el objetivo de superar nuestras propias expectativas y las de nuestros consumidores.

1769

hectáreas
totales

614

hectáreas
plantadas



Historia

1993	1994	1998	2002	2005	2006	2011
Fundación de MontGras en el hermoso Valle de Colchagua.	MontGras Cabernet Sauvignon Reserva '94 es galardonado como el "Mejor Vino de Chile" por la Guía de Vinos de Chile.	Establecimiento de Ninquén , el primer viñedo en la montaña de Chile, en el corazón del Valle de Colchagua.	MontGras es reconocido como el "Mejor Productor de Vinos Chilenos" por IWSC del Reino Unido.	Establecimiento de Intriga , ubicado a los pies de la majestuosa Cordillera de los Andes, en Alto Maipo.	Fundación de Amaral , a tan solo 12 km del tranquilo Océano Pacífico, en el Valle de Leyda.	MontGras se convierte en una de las primeras viñas de Chile en obtener la certificación bajo el código de sustentabilidad de Wines of Chile , un compromiso voluntario que promueve prácticas sustentables en la industria vitivinícola.
						
2013	2014	2015	2016	2021	2022	
MontGras experimenta un notable crecimiento y se posiciona como la décima viña más grande de Chile en términos de ventas en el mercado de exportación.	Apertura de una oficina comercial en Asia y lanzamiento de una nueva estrategia comercial y marca.	MontGras obtiene certificaciones BRC nivel A , implementa el código de conducta ética BSCI y es seleccionado entre los 30 destinos más atractivos de Chile por TripAdvisor en términos turísticos.	Nuestro vino Intriga Maxima 2012 recibe una calificación de 93 puntos y es elegido como el vino destacado de Chile por Wine Spectator en su lanzamiento.	MontGras convierte todo su portafolio en 100% vegano , e introduce además vinos orgánicos con la nueva línea MontGras Organic.	MontGras Handcrafted es elegida como la mejor línea de vinos del año por Descorchados 2022 .	
		  		 		

Ubicación



1. CERRO NINQUÉN
Valle de Colchagua



2. VIÑEDO AMARAL
Valle de Leyda



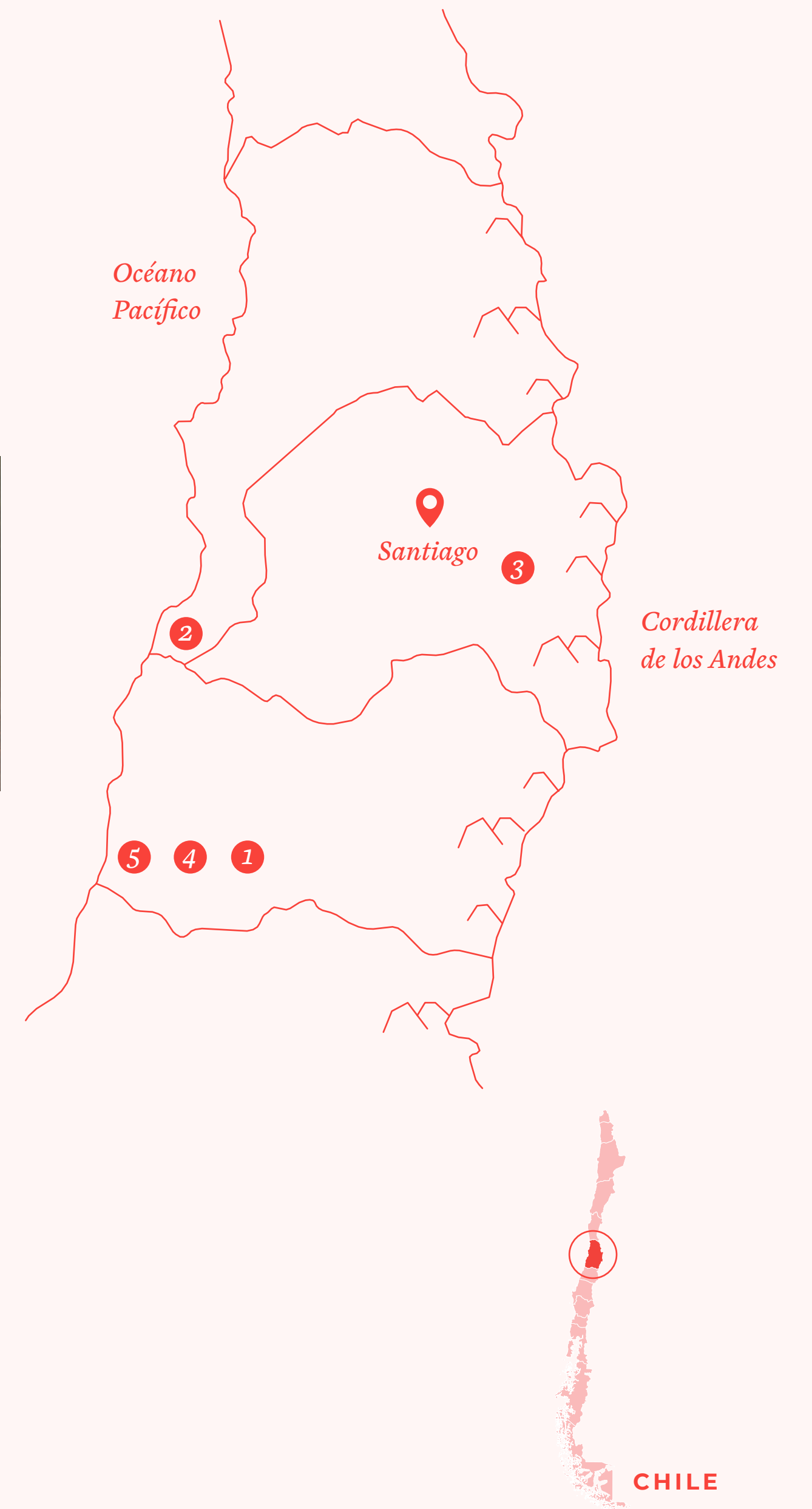
3. VIÑEDO INTRIGA
Valle del Maipo



4. VIÑEDO SAN JOSÉ
Valle de Colchagua



5. VIÑEDO PUMANQUE
Valle de Colchagua Costa



Misión

Creamos vinos de excelencia que encanten a quienes quieran disfrutar de un gran momento, exigiéndonos un alto estándar de innovación y ética, asegurando un buen uso de los recursos y acciones orientadas al desarrollo de nuestras personas y comunidades.

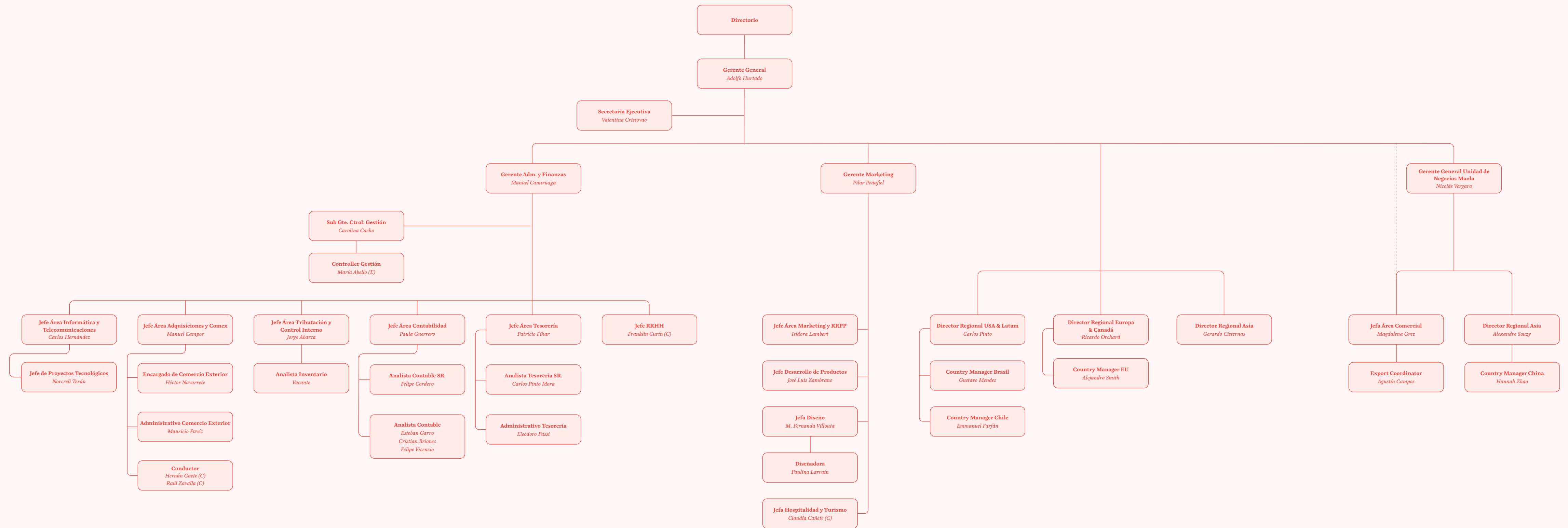
Visión

Ser una viña atractiva, relevante y sustentable, orientada a la construcción de marcas premium e innovadoras.



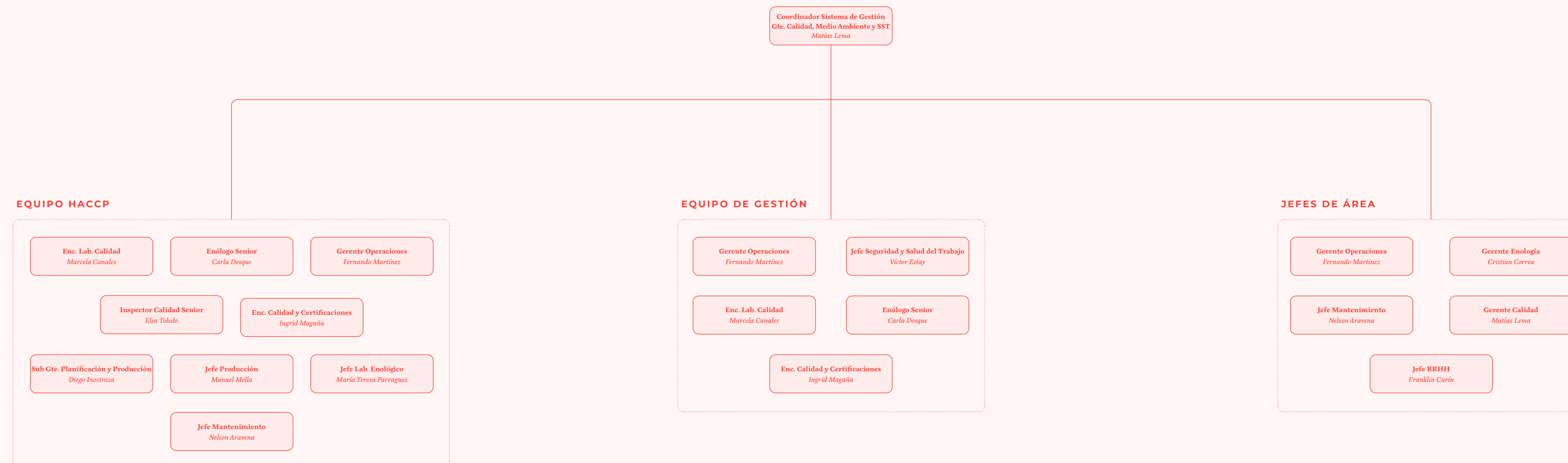
ORGANIGRAMA:

Oficina Santiago & Comercial



ORGANIGRAMA:

Gestión Calidad





DIMENSIÓN GOBERNANZA

Cap. 04



Gestión de la Ética y Anticorrupción

La gestión ética es un pilar fundamental para el desarrollo de todo negocio. La ética guía el comportamiento de una empresa, asegurando que sus acciones estén alineadas con los valores y principios que promueven como organización, así como también con las leyes y códigos aplicables a la empresa en cuestión.

En Viña MontGras, contamos con documentos que nos ayudan a reforzar nuestro compromiso con la gestión ética de los negocios, en favor de la construcción de confianza y mutuo beneficio entre socios comerciales que faciliten relaciones de larga duración.

BUSINESS SOCIAL COMPLIANCE INITIATIVE

Somos miembros de la Business Social Compliance Initiative (BSCI), una iniciativa que apunta a la:

Consolidación de negocios éticos, mediante la mejora de las condiciones laborales en la cadena de suministro global de las empresas.

Sus principios se encuentran alineados con los de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos.





Controles Internos

CÓDIGO DE CONDUCTA

Disponemos de una serie de documentos internos que regulan la pulcritud y transparencia de los negocios en MontGras. En primer lugar, contamos con nuestro Código de Ética, cuyo contenido establece los deberes y comportamientos esperables de toda persona que integra la empresa, incluyendo sus accionistas y propietarios.

Asimismo, el Código de Conducta formaliza procedimientos que norman sobre situaciones de conflicto de intereses, el uso de la información privilegiada, las negociaciones con clientes y proveedores, la vinculación con el medio ambiente y la vinculación con personas políticamente expuestas, entre otros. Para más información, puede consultar directamente nuestro Código de Conducta.

POLÍTICA DE MARKETING & COMUNICACIONES

Otro documento que forma parte de nuestra familia de controles internos es, ciertamente, nuestra Política de Marketing y Comunicaciones. Con esta, nuestro interés es poder comunicar a nuestros clientes la certeza de que el producto que están adquiriendo es evaluado y calificado con los más altos estándares de calidad.

Por lo mismo, la Política apunta, entre otras cosas, a hacer uso de contenidos veraces en nuestras campañas publicitarias, sin inducir a engaños, competir lealmente, atender de manera eficaz y rápida los reclamos de nuestros consumidores y procurar el consumo responsable de nuestros vinos, entre otros.

CANAL DE DENUNCIAS

Disponemos de un Canal de Denuncias específicamente creado para recibir todo tipo de reclamos, comentarios y/o felicitaciones de parte de nuestros clientes, trabajadores, proveedores o cualquier otro actor relacionado con la empresa.

El Canal se encuentra disponible de manera digital en nuestra página web, pero también contamos con buzones físicos que cumplen la misma función distribuidos en distintas zonas de nuestros centros de operaciones. Acerca de la información de los denunciante, esta se maneja de manera anónima a menos que la persona que realizó el comentario haya decidido colocar sus datos y es el área de Recursos Humanos de la empresa el equipo encargado de gestionar los procesos de denuncia e investigación.

Sobre lo anterior, las investigaciones de las denuncias emitidas dependerán de la gravedad de las mismas. Contamos con personal capacitado para gestionar denuncias de hasta niveles intermedios de gravedad, no obstante, contamos con el apoyo experto de nuestro abogado para aplicar todos los procedimientos necesarios para la resolución de los conflictos notificados. Afortunadamente, no hemos recibido hasta el momento denuncias que ameriten la intervención de nuestro abogado.



PREVENCIÓN

En cuestiones de prevención, hemos desarrollado una Matriz de Riesgos Éticos, cuyo contenido abarca todas las operaciones identificadas como vulnerables ante situaciones que pudieran poner en duda la rectitud de los procedimientos llevados a cabo en los negocios de MontGras; tales riesgos se encuentran, además, clasificados según niveles de impacto a la empresa y su probabilidad de ocurrencia. Con lo anterior:

Se ha evaluado el 100% de las operaciones de Viña MontGras en lo referente a incumplimientos o riesgos relacionados con la corrupción de nuestros integrantes.

Así, pudimos identificar un conjunto de riesgos, entre los cuales pudimos detectar el riesgo de hurto de base de datos, el conflicto de interés en procesos determinados de reclutamiento y selección de candidatos y/o proveedores y el hostigamiento laboral, entre otros.

En consecuencia, la empresa ha establecido, en primer lugar, un comité de ética encargado de gestionar gran parte de dichos riesgos, aplicando activamente sus controles y medidas preventivas. Esperamos que el Comité pueda iniciar sus actividades a inicios de este 2024.

En lo referente a capacitaciones a los documentos, cada nuevo ingreso a MontGras recibe una serie de documentos entre los cuales se les pone en conocimiento la existencia del Código y del Canal de Denuncias. Por su parte, a quienes llevan más tiempo trabajando en la viña, se refuerza la comunicación y la divulgación informativa mediante la plataforma de gestión de Recursos Humanos Talana. Adicionalmente, realizamos capacitaciones con la ayuda de nuestro abogado para poder reforzar de manera más precisa los contenidos de los documentos mencionados anteriormente. No obstante, reconocemos que debemos reforzar la comunicación sobre los contenidos de los documentos que nos regulan internamente y para lo cual esperamos reforzar el número de capacitaciones para todas las personas que trabajan en Viña MontGras, indistintamente del centro de operaciones en el cual desempeñen sus funciones.

Es importante resaltar que **durante el año 2023 no registramos casos de corrupción**. Sin embargo, es relevante señalar que, aunque nuestro directorio no recibió formación ni comunicación sobre las políticas y procedimientos de anticorrupción durante este período, estos temas fueron abordados con nuestros colaboradores y proveedores.

COLABORADORES

Categoría laboral	Total de colaboradores	Cantidad de colaboradores a quienes se les comunicó sobre las políticas y procedimientos de anticorrupción, desglosados por categoría laboral	Porcentaje de colaboradores a quienes se les comunicó sobre las políticas y procedimientos anticorrupción, desglosados por categoría laboral
Familia de Cargo A: G.General - Gerencias de línea	10	5	50%
Familia de Cargo B: Subgerencias - Enólogos/as senior - Directores Regional	8	8	100%
Familia de Cargo C: Jefatura - Encargados/as - Administradores - Área manager	41	41	100%
Familia de Cargo D: Analistas - Administrativos/as - Supervisores - Guías Turísticos	50	50	100%
Familia de Cargo E: Operarios/as	227	227	100%

SOCIOS DE NEGOCIOS (PROVEEDORES, CLIENTES, ETC.)

Tipo de socio de negocio	Total de socios de negocio	Cantidad de socios de negocio a quienes se les comunicó sobre las políticas y procedimientos de anticorrupción, desglosados por tipo de socio	Porcentaje de socios de negocio a quienes se les comunicó sobre las políticas y procedimientos anticorrupción, desglosados por tipo de socio
Proveedores de insumos, servicios	110	119	100%

**Se les envió por correo electrónico el código de ética de MontGras, junto con las políticas de calidad, sustentabilidad y los principios de BSCI.*

COLABORADORES

Categoría laboral	Total de colaboradores	Cantidad de colaboradores que recibieron formación sobre las políticas y procedimientos de anticorrupción, desglosados por categoría laboral	Porcentaje de colaboradores que recibieron formación sobre las políticas y procedimientos anticorrupción, desglosados por categoría laboral
Familia de Cargo A: Gerencia general - Gerencias de línea	10	5	50%
Familia de Cargo B: Subgerencias - Enólogos/as senior - Directores Regional	8	6	75%
Familia de Cargo C: Jefatura - Encargados/as - Administradores - Área manager	41	28	68%
Familia de Cargo D: Analistas - Administrativos/as - Supervisores - Guías Turísticos	50	34	68%
Familia de Cargo E: Operarios/as	227	2	1%



DIMENSIÓN **TRABAJADORES**

Cap. 05



Gestión de la salud y seguridad laboral

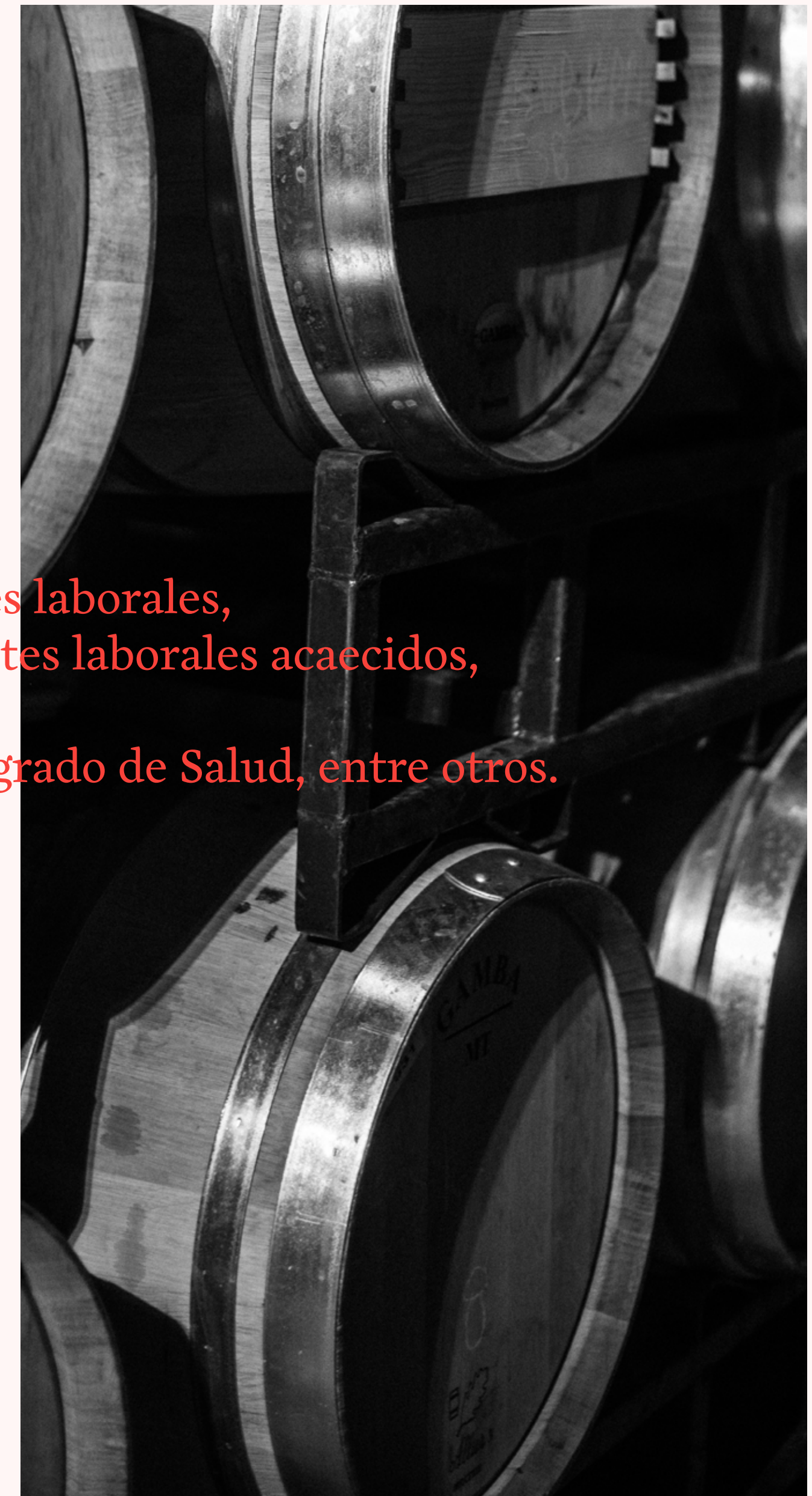
La seguridad es otro elemento que debe ser estrictamente resguardado con la finalidad de no comprometer el éxito de todo negocio. Los accidentes, sean de la gravedad que sean, impiden que las operaciones de las empresas sigan su curso natural, de manera que la preservación de espacios seguros y saludables para todos los trabajadores se hace imperativo.

Por lo anterior, en Viña MontGras hemos establecido una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual se encuentra alineada a nuestro Sistema Integrado de la Salud basado en la norma ISO 45.001 y que centra sus esfuerzos en fomentar una cultura preventiva en materias de seguridad y salud mediante el liderazgo de distintos actores clave, junto con la conducta responsable y el autocuidado.

Dentro de los objetivos estratégicos de dicha política, se encuentra:

- 1) Reducir al mínimo la cantidad de accidentes laborales,
- 2) Minimizar las consecuencias de los accidentes laborales acaecidos,
- 3) Disminuir la tasa de siniestralidad y
- 4) Asegurar el cumplimiento del Sistema Integrado de Salud, entre otros.

Asimismo, junto con la identificación de riesgos en las distintas estaciones de trabajo de la viña, llevamos a cabo evaluaciones de riesgo en conjunto con especialistas de la Asociación Chilena de la Seguridad (ACHS). Con lo anterior, hemos podido elaborar nuestra Matriz de Riesgos Laborales, junto con sus debidos protocolos y medidas de control y mitigación. De forma paralela, seguimos trabajando en la elaboración de una matriz de riesgos psicosociales que complemente a la matriz anteriormente mencionada, nuevamente, de la mano de la ACHS.





En lo que respecta a los procesos de notificación de peligros, es deber de quienes identifican una situación catalogada como peligrosa el informar al supervisor de área de dicha situación. Este último, a su vez, debe informar al área de gestión de riesgos para que aplique los debidos controles de mitigación establecidos por la matriz. Dichos procesos son producto de arduo trabajo y colaboración entre equipos y, por lo mismo, es constantemente reforzada la importancia del autocuidado y la acción preventiva entre los colaboradores por medio de circulares informativas.

En forma paralela, y ante accidentes, contamos con espacios habilitados para la atención y cuidados de primeros auxilios mediante botiquines y la presencia de brigadas de primeros auxilios en las sucursales de MontGras con presencia de voluntarios de bomberos y técnicos paramédicos. Lo anterior, además, se refuerza con el programa anual de auditorías para la certificación del Sistema Integrado de la Salud de cada planta de MontGras.

Por otra parte, contamos con Comités Paritarios de Salud y Seguridad operativos en algunas de nuestras plantas. Sin embargo, aquellas que no cuentan con un comité por temas de número insuficiente de trabajadores para constituir uno de acuerdo con lo exigido por la ley, incorporamos de todas maneras en nuestras reuniones mensuales a representantes de trabajadores de dichas plantas en los comités de los centros de producción más cercanos a estos.

GRI 403-1 SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Porcentaje de trabajadores cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad	Porcentaje de actividades cubiertas por el sistema de gestión de salud y seguridad	Porcentaje de lugares cubiertos por el sistema de gestión de salud y seguridad
87,50%	No está cubierto las actividades de Marketing, comercial y finanzas	87, 50%

**Se ha excluido al personal que trabaja en oficina central (ciudad Santiago, áreas de Finanzas, Marketing y Comercial), que no está inserto en el proceso productivo del vino.*

GRI 403-5 FORMACIÓN DE TRABAJADORES SOBRE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cantidad de cursos realizados	28
Cantidad de personas capacitadas	264
% de horas de capacitación	41,4

GRI 403-9 LESIONES POR ACCIDENTE LABORAL

Fórmulas para cálculos:
$\frac{\text{Número de fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral}}{\text{Número de horas trabajadas} \times [200.000 \text{ o } 1\,000\,000]}$
$\frac{\text{Número de lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos)}}{\text{Número de horas trabajadas} \times [200.000 \text{ o } 1\,000\,000]}$
$\frac{\text{Número de lesiones por accidente laboral registrables}}{\text{Número de horas trabajadas} \times [200.000 \text{ o } 1\,000\,000]}$

	Empleados		Trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización	
	Número	Tasa	Número	Tasa
Fallecimientos resultantes de una lesión por accidente laboral.	0	0	0	0
Lesiones por accidente laboral con grandes consecuencias (sin incluir fallecimientos).	1	4,63	0	0
Lesiones por accidente laboral registrables.	11	4,63	0	0
Los principales tipos de lesiones por accidente laboral.	Caídas al mismo nivel.		No registrados	
Número de horas trabajadas.	330.288		0	

GRI 403-10 DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

	Empleados	Trabajadores que no sean empleados, pero cuyos trabajos o lugares de trabajo estén controlados por la organización
Cantidad de fallecimientos resultantes de una lesión por dolencia o enfermedad laboral.	0	0
Cantidad de casos de dolencias y enfermedades laborales registrables.	0	0
Principales tipos de dolencias y enfermedades laborales.	Lumbares (no son laborales)	0





Condiciones laborales dignas

Comprendemos que la industria agrícola es, a nivel mundial, una industria vulnerable en temas concernientes a las condiciones laborales de sus trabajadores. Por lo anterior, desde Viña MontGras, comprendemos la dignidad del trabajo como un punto de partida y no una meta.

NUEVAS CONTRATACIONES DE EMPLEADOS Y ROTACIÓN DE PERSONAL 2023

Cantidad de nuevas contrataciones de empleados							
	< de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Mayores a 70 años	Tasa de contratación
Hombres 	23	20	13	4	4	2	20%
Mujeres 	9	8	11	1	0	0	9%

Rotación de personas							
	< de 30 años	Entre 30 y 40 años	Entre 41 y 50 años	Entre 51 y 60 años	Entre 61 y 70 años	Mayores a 70 años	Tasa de rotación
Hombres 	44%	39%	39%	22%	15%	23%	31%
Mujeres 	65%	28%	38%	7%	0%	0%	23%



*Los datos de la tasa de recopilación se calculan dividiendo el número total de salidas durante el mes por el número total de colaboradores activos durante el mes, multiplicando el resultado por 100, y luego promediando estos valores.



REMUNERACIONES

Primeramente, contamos con una Política de Compensaciones, por medio de la cual hemos podido establecer bandas salariales competitivas, basadas en un estudio de remuneraciones en la industria del agro y definidas para cada una de las familias de cargos de la empresa. Con lo anterior, conforme obtuvimos los resultados de dicho estudio, nos hemos asegurado de corregir todas aquellas labores remuneradas por debajo de la oferta de mercado. Así,







no existen trabajadores remunerados por debajo de los 600 mil pesos brutos mensuales en MontGras.

BENEFICIOS

En complemento a lo anterior, en Viña MontGras ofrecemos una serie de beneficios adicionales a los legales, tanto generales como colectivos, a modo de generar un espacio de trabajo positivo para quienes trabajan junto a nosotros. La información específica de cada beneficio y sus condiciones respectivas, se encuentra en nuestro Manual de Beneficios. Al respecto, cada trabajador de MontGras, in-

dependiente de la familia de cargos a la que pertenezca, cuenta con un seguro de vida catastrófico sin costo adicional y, bajo ciertas condiciones, extensible al grupo familiar. Además, ofrecemos un seguro complementario de salud, con un cargo adicional a quienes deseen contratarlo.

Paralelamente, dentro del Manual hemos establecido distintas actividades y reconocimientos dirigidos a quienes nos acompañan diariamente en el funcionamiento de nuestras operaciones y creación de productos. Algunos ejemplos de dichas instancias son:

-  **Reconocimiento por 10, 15 y 20 años de trayectoria.**
-  **Presente y tarde libre del día de cumpleaños.**
-  **Bono de natalidad.**
-  **Reajuste de sueldo según variación anual de IPC.**
-  **Días administrativos.**
-  **Actividades en Fiestas Patrias y Navidad.**

Luego, en lo referente a nuestros convenios específicos de contrato colectivo, disponemos de un convenio dental y oftalmológico con instituciones de la salud en la zona, asignaciones especiales como son: el bono por asistencia, el bono de turno nocturno, bono de productividad, los bonos de escolaridad y excelencia académica, entre otros.

Durante el 2023, cuatro mujeres hicieron uso de su permiso parental. Todas ellas regresaron al trabajo en el mismo año después de finalizar su permiso y continuaron empleadas 12 meses después de su reincorporación. Esto resultó en una tasa de regreso al trabajo y de retención del 100%.

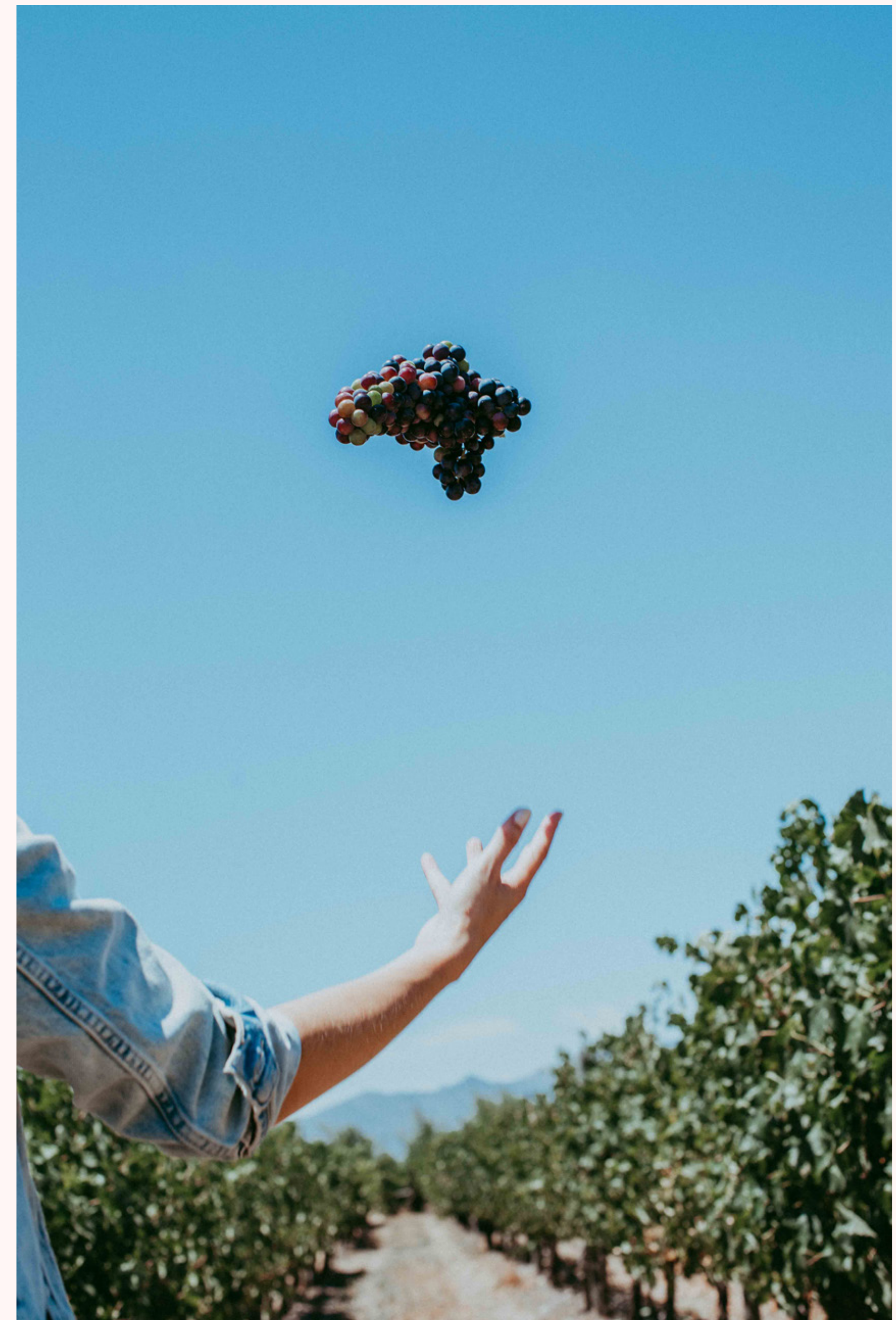
CLIMA Y SATISFACCIÓN LABORAL

En lo que respecta a la gestión del clima laboral, en Viña MontGras nos preocupamos por generar espacios de trabajo positivo para quienes trabajan con nosotros. Por lo mismo, realizamos encuestas de clima laboral, siendo la del año 2021 nuestra última medición.

Por lo anterior, durante 2023 llevamos a cabo una nueva medición de clima laboral, pero con una nueva metodología en la medición de resultados. En consecuencia, pretendemos realizar dicha evaluación de manera anual y a partir de la cual nos interesa evaluar el clima

organizacional de MontGras, identificando fortalezas y debilidades que permitan hacer una gestión activa para asegurar la satisfacción y compromiso de nuestros colaboradores.

Acerca de las encuestas realizadas, estas fueron aplicadas a la totalidad de la dotación de la empresa, considerando las dependencias en Colchagua, Leyda, Linderos y Santiago, y cuyos resultados fueron presentados a todos los miembros de la organización. Algunos datos relevantes son:





Así, los resultados para la medición de clima laboral indicaron que 46,3% de las personas encuestadas considera a MontGras como una empresa con un clima “Favorable” para el desarrollo de sus labores y actividades, mientras 20,4% indicó que este era un espacio “No favorable”; el resto de los encuestados (33,3%) valoraron a MontGras como un espacio de trabajo “Neutro”. En consecuencia, pese a que la mayoría de encuestados consideró a MontGras dentro de la categoría más alta de la clasificación, la nota ponderada de la evaluación considera a la empresa como una organización de nota “Neutra” (5,12). En lo relativo a satisfacción laboral, el resultado es similar a la evaluación de clima: la calificación asignada a la empresa por parte de los encuestados volvió a ser “Neutra”.

Dentro de los resultados, se pudo identificar diferencias significativas en lo que respecta al género de los encuestados, su lugar de operaciones y áreas de trabajo, lo cual es un insumo importante para MontGras para avanzar en la gestión del clima y satisfacción laboral.

A partir de ello, identificamos una serie de medidas dispuestas para incrementar dentro de los próximos años nuestros resultados:

- ❖ Trabajaremos para consolidar liderazgos al interior de MontGras desde una perspectiva del trabajo en equipo y cohesión organizacional.
- ❖ Conformaremos un Comité de Comunicaciones Internas por medio del cual definiremos y coordinaremos los canales de comunicación más adecuados.
- ❖ Evaluaremos nuevas iniciativas enfocadas en el balance entre vida laboral y personal de nuestros trabajadores.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

En MontGras, contamos con dos regímenes de capacitación: el primero, enfocado en los protocolos internos y, el segundo, en capacitaciones externas.

Respecto de las capacitaciones enfocadas en protocolos internos de la empresa, estas buscan reforzar los procedimientos y capacidades de los trabajadores en función del rubro en el cual se desempeñan. Vale decir, este conjunto de capacitaciones se enfoca en lograr el óptimo desempeño de las funciones de nuestros equipos. Mientras, el segundo conjunto de capacitaciones vela por subsanar brechas en lo referente a herramientas técnicas de gestión y las cuales son identificadas a partir de un procedimiento de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC).

MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN AL AÑO POR EMPLEADO

Número total de horas de formación proporcionadas a los empleados	Número total de empleados	Media de horas de formación por empleado al año
3.235	336	9,6



Número total de horas de formación proporcionadas a mujeres	Número total de colaboradoras mujeres	Media de horas de formación por mujer
750,5	101	7,4



Número total de horas de formación proporcionadas a hombres	Número total de colaboradores hombres	Media de horas de formación por hombre
2.484	235	10,6

Media de horas de formación por categoría laboral	Número total de horas de formación proporcionadas a cada categoría	Número total de empleados en cada categoría	Media de horas de formación por cada categoría
Basada en competencias, funciones centrales al cargo	1382,5	242	5,7
Educación continua y/o profesional	1050,0	5	210
Funciones cruzadas	290,5	235	1,2
Habilidades para desenvolverse en la vida (profesional y personalmente)	511,5	69	7,4

PROGRAMAS PARA MEJORAR LAS APTITUDES DE LOS EMPLEADOS

Tipo de programa	Alcance	Asistencia proporcionada para mejorar las aptitudes de los empleados
Auditor interno BRC V9	11	1
Capacitación de Sustentabilidad	250	165
Charla de concientización diversidad, equidad e inclusión	250	11
Charla de Probidad regidos por el Código de Ética de nuestra compañía	250	75
Charla Orgánica	69	18
Conversión a la norma BRC de V8 a V9	11	1
Curso Aplicadores SAG	23	11
Curso Operadores de Riego	12	9
Diplomado Contabilidad Básica para No Especialistas	3	2
Diplomado Contabilidad y Análisis de Cuentas (IFRS MYPES)	5	1
Diplomado De Gestión logística y abastecimiento en las empresas	3	2
Excel Básico	10	1
Excel Intermedio	15	7
Fortalecimiento del autoliderazgo	38	5
ISO 19011:2018 Directrices para auditar sistemas de gestión.	11	4
Manejo De Herramientas De Office	15	7
Plan Food Defense	250	85
Viticultura Biodinámica	69	18





No Discriminación e Igualdad de oportunidades

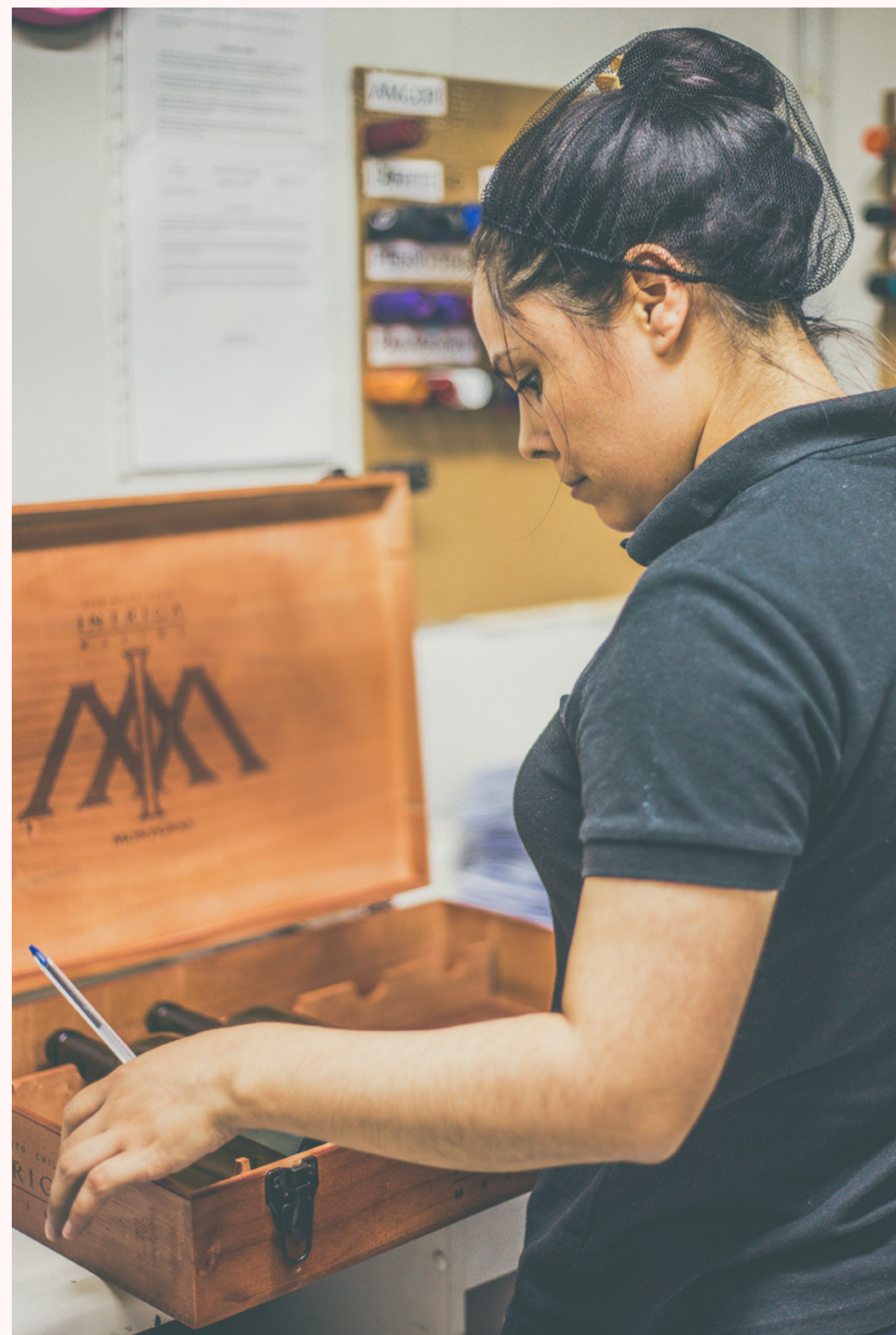
En MontGras, la diversidad, equidad, inclusión e igualdad de oportunidades son valores que guían nuestra gestión. Creemos en la riqueza que surge de la diversidad de experiencias, perspectivas y talentos, así como también estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades, asegurando que todos tengan acceso a las mismas posibilidades de crecimiento y desarrollo.

La base de nuestra gestión en el tema radica en nuestro procedimiento de Diversidad, Equidad e Inclusión, en el cual se establecen todas las directrices que como empresa hemos de seguir para ser consecuentes con nuestros compromisos. Toda gestión del personal de MontGras se encuentra centralizada en el área de Recursos Humanos de la empresa.

Este 2023 realizamos una actualización a nuestra Política de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) y formalizamos el procedimiento DEI para el resguardo de todos nuestros trabajadores ante situaciones de acoso por motivos de discriminación. En paralelo, nos hemos enfoca-



do en atraer profesionales talentosos mediante publicaciones de empleo que no incurran en discriminaciones involuntarias como asociar la vacante ofrecida a un sexo del postulante.

Asimismo, siempre estamos en la búsqueda de profesionales con experiencia y conocimientos en el terreno sobre el cual desempeñará sus funciones. Por lo mismo, siempre buscamos profesionales con el perfil solicitado dentro de las cercanías de nuestras operaciones. Sin embargo, por razones que superan a nuestra capacidad de gestión, encontrar talento en zonas aledañas a los centros de trabajo de Viña MontGras, y con el perfil que buscamos, ha sido muy difícil y por lo cual expandimos nuestro radio de búsqueda hacia más localidades.



DIVERSIDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y EMPLEADOS

Personas en los órganos de gobierno de la organización para cada una de las siguientes categorías de diversidad						
	Hombre 	Mujer 	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	
Eduardo Gras Diaz (<i>Director</i>)	X				X	
Guadalupe Sánchez Videla (<i>Director</i>)		X		X		
Felipe De la Jara De Solminihac (<i>Director</i>)	X				X	
Blas Troncoso Montégu (<i>Director</i>)	X				X	
José Ignacio Gras Carmona (<i>Presidente Directorio</i>)	X			X		
Adolfo Hurtado Cerda (<i>G. General</i>)	X				X	

Empleados por categoría laboral para cada una de las siguientes categorías de diversidad						
	Hombre 	Mujer 	< 30 años	30 - 50 años	> 50 años	% perteneciente a grupo minoritario o vulnerable
Familia de Cargo A: G.General - Gerencias de línea	9	1	0	8	2	0%
Familia de Cargo B: Subgerencias - Enólogos/as senior - Directores Regional	5	3	0	7	1	0%
Familia de Cargo C: Jefatura - Encargados/as - Administradores - Área manager	25	16	2	32	7	0%
Familia de Cargo D: Analistas - Administrativos/as - Supervisores - Guías Turísticos	27	23	9	32	9	0%
Familia de Cargo E: Operarios/as (extranjeros y en situación de discapacidad)	169	58	42	102	83	9%

Acerca de la inclusión laboral, realizamos un catastro anual de personas en situación de discapacidad. Dicho documento se nutre a partir de una encuesta interna para el levantamiento de información que aplicamos dos veces en el año y que se complementa, además, con formularios informativos aplicados con cada contratación.

Con lo anterior, contamos con cinco personas en situación de discapacidad. No obstante, una oportunidad de mejora que hemos podido identificar es avanzar en la accesibilidad de nuestras instalaciones para personas en situación de discapacidad física; de momento, sólo nuestras instalaciones ligadas al turismo vitivinícola cuentan con accesos especializados para personas con limitaciones físicas.



DIMENSIÓN **MEDIO AMBIENTE**

Cap. 06

Para MontGras, una de sus prioridades es la elaboración de productos vitivinícolas sustentables,

y por lo cual estamos certificados de manera voluntaria desde el año 2011 bajo el **Código de Viñas Sustentables de Chile** y para el cual hemos logrado cumplir en un 95% de sus exigencias. Si bien, los lineamientos del código apelan también al beneficio social generado por la industria del vino, también hace hincapié en la necesidad de utilizar conscientemente y resguardar los recursos naturales necesarios para la producción de vino, como lo son la energía, el agua y, por supuesto, la biodiversidad.



A modo de complemento, este año (2023) lanzamos nuestra **Política de Sustentabilidad**, en la cual Viña MontGras reconoce el desarrollo sustentable del negocio como un proceso integral que exige a los distintos miembros de la empresa ser comprometidos y responsables con el uso de los recursos para satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la calidad de vida de las futuras generaciones. Así, por medio de la Política, MontGras ha definido su marco de acción e iniciativas para dar cumplimiento a nuestro compromiso.





“Mi Cosecha”; pisada de uvas.



“Mi Cosecha”; cosecha de uvas & “Picnic”.

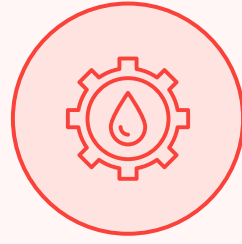


“Haz tu propio vino”.

De forma paralela, nuestra gestión también apela a la vertiente turística de nuestro rubro. Contamos con una **Política de Enoturismo Sustentable**, la cual incorpora los principios de la sustentabilidad en nuestros servicios:

-  **Tour de vinos y sabores.**
-  **Haz tu propio vino.**
-  **Mi cosecha.**
-  **Picnic.**
-  **Degustaciones a ciegas.**

Si gusta, puede conocer más detalles de lo anterior, revisando nuestras políticas disponibles en el Portal de Sustentabilidad de nuestro **sitio web**.



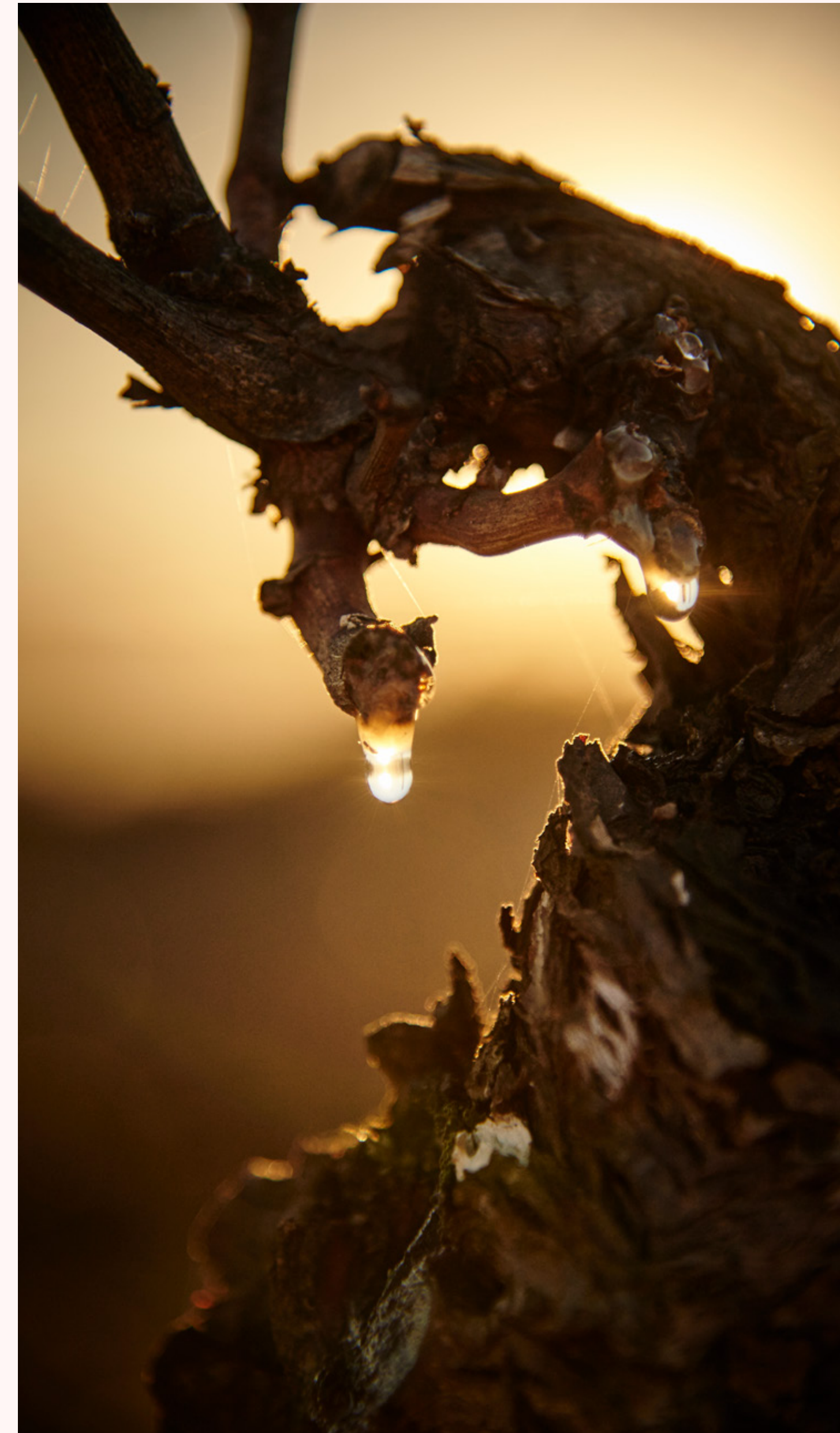
Gestión del agua

La gestión eficiente de los recursos hídricos forma parte de los compromisos que adoptamos como empresa al implementar el Código de Viñas Sustentable, y cuyos principios reforzamos mediante nuestra Política de Sustentabilidad. Dentro de dichos compromisos, se establece como un deber para la empresa el hacer un uso consciente del recurso e implementar planes de gestión que apunten a la reducción progresiva de su consumo en la producción vitivinícola.

Asimismo, de manera complementaria, nuestra Política nos exige realizar tratamientos adecuados a las aguas residuales que pudieran

resultar de nuestra producción, con la finalidad de evitar la contaminación de las napas subterráneas; depósito de agua dulce utilizado por varios actores en el ecosistema. Es importante mencionar que toda persona que se incorpora a la fuerza de trabajo de MontGras, recibe una capacitación respecto de los contenidos de nuestra Política, junto con los demás documentos corporativos.

Adicionalmente, contamos con un Sistema de Gestión Ambiental basado en la norma ISO 14.001 desde el año 2013 y sobre el cual hemos dirigido nuestra gestión medioambiental general.





CONSUMO

Como empresa agrícola, tenemos pleno conocimiento de que el agua es un recurso fundamental para la continuidad de la Viña y que, por lo mismo, y

en consideración de la escasez hídrica vivenciada a nivel general en el país, nos planteamos reducir nuestro consumo de agua de manera progresiva.

Contamos con un riego por goteo tecnificado en el cual se hacen mediciones constantes a las plantas para identificar si estas están siendo regadas de acuerdo con los parámetros de eficiencia hídrica definidos. Gracias a lo anterior, existe un control activo de cuánta agua es utilizada en el riego, minimizando su pérdida y aumentando niveles de eficiencia de consumo. En complemento a lo anterior, este 2023, por ejemplo, propusimos reducir en un 3% nuestro consumo hídrico respecto del total del año anterior y lo cual acompañamos con una serie de medidas enfocadas a optimizar al máximo posible los procesos en los cuales requerimos de agua, como lo fue

la estandarización de los protocolos de lavados y sus debidas capacitaciones al personal en el uso de hidrolavadoras, junto con el monitoreo del número de lavados realizados durante el año. Adicionalmente, llevamos la trazabilidad detallada de nuestros consumos (ingresos y egresos de agua), categorizado por procesos productivos y nuestra división de servicios de enoturismo.



GRI 303-3 EXTRACCIÓN DE AGUA

Extracción total de agua de todas las zonas (en megalitros) y desglose de dicho total en función de las siguientes fuentes, si procede:		
	Intriga (bodega)	San José (bodega)
Agua superficial		
Agua subterránea	2.090	27.121
Agua marina		
Agua producida		
Agua de terceros		
Total	2.090	27.121

Desglose de la extracción total de agua procedente de cada una de las fuentes que figuran en las 2 tablas anteriores (en megalitros), según las siguientes categorías:		
	Agua dulce (total de sólidos disueltos ≤ 1000 mg/l)	
	Intriga (bodega)	San José (bodega)
Agua subterránea	2.090	27.121

GRI 303-5 CONSUMO DE AGUA

Consumo total de agua (en megalitros) de todas las zonas		
	Intriga (bodega)	San José (bodega)
Consumo total en megalitros	2.090	27.121

RIEGOS 2022-2023

Campo	Has	Kg	Total año (M3)	M3/ HA	M3/Kg de Uva
Amaral	92,17	963.737	354.330	3.844	0,37
Intriga	123,86	973.106	473.470	3.823	0,49
San José	198,05	3.651.718	803.520	4.057	0,22
Ninquén	95,24	746.872	547.015	5.744	0,73
Pumanque	112,44	876.654	358.338	3.187	0,41
Total	621,76	7.212.087	2.536.673	4.080	0,35

*Los datos representados corresponden a lo regado por temporada llevado a M3/ha y M3/kg de uva producida.

CALIDAD

Los Residuos Industriales Líquidos (RILes) forman parte de las materias residuales de nuestras operaciones. En sintonía con nuestro compromiso por aumentar el nivel de eficiencia en el consumo de agua y el Código de Viñas Sustentables, contamos con un sistema de procesamiento de aguas residuales que, luego, son introducidas en los sistemas de riego de nuestras viñas. De esa manera, fomentamos el uso consciente del agua en nuestras operaciones.



Biodiversidad

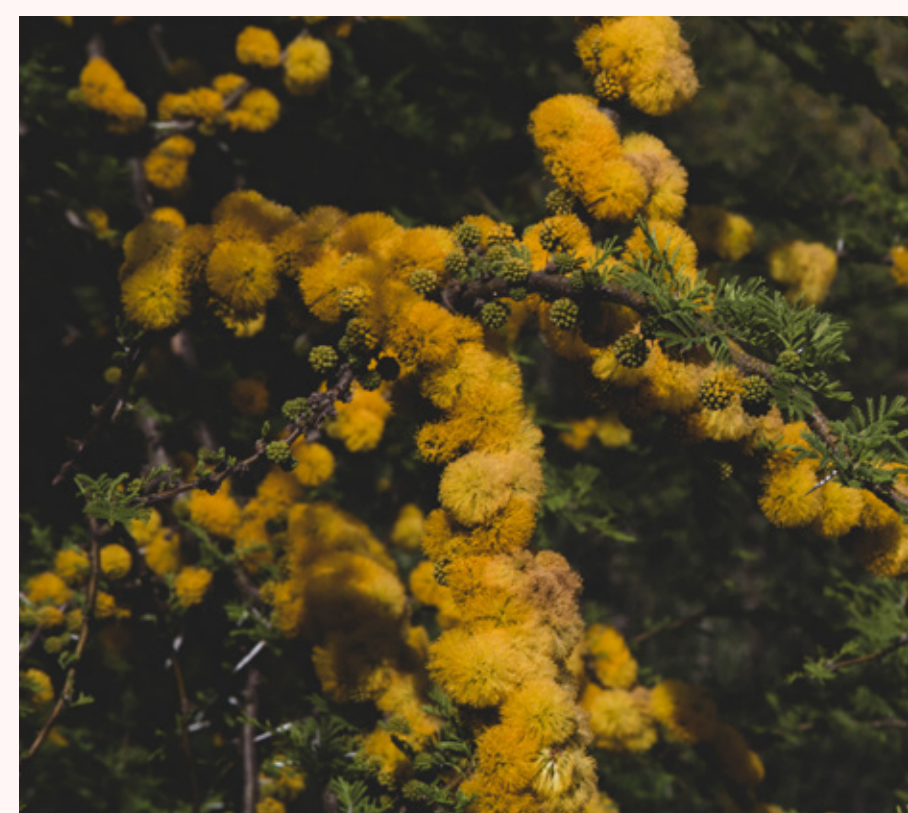
MontGras cuenta con instalaciones ubicadas en zonas de suma relevancia para la biodiversidad. Es por ello que, como empresa, hemos emprendido acciones para reducir el impacto de nuestras actividades sobre el desarrollo natural de las especies de flora y fauna del sector.

En primer lugar, identificamos las especies de flora y fauna presentes en la zona y determinamos cuántas de ellas estaban en situación de riesgo. A partir de esta información, implementamos planes para la recuperación de espacios degradados o intervenidos, favoreciendo la creación de corredores biológicos con especies de flora nativa.

Realizamos un inventario de flora a partir de cuatro campañas de terreno llevadas a cabo durante 2022 y 2023, utilizando la metodología del transecto libre. Las especies colectadas fueron herborizadas e ingresadas al herbario de Ciencias Forestales de la Universidad de Chile, bajo el título de Flora del Cerro Ninquén.

Este trabajo ha sido posible gracias a la estrecha colaboración entre la empresa y la CONAF, que ha llevado a la creación de un invernadero donde se replican especies nativas. Una vez alcanzan una etapa de madurez, estas plantas son ubicadas estratégicamente según el criterio de expertos paisajistas. Como resultado, todos nuestros campos cuentan con proyectos de conservación de bosques y corredores biológicos. Además, capacitamos a los trabajadores durante la cosecha y la poda para evitar la intervención en estos espacios.

Esperamos, para dentro de los próximos años, realizar trabajos colaborativos con escuelas del sector para que los niños conozcan los procesos de compostaje y cuidado de huertas y, con ello, aumente la consideración local en lo que respecta a la preservación de áreas silvestres y su beneficio para las comunidades y el desarrollo de la vida agrícola.



GRI 304-4 ESPECIES QUE APARECEN EN LA LISTA ROJA DE LA UICN Y EN LISTADOS NACIONALES DE CONSERVACIÓN CUYOS HÁBITATS SE ENCUENTREN EN ÁREAS AFECTADAS POR LAS OPERACIONES

El número total de especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones de la organización, por nivel de riesgo de extinción:	
En peligro crítico.	Ninguna
En peligro.	Ninguna
Vulnerables.	Una especie de flora, <i>Rhodophiala pratensis</i>
Casi amenazadas.	Ninguna
Preocupación menor.	3 especies de flora, (<i>Adiantum excisum</i> , <i>Adiantum scabrum</i> y <i>Cheilanthes hypoleuca</i>), una especie de ave (<i>Falco peregrinus</i>), 3 reptiles (<i>Liolaemus lemniscatus</i> , <i>Liolaemus tenuis</i> y <i>Philodryas chamissonis</i>) y 2 mamíferos (<i>Galictis cuja</i> y <i>Pseudalopex griseus</i>)





Gestión de residuos

Conforme a nuestro compromiso con una industria vitivinícola sustentable, parte de nuestros objetivos es promover el reciclaje, reutilización y reducción de residuos, sean estos orgánicos o inorgánicos.

En respuesta, contamos con un inventario de residuos que nos permite categorizar y separar los residuos de nuestras operaciones según peligrosidad y tipo de compuestos en nuestros centros de acopio y por medio del cual identificamos oportunidades de mejora conforme avanzamos en el registro de tonelaje de residuos retirados. Para lo anterior, reforzamos los conocimientos de nuestros trabajadores mediante capacitaciones de separación y gestión de residuos de forma conjunta a la preparación de distintas auditorías de certificaciones anuales a las cuales nos sometemos.

RESIDUOS PELIGROSOS

Estos residuos corresponden a elementos químicos, combustibles y otros elementos que pudieran ser nocivos para la salud y el medio ambiente. Contamos con protocolos de gestión que permiten separar tales elementos de manera segura, acoplarlos dentro de nuestra bodega de materiales y retirarlos con ayuda de la empresa externa especializada Ecoam.

RESIDUOS ORGÁNICOS

Contamos con dos elementos residuales importantes en nuestros campos: el orujo y el escobajo. Ambos residuos derivan directamente de la vid y son compostados al interior de MontGras para luego ser utilizados como abono en los campos. Otros residuos, como el papel, cartón y vidrio, forman parte de los residuos no peligrosos almacenados por MontGras, estos son retirados por la empresa Recuperadora Santa Cruz.



PACKAGING

Nuestros vinos son empaquetados con material de cartón certificado bajo FSC, lo que indica que el material está elaborado con materiales reciclados. Con ello, MontGras contribuye a la reducción de residuos, fomentando la circularidad de los materiales por medio de otorgarle nuevos usos a elementos de origen silvícola. Adicionalmente, los corchos que utilizamos para el embotellado de nuestros vinos son corchos naturales, lo que, a diferencia de los corchos sintéticos, genera un impacto menor a nivel de residuos.

Junto con lo anterior, en conformidad con la ley REP, contratamos los Sistemas de Gestión para recolección y retiro de residuos de ReSimple; empresa especializada en el retiro de envases tras consumo y gracias a la cual llevamos recuento del volumen de recolección anual. Esto último ha permitido que podamos cumplir con nuestras primeras metas de volumen de recolección en 2023.

ECODISEÑO

En MontGras, estamos trabajando en nuevas formas de presentar nuestros productos. El ecodiseño se enfoca en la creación de productos más sustentables compuestos con materiales de empaque que generen menor volumen de residuos y aumentar la reciclabilidad de elementos.

Para ello, nuestros equipos se encuentran trabajando en conjunto para ofrecer a nuestros clientes un producto de alta calidad, atractivo y con un impacto positivo en todas sus dimensiones.





GRI 306-3 RESIDUOS GENERADOS

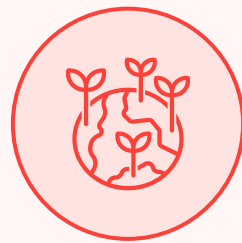
Peso total (toneladas métricas) de los residuos generados y desglosados según la composición de los residuos	
Composición de los residuos	Peso
Papeles y Cartones	13
Plásticos rígidos	9
Vidrio	30
Tierras y borras filtrantes	25,91
Basura domiciliaria	33,87
Residuos peligrosos	2,264
Residuos Totales	114,044

GRI 306-4 RESIDUOS NO DESTINADOS A ELIMINACIÓN

Peso total (toneladas métricas) de residuos no destinados a eliminación y desglosados en función de la composición de los residuos	
Composición de los residuos	Peso
Papeles y Cartones	13
Plásticos rígidos	9
Vidrio	30
Tierras y borras filtrantes	25,91
Residuos peligrosos	2,264
Residuos Totales	80,174

GRI 306-5 RESIDUOS DESTINADOS A ELIMINACIÓN

Peso total (toneladas métricas) de residuos destinados a eliminación y desglosados en función de la composición de los residuos	
Composición de los residuos	Peso
Basura domiciliaria	33,87



Gestión Emisiones de Gases Efecto Invernadero

La agricultura es una industria clave para enfrentar la crisis climática, pues se ve directamente impactada por las consecuencias de la misma; escasez hídrica, erosión y pérdida de suelos, inundaciones y la mayor frecuencia de incendios son solo un par de ejemplos que las entrelazan y que afectan negativamente al desarrollo de la actividad agrícola.

Por lo mismo, MontGras reconoce la necesidad de llevar a cabo iniciativas que aporten de manera significativa a la mitigación de los efectos del cambio climático y ha llevado a cabo una serie de iniciativas para impactar positivamente en su negocio.

Al respecto, uno de nuestros grandes hitos en la materia fue la construcción de una planta fotovoltaica en el campo Ninquén para abastecer nuestro sistema de riego por goteo y la cual intentaremos replicar en nuestra Planta Linderos. Asimismo hicimos el reemplazo de grúas horquilla con sistema de combustión de

gas licuado por grúas motorizadas con energía eléctrica, reemplazamos luminarias por otras más eficientes y capacitamos a nuestros equipos en el uso consciente de recursos y las emisiones de gases de efecto invernadero. No obstante, uno de los grandes avances de la empresa en el último tiempo fue la cuantificación de su Huella de Carbono Corporativa 2023.



HUELLA DE CARBONO 2023

Durante 2023, iniciamos un proceso de cuantificación de nuestra Huella de Carbono Corporativa bajo el estándar de medición definido por el GHG Protocol, cuyo objetivo principal, además de poder dimensionar en qué medida contribuimos al cambio climático en nuestras operaciones, es gestionar indicadores de impacto y evaluar estrategias de reducción de emisiones y mitigación de efectos del cambio climático.

Para esta ocasión, la estimación de las emisiones fue realizada sobre los centros de visitas, Planta Colchagua y Planta Linderos. Conforme a lo anterior, las operaciones del negocio analizadas fueron desde la adquisición de insumos hasta la generación de residuos al final de la producción, abarcando así un abanico completo y detallado de las emisiones en cada etapa de producción.

Como resultado, nuestra huella de carbono corporativa del año 2023 fue equivalente a 13.445 tonCO₂eq, siendo las emisiones registradas en el proceso de vinificación la fuente de emisiones más relevante (96%).

EMISIONES PROCEDENTES DE PROCESOS PRODUCTIVOS

Alcances	Proceso de Vinificación			Proceso de Campos						Total
	Planta Colchagua	Planta Linderos	Vinificación (Total)	San José	Ninquén	Pumanque	Amaral	Intriga	Campos (Total)	
1	227	21	249	90,6	55,3	48,5	41	16,6	252	501
2	349	43	392	7,4	74,8	26,7	81,3	736	264	656
3	12.203	75	12.278	0,3	1,5	5,5	2,4	0,9	11	12.289
Total	12.779	139	12.919	98	132	81	125	91	526	13.445

INDICADORES DE INTENSIDAD RELATIVOS

Indicadores Relativos	Intensidad de Emisiones 2023
Litros de Vino	2,79* [kg CO ₂ eq/ Litro Producido]
Cajas Despachadas	18,3* [ton CO ₂ eq/ Caja Despachada]



ÍNDICE DE CONTENIDOS GRI

Cap. 07

DECLARACIÓN DE USO: MontGras ha elaborado el presente reporte de referencia a los Estándares GRI, para el período comprendido entre el **01 de Enero y el 31 de Diciembre de 2023.**
GRI UTILIZADO: GRI 1: Fundamentos 2021

Estándar GRI	Contenidos	Ubicación / Respuesta	Página	Omisión / Explicación
Contenidos Generales				
GRI 2: Contenidos Generales 2021	2-1 Detalles de la organización	Quiénes somos	11, 12, 13, 14, 15	
	2-2 Entidades incluidas en los informes de sostenibilidad de la organización	Acerca de este reporte	6	
	2-3 Período de notificación, frecuencia y punto de contacto	Acerca de este reporte	4	
	2-4 Actualización de la información	No existe actualización de información	-	
	2-5 Verificación externa	El presente reporte no ha sido verificado de manera externa	-	
	2-9 Estructura de gobernanza y composición	Organigrama	16, 17, 18	
	2-15 Conflicto de interés	Gestión de la Ética y Anticorrupción, Controles Internos	20, 21	
	2-25 Procesos para remediar los impactos negativos	Se desarrolla a lo largo de cada uno de los temas materiales reportados	-	
	2-27 Cumplimiento de la legislación y las normativas	En caso que corresponda, se indica en cada uno de los temas materiales	-	
	2-28 Afiliación a asociaciones	Asociación Chilena de la Seguridad (ACHS)	-	
	2-29 Enfoque para la participación de los grupos de interés	Grupos de interés	6	
Temas Materiales				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-1 Proceso para determinar temas materiales	Análisis de materialidad	6	
	3-2 Lista de temas materiales	Lista de temas materiales	7	
Gestión de la Ética y Anticorrupción				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Enfoque de Gestión	Gestión de la Ética y Anticorrupción	20, 21, 22, 23	
GRI 205: Anticorrupción	205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción	Gestión de la Ética y Anticorrupción	22	
	205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción	Gestión de la Ética y Anticorrupción	22, 23	
	205-3 Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas	Durante el 2023 no existieron casos de corrupción	22	

Estándar GRI	Contenidos	Ubicación / Respuesta	Página	Omisión / Explicación
Gestión de la salud y seguridad laboral				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Enfoque de Gestión	Gestión de la salud y seguridad laboral	25, 26, 27	
GRI 403: Salud y seguridad en el trabajo	403-1 Sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	Se cuenta con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en ISO 45001:2018	25	
	403-2 Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes	Los peligros son identificados y evaluados de acuerdo con el “Procedimiento de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos” P-SST-02, que permite identificar los peligros de las actividades, productos o servicios	25	
	403-3 Servicios de salud en el trabajo	Gestión de la salud y seguridad laboral	26	
	403-4 Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo	Gestión de la salud y seguridad laboral	27	
	403-5 Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo	Gestión de la salud y seguridad laboral	27	
	403-6 Fomento de la salud de los trabajadores	Gestión de la salud y seguridad laboral	26	
	403-7 Prevención y mitigación de los impactos en la salud y la seguridad de los trabajadores directamente vinculados con las relaciones comerciales	Gestión de la salud y seguridad laboral	25	
	403-8 Cobertura del sistema de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo	248 - 87,5% de todos los empleados están cubiertos por el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	25	
	403-9 Lesiones por accidente laboral	Gestión de la salud y seguridad laboral	27	
	403-10 Dolencias y enfermedades laborales	0	27	
Condiciones laborales dignas				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Enfoque de Gestión	Condiciones laborales dignas	28, 29, 30, 31, 32, 33	
GRI 404: Formación y enseñanza	404-1 Media de horas de formación al año por empleado	9,6	32	
	404-2 Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición	Condiciones laborales dignas - Programas para mejorar las aptitudes de los empleados	33	
	404-3 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas	Durante el periodo objeto no se desarrollaron	-	
GRI 401: Empleo	401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal	Tasa de contratación hombre: 20% Tasa de contratación mujer: 9% Tasa de rotación hombre: 31% Tasa de rotación mujer: 23%	28	
	401-2 Prestaciones para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales	Se le otorga los mismos beneficios a todos sus empleados	29	
	401-3 Permiso parental	Condiciones laborales dignas - Beneficios	29	
No Discriminación e Igualdad de oportunidades				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Enfoque de Gestión	No Discriminación e Igualdad de oportunidades	34, 35	
GRI 405: Diversidad e igualdad de oportunidades	405-1 Diversidad en órganos de gobierno y empleados	No Discriminación e Igualdad de oportunidades	34	
	405-2 Ratio entre salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres	-	-	Restricciones de confidencialidad
GRI 406: No discriminación	406-1 Casos de discriminación y acciones correctivas emprendidas	Durante el 2023 no existieron casos de discriminación, por lo que no hubieron medidas correctivas	35	

Estándar GRI	Contenidos	Ubicación / Respuesta	Página	Omisión / Explicación
Gestión del agua				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Enfoque de Gestión	Gestión del agua	39, 40, 41	
GRI 303: Agua y efluentes	303-1 Interacción con el agua como recurso compartido	Gestión del agua	39, 40	
	303-2 Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua	No se realiza vertido de efluentes a causas de agua superficiales	-	
	303-3 Extracción de agua	Gestión del agua - Consumo	41	
	303-4 Vertidos de agua	No se tiene vertido de agua	-	
	303-5 Consumo de agua	Gestión del agua - Consumo	41	
Biodiversidad				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Enfoque de Gestión	Biodiversidad	42, 43	
GRI 304: Biodiversidad	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	Biodiversidad	42	
	304-2 Impactos significativos de las actividades, los productos y los servicios en la biodiversidad	Biodiversidad	42	
	304-3 Hábitats protegidos o restaurados	Biodiversidad	42	
	304-4 Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentren en áreas afectadas por las operaciones	Biodiversidad	43	
Gestión de residuos				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Enfoque de Gestión	Gestión de residuos	44, 45, 46	
GRI 306: Residuos	306-3 Residuos generados	114,044	46	
	306-4 Residuos no destinados a eliminación	80,174	46	
	306-5 Residuos destinados a eliminación	33,87	46	
Gestión Emisiones de Gases Efecto Invernadero				
GRI 3: Temas Materiales 2021	3-3 Enfoque de Gestión	Gestión Emisiones de Gases Efecto Invernadero	47, 48	
GRI 305: Emisiones	305-1 Emisiones directas de GEI (alcance 1)	501 ton CO ₂ eq	48	
	305-2 Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)	656 ton CO ₂ eq	48	
	305-3 Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)	12.289 ton CO ₂ eq	48	
	305-4 Intensidad de las emisiones de GEI	Gestión Emisiones de Gases Efecto Invernadero - Indicadores de Intensidad Relativos	48	
	305-5 Reducción de las emisiones de GEI	-	-	
	305-6 Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)	-	-	
	305-7 Óxidos de nitrógeno (NOX), óxidos de azufre (SOX) y otras emisiones significativas al aire	-	-	



REPORTE DE SOSTENIBILIDAD

2023