

# ESTÁNDAR ÉTICO CORPORATIVO

VIÑA CONCHA Y TORO  
— FAMILY OF WINERIES —



## I. INFORMACIÓN GENERAL

El Estándar Ético Corporativo de Viña Concha y Toro S.A. unifica los principios y valores internos de la compañía con exigencias internacionales, convenios internacionales vinculantes, estándares internacionales voluntariamente adheridos y estándares propios de sus clientes. De esta forma, se guía por los principios internacionales de derechos humanos que se incluyen en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Pacto Global de las Naciones Unidas y los Principios rectores sobre los derechos humanos y empresas de las Naciones Unidas.

A través de este Estándar, la compañía se compromete a identificar, prevenir y mitigar los impactos adversos en los derechos humanos que surjan o sean ocasionados por sus actividades comerciales antes o si se producen como consecuencia de los procesos de mitigación y diligencia debida de los derechos humanos. Cuando las leyes nacionales y los estándares internacionales de derechos humanos difieran, la compañía seguirá el estándar más alto; donde estén en conflicto, la compañía adhiere a la ley nacional.

## II. REQUERIMIENTOS INCLUIDOS EN LA MATRIZ

### Documentos Internos de la Compañía

- Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro S.A. y Filiales.

### Iniciativas y Programas Internacionales

- Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) - Versión 6.1 Mayo 2019.
- Global Social Compliance Programme Reference Code - Versión 2, Abril 2010.
- Ethical Trading Initiative Base Code - Versión Noviembre 2014.
- Social Accountability 8000 (SA8000) - Versión 2014, Mayo 2016.
- BSCI Code of Conduct - Versión 01/2014.

### Códigos y Estándares de Clientes

- Walmart - Standards for Suppliers, Versión Abril 2014.
- Morrisons - Ethical Trading Policy. Octubre 2015.
- Tesco - Code of Business Conduct and Ethics - Versión Febrero 2016.
- Woolworths Responsible Sourcing Standards - Versión Junio 2019

### Convenios Internacionales

- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Derechos del Niño y Principios Empresariales, UNICEF
- Principios de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos.
- Directrices de la OCDE
- Convenciones y Recomendaciones de la OIT

### III. CONTENIDOS

- **PRINCIPIO 01:** Cumplimiento de la Legislación
- **PRINCIPIO 02:** Sistema de Gestión
- **PRINCIPIO 03:** Diversidad, Equidad e Inclusión
- **PRINCIPIO 04:** Prohibición del Trabajo Infantil y Protección de los Trabajadores Jóvenes
- **PRINCIPIO 05:** Prohibición del Trabajo Forzoso
- **PRINCIPIO 06:** Salario Justo y Jornada Laboral
- **PRINCIPIO 07:** Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva
- **PRINCIPIO 08:** Condiciones de Trabajo Higiénicas y Seguras
- **PRINCIPIO 09:** Cuidado del Ambiente
- **PRINCIPIO 10:** Prácticas Éticas de Negocios

### IV. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El Estándar Ético Corporativo, su lista de chequeo de requisitos auditables y los documentos asociados a su cumplimiento serán sometidos a la revisión y actualización de sus contenidos anualmente y/o cada vez que alguno de los estándares, códigos y/o documentos incluidos dentro de la herramienta sufran modificaciones relevantes.

Dichas modificaciones serán llevadas a cabo por la Gerencia de Sustentabilidad, quien además se encargará de la comunicación y difusión de los documentos asociados, posterior a la validación del área de Fiscalía, quien es responsable de la aprobación de cada actualización del presente documento.

## 1. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES										
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH	
1.1 La empresa cumple con todas las leyes y normas nacionales, y los estándares mínimos del sector y otros requerimientos que la organización suscriba.	Fiscalía	- La empresa cuenta con un área legal que se encarga del monitoreo de la legislación ambiental, laboral, sanitaria y otras aplicables a las operaciones.	TRANSVERSAL	X	X		X							X
1.2 La empresa demuestra que no existen incumplimientos graves o reiterados y/o sancionados, a la legislación.	Fiscalía (1) Remuneraciones (2) Jefe de Gestión Personas (3)	(1) Entrevista con el Fiscal de la Compañía, si aplica. (1) Acta de Fiscalización del Seremi de Salud, Ministerio de Agricultura y SAG (en caso de que ocurra). (2) Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales (F30), Ministerio del Trabajo. (3) Acta de Fiscalizaciones de la inspección del trabajo.	TRANSVERSAL	X	X		X							X
1.3 La empresa cumple con los Convenios de la OIT y las Convenciones de la ONU y otros instrumentos internacionales o requisito reglamentario, ateniéndose al más estricto.	Gerencia de Sustentabilidad	- Chile es país signatario de los convenios de la OIT y ONU en materia de Derechos Humanos desde el año 1919. Se encuentran adoptados dentro legislación nacional, y Viña Concha y Toro cumple con la legislación nacional. - (Evidencias 1.1 y 1.2) - DOCAL-DS-05 ( <a href="https://drive.google.com/drive/u/o/folders/1VtoYdTSImtpMajghSz5vm-qg_ZqdSRiYY">https://drive.google.com/drive/u/o/folders/1VtoYdTSImtpMajghSz5vm-qg_ZqdSRiYY</a> ) - Estándar Ético Corporativo.	TRANSVERSAL	X	X		X							

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
<p>1.4</p> <p>La Empresa, sus ejecutivos y trabajadores cumplirán con diligencia, exactitud y buena fe, con las obligaciones derivadas de los contratos individuales y colectivos de trabajo, con la reglamentación que establece beneficios sociales a los trabajadores, así como con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y la legislación laboral y previsional aplicable.</p>	<p>Jefe de Gestion Personas (1) Remuneraciones (2) Calidad de Vida (3)</p>	<p>(1) o (2) Liquidaciones de Sueldo, indicando descuentos previsionales y beneficios. (1) o (2) Contratos de Trabajo. (1) o (2) Entrega de Código de Ética y Reglamento Interno en el ingreso laboral. (2) Contrato Colectivo entre Viña Concha y Toro y Sindicatos. (3) Se presenta en Portal Gestión de Personas, el detalle de los Beneficios para trabajadores: <a href="https://conchaytoro.gestionpersonas.cl/?pid=VIEWC&amp;idc=f8a70126-d46d-e1ef-e71f-3f5d83919313">https://conchaytoro.gestionpersonas.cl/?pid=VIEWC&amp;idc=f8a70126-d46d-e1ef-e71f-3f5d83919313</a> o <a href="https://blendvcyt.com/personas/beneficios/salud-y-autocuidado">https://blendvcyt.com/personas/beneficios/salud-y-autocuidado</a> Entrevista con trabajadores.</p>	SITIO	X	X								X
<p>1.5</p> <p>Existe una politica social escrita que documenta que los requisitos de BSCI están en linea con la legislación Chilena.</p>	<p>Fiscalía Gerencia de Sustentabilidad</p>	<p>- Docal-DS-05. - Código de Ética y Conducta Viña Concha y Toro. - Estándar Ético Corporativo Viña Concha y Toro.</p>	TRANSVERSAL				X						
<p>1.6</p> <p>Existe un procedimiento para actualizar e implementar regulaciones legales relacionadas con cambios en materias de salarios y seguridad.</p>	<p>Compensaciones (1) Prevencion de riesgos (2)</p>	<p>(1) PC-RH-26 (Procedimiento de Remuneraciones). (1) PC-RH-15 (Procedimiento de Promociones Internas). (1) PC-RH-02 (Procedimiento Sistema de Gestión del Desempeño). (1) Informe evaluación salarial de mercado. (2) PO-PR-01 (Procedimiento de Alcohol y Drogas). (2) PC-PR-03 (Procedimiento de Manejo de Sustancias Peligrosas). (2) PC-PR-01 (Procedimiento Sistema de Gestión de Seguridad).</p>	TRANSVERSAL				X						

## 2. SISTEMA DE GESTIÓN

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES										
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH	
2.1 Existe una Estrategia de Sustentabilidad que incluye la administración y cumplimiento de estándares éticos o requisitos de sustentabilidad y una política para informar al personal, en todos los idiomas adecuados, su compromiso con los estándares éticos que adhiere.	Gerencia Sustentabilidad (1) Oficina de Cumplimiento (2)	(1) Estrategia de Sustentabilidad Viña Concha y Toro. (1) Minuta Comité Ejecutivo de Sustentabilidad: informes de avance de gestión y reuniones semestrales. Certificado . (1) Certificado de Código de Sustentabilidad. (1) Estandar Ético Corporativo (DOCAL-DS-01), disponible en sitios y web. (2) Reportes al comité de ética del EEC (semestral).	TRANSVERSAL	X	X		X		X	X				X
2.2 Existe un código interno de ética y conducta, reglamento de salud y seguridad u otro estándar interno que es conocido por el personal interno y externo. Existe un responsable de velar por el cumplimiento del Código de Ética en la empresa.	Secretario Comité de Ética (1) Jefe de Gestion Personas (2) Capacitaciones (3)	(1) El responsable de la actualización y mantención del Código de Ética es el comité de ética de la empresa. (2) Código de Ética de Viña Concha y Toro y Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad, ambos con registro de entrega a trabajadores en carpetas personales. (3) Capacitaciones del código de ética, Estándar Ético Corporativo y RIOHS.	SITIO	X	X		X	X	X	X				
2.3 La empresa tiene ejemplares de los distintos códigos y estándares éticos a los que adhiere, traducidos en su totalidad al español, estando visible en sus instalaciones y en los sitios, sean éstos propios, arrendados o contratados a un proveedor de servicios.	Jefe de Gestión Personas	- Inspección visual de la instalación: se evidencia una copia del estandar etico coporativo que contiene el Código de Conducta BSCI y otros estándares éticos cuando aplique. - Afiche de Estándar Ético Corporativo.	SITIO		X		X		X					
2.4 Existe un responsable del sistema de gestión de estándares éticos, que cuenta con la capacitación adecuada a sus responsabilidades.	Gerencia de Sustentabilidad (1) Gerencia de Personas (2)	(1) La implementación de estandares éticos es responsabilidad de la Gerencia de Sustentabilidad. (1) Nota Interna 001_2016_DS. (2) La responsabilidad de mantener el sistema de gestión en cada sitio de éste Estándar Ético Corporativo es de RRHH.	TRANSVERSAL		X		X		X					
2.5 Existe un Responsable del cumplimiento de los requisitos y del Estándar Ético Corporativo.	Oficina de Cumplimiento (1) Gerencia de Sustentabilidad (2)	(1) Reporte semestral al Comité de Ética. (2) Responsable mantener el EEC actualizado del Compromiso Gerencial con Estándar Ético Corporativo, vigente y disponible en sitios y web.  *No Conformidades de Auditorías anteriores, revisadas sus correcciones con el área responsable del indicador a cumplir.	TRANSVERSAL				X							

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES										
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH	
2.6	Existe(n) responsable(s) de la implementación y seguimiento del desempeño ético en las instalaciones.	<b>Jefe de Gestión Personas (1)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 10 Principios de Gestión Ética (Afiche en el sitio).</li> <li>- Existe un responsable de Recursos Humanos en cada instalación.</li> <li>- Existe un responsable de prevención de riesgos en cada instalación.</li> <li>- Reunion semestral de subgerente con jefe de gestion personas de cada sitio.</li> </ul>	TRANSVERSAL				X						X
2.7	La compañía realiza evaluaciones de riesgo periódicas para identificar y priorizar las áreas de no conformidad reales y potenciales con referencia a las normas internas establecidas. En base a los resultados se recomiendan acciones a las áreas involucradas para atender estos riesgos de acuerdo a su severidad y urgencia.	<b>Control Interno (1) Auditoría Corporativa de Calidad (2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Informe de Evaluación de Riesgos / Matriz de Riesgos.</li> <li>(2) Plan de acciones correctivas.</li> <li>(2) Reportes de cumplimiento de no conformidades severas.</li> </ul>	TRANSVERSAL										X
2.8	La organización monitorea frecuentemente con sus trabajadores la implementación del EEC (y por ende de los códigos éticos de clientes) y realiza también evaluaciones para medir el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral.	<b>Calidad de Vida (1) Remuneraciones (2) Oficina de Cumplimiento (3) Capacitación (4)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Registro de visitas de calidad de vida a distintos sitios.</li> <li>(2) Registro de reuniones con sindicatos.</li> <li>(3) Encuesta de barometro de valores.</li> <li>(4) Capacitación de EEC.</li> <li>(4) Encuesta Engagement Corporativa, resultados y plan de acción.</li> </ul>	SITIO		X		X		X				
2.9	Los empleados han recibido capacitación e información acerca de códigos éticos que la empresa adhiere, incluyendo una descripción del contenido. El personal entiende efectivamente los requerimientos de estos códigos.	<b>Capacitación (1) Jefe de Gestión Personas (2)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Registro de Capacitaciones de Estándar Ético Corporativo y Código de ética y Comunicados informativos de Estándar Ético Corporativo (email).</li> <li>(1) Entrega de material a nuevas incorporaciones.</li> <li>(2) Firma y recepción del código de ética.</li> <li>(2) Afiche Estándar ético corporativo.</li> </ul>	SITIO		X	X	X						X
2.10	Se ha implementado un plan capacitación para todo el personal que comunique efectivamente el presente Estándar Ético Corporativo de acuerdo a la información resultante de las evaluaciones de riesgo. Se mide periódicamente la efectividad del entrenamiento y se registra su naturaleza y frecuencia.	<b>Capacitación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evaluacion de riesgo.</li> <li>- Plan de Capacitación elaborado como resultado de evaluaciones de riesgo.</li> <li>- Registros de capacitación en Estándar Ético Corporativo.</li> </ul>	TRANSVERSAL				X						X

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES										
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH	
2.11	Existen políticas y procedimientos que aplican a todos los empleados para dar cumplimiento permanente a los estándares éticos que adhiere la organización.	Gerencia de Sustentabilidad (1) Gerencia de Personas (2) Oficina de Cumplimiento (3)	(1) Estándar Ético Corporativo. (2) Política de Remuneraciones. (2) Política de Reclutamiento. (2) Procedimiento de Reclutamiento y selección. (2) Reglamento interno de orden, higiene y seguridad. (2) Procedimiento de Gestión Buzones Comunicaciones (PC-RH-20). (3) Procedimiento de investigación de denuncias anonimas (PC-FI-01).	TRANSVERSAL		X		X						X
2.12	Existe un encargado de revisar periódicamente las políticas y procedimientos de implementación de los estándares éticos que adhiere y los resultados del desempeño con el fin de asegurar la mejora continua.	Fiscalía (1) Gerencia de Sustentabilidad (2) Auditoría de Calidad (3)	(1) Reportes a comité de ética (semestral). (2) Versiones anteriores del EEC. (3) Informes de auditorías y no conformidades de los últimos 5 años.	TRANSVERSAL										X
2.13	Se ha distribuido códigos éticos y se ha comunicado los requisitos y expectativas a subcontratistas y empresas de servicios.	Servicios Externos(1) Gerencia de Sustentabilidad(2)	(1) Registros de entrega de Código de Conducta de Proveedores de Viña Concha y Toro. (1) Plataforma FDE contiene el código de conducta de proveedores en el perfil de cada uno de los proveedores. (2) Guía de Comportamiento de Proveedores.	SITIO		X	X	X						
2.14	La organización monitorea frecuentemente que los socios comerciales observen y tengan un entendimiento real del código de conducta BSCI.	Gerencia de Sustentabilidad	- Registro de entrega y capacitación de estándares éticos a proveedores. - Registro de firmas de terminos de implementación BSCI (TOI). (Productores de Uva). - Guia de Comportamiento de Proveedores. - Registros de auditorias pasadas del Estándar Ético Corporativo a proveedores y planes de acción.	TRANSVERSAL				X						
2.15	La organización se ha encargado de desarrollar procesos y políticas necesarias para abordar y prevenir cualquier impacto adverso sobre derechos humanos que pueda detectarse en su cadena de suministro.	Gerencia de Sustentabilidad (1) Subgerencia de Compras (2) Oficina de cumplimiento (3)	(1) Guía de Comportamiento de proveedores. (1) Encuesta Autoevaluación Ética y Sustentabilidad anual. (2) Código Conducta de proveedores. (3) Código de Ética y Conducta. (3) Canal de denuncias anónimas. (3) Procedimiento de investigación de denuncias anónimas.	TRANSVERSAL				X						

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES										
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH	
2.16	Existen procedimientos para monitorear el cumplimiento de estándares éticos en las empresas de servicios.	Servicios Externos	- Plan de monitoreo de EESS.	TRANSVERSAL	X			X						
2.17	Las políticas y procedimientos son comunicados efectivamente y puestos a disposición del personal en todos los idiomas pertinentes. Estas comunicaciones deben además ser compartidas de manera clara con los clientes, proveedores, contratistas y sub-proveedores.	Gerencia de Sustentabilidad (1) Jefe de Gestión Personas (2) Gerencia Compra de Uva (3) Servicios Externos (4)	- Interno - Publicación en sistema de gestión documental (cada área dueña de la política o procedimiento). (1) Guía de comportamiento de Proveedores. (1) Guía de comportamiento ético. (2) En los sitios se cuenta con las políticas y procedimientos aplicables. (3) Externo - Publicación Plataforma de Productores. (4) Externo - Publicación en FDE. (4) Entrevista al área de servicios externos.	TRANSVERSAL										X
2.18	Se realizan auditorías internas para identificar oportunidades de mejora. Además, se mantienen registros de todas las auditorías éticas de segunda parte y todos los registros que permiten demostrar cumplimiento con el Estándar Ético Corporativo. Los resultados se deben compartir con las áreas involucradas.	Auditor Corporativo Calidad	- Registros de diagnóstico del Estándar Ético Corporativo y planes de acción. - Existen registros de auditorías de códigos éticos y entrega de no conformidades a áreas correspondientes.	TRANSVERSAL							X			
2.19	La organización participa en el involucramiento de las partes interesadas para el cumplimiento del Estándar Ético Corporativo.	Gerencia de Comunicaciones (1) Investor Relations (2)	(1) - (2) Memoria Anual Integrada. (2) Registro de partes interesadas de la empresa. (2) Registro de comunicaciones con partes interesadas.	TRANSVERSAL							X			
2.20	Existe un mecanismo de quejas/reclamos implementado que está disponible a todo el personal interno, externo y partes interesadas en idiomas estos que entiendan. Se hace público el porcentaje de resultado de denuncias concernientes al lugar de trabajo o incumplimiento de normas o estándares éticos.	Calidad de Vida (1) Fiscalía (2)	(1) Buzón de sugerencias y reclamos en cada instalación. (1) Procedimiento de sugerencias y reclamos. (1) Procedimiento de Gestión Buzones Comunicaciones (PC-RH-20). (2) Canal de Denuncias Anónimas en página web. (2) Procedimiento de Investigación de Denuncias Anónimas.	SITIO	X			X						X

### 3. DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

#### CÓDIGOS Y ESTÁNDARES

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
3.1	Existe un código de ética que prohíbe cualquier situación de abuso o trato indigno dentro de la organización y en empresas contratistas.	Oficina de Cumplimiento	- Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	TRANSVERSAL	X				X	X		X	X
3.2	Existe una política anti-discriminación, la cual es aplicada. Cada trabajador gozará de igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de su origen étnico, religión, nacionalidad, estado civil, edad, opinión política, género, orientación sexual, impedimento físico u otro.	Oficina de Cumplimiento (1) Gerencia de Sustentabilidad (2) Prevención de Riesgos (3)	(1) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. (1) Procedimiento de investigación de denuncias anónimas. (2) Estándar Ético Corporativo - Viña Concha y Toro . (3) El compromiso con la anti-discriminación se menciona en el Reglamento Interno de la Compañía (Ley Zamudio artículo 63). -Entrevista Trabajadores.	TRANSVERSAL	X	X	X	X		X	X	X	X
3.3	Existe una Política de Reclutamiento y Selección escrita, la que es conocida por el personal interno y externo.	Reclutamiento y Selección	- Política de Reclutamiento y Selección (Docal-RH-o8). - Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personas. (PC-RH-14).	TRANSVERSAL		X		X	X				X
3.4	Los postulantes a empleos permanentes y temporales deben completar una solicitud por escrito antes de ser considerado para el empleo. Los registros indican que no hay discriminación por ejemplo, solicitando información personal (planes de formar familia) u opiniones sobre afiliación sindical, pruebas de embarazo o virginidad. No se aplican cuotas o cargos por contratación de manera total o parcial.	Reclutamiento y Selección	- Ficha de ingreso, con información general de contacto. - Informe de Potencial (cuando eres interno a la viña y hay movilidad interna). - Búsqueda de empleados a través de portales de empleo evidencian que no se solicita información de opinión personal a postulantes. - Postulantes en terna deben contar con un informe psicolaboral y referencias (postulantes a cargos externos a la viña). - Declaración de Conflicto de Interés. - Documentación solicitada a postulantes (CI, CV, Cuenta Bancaria, AFP, Isapre/fonasa, certificado de título, servicio militar para hombres entre otros).	SITIO		X		X					
3.5	La organización no debe usar acuerdos de contratación de mano de obra, contratos consecutivos de corto plazo y/o de falsos apéndices u otros esquemas para evitar cumplir sus obligaciones para con el personal bajo las leyes y regulaciones laborales y de seguridad social aplicables.	Remuneraciones (1) Jefe de Gestión Personas (2) Reclutamiento y Selección (3)	(1) Contratos de trabajo plazo fijo e indefinido: en carpetas personales de trabajadores. (1) o (2) Gestor Documental de cada trabajador. (1) o (2) Contratos de practicas. (2) Listado de personal de la instalación por tipo y duración de contrato. (3) Procedimiento de Reclutamiento y Selección.	SITIO			X		X			X	

				CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
3.6	Existen contratos de trabajo escritos para todos los trabajadores, incluyendo las condiciones de empleo de trabajadores directos e indirectos.	Remuneraciones (1) Servicios Externos (2) Reclutamiento y Selección (3) Jefe de Gestión Personas (4)	(1),(2) o (4) Copia de contrato de trabajo, con anexos actualizados en carpetas personales. (1),(2) o (4) Gestor Documental de cada trabajador. (3) Carta de Oferta laboral. (cuando sea aplicable).	SITIO	X	X	X	X	X	X		X	X
3.7	La empresa verifica que los trabajadores inmigrantes están legalmente habilitados para trabajar en el país.	Reclutamiento y selección	- Listado de información solicitada a nuevos trabajadores en carpetas personales. - Revisión de documentación de trabajadores inmigrantes (Visa al día, cuenta del banco, rut), con validación del área nacional de filiales extranjeras (coordinador de filiales extranjeras). - Procedimiento de reclutamiento y selección (PC-RH-14).	SITIO	X								X
3.8	La empresa cuenta con un procedimiento disciplinario, el cual se ha explicado en términos claros y comprensibles a los trabajadores. Se registran todas las acciones disciplinarias.	Remuneraciones (1) Jefe de Gestión Personas (2)	(1) o (2) Reglamento Interno de Higiene Orden y Seguridad con evidencia de entrega a trabajadores. (1) o (2) RCL (Registro de Comportamiento Laboral), firmado por las partes donde se establecen acciones correctivas ante una falta. - Entrevista a trabajadores que confirme que ellos entienden los procedimientos disciplinarios de la compañía. (2) Las Cartas de Amonestación son entregadas a los trabajadores y también a la Inspección del Trabajo.	SITIO	X							X	X
3.9	Se evidencia que los trabajadores tienen la oportunidad de ascender a distintos puestos de trabajo dentro de la empresa.	Compensaciones	- Procedimiento de Movilidad interna y Evaluaciones de Potencial (PC-RH-15). Evidencia de concursos internos.	SITIO					X			X	X
3.10	La empresa no interferirá con el ejercicio de los derechos de los trabajadores para cumplir con sus principios/prácticas o satisfacer necesidades relacionadas con su raza, origen nacional o social, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, membresía sindical, opiniones políticas o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.	Remuneraciones (1) Jefe Gestión Personas (2)	- Evidencia de flexibilidad laboral y casos de apoyo a trabajadores ante urgencias familiares/personales. (Registro SAP o formularios). - Entrevista con trabajadores. (1) o (2) Registro de entrega de Código de Ética y Conducta y RIOHS.	SITIO			X						X

## 4. PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES JÓVENES

CÓDIGOS Y ESTÁNDARES

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
4.1 No existen trabajadores temporales o permanentes, directos o indirectos menores de edad o cuya edad es inferior a 15 años.	Remuneraciones (1) Reclutamiento y Selección (2) Oficina de Cumplimiento (3) Jefe de Gestión Personas (4)	(1) o (4) Listado de personal de la instalación. Inspección visual de la instalación. (2) Política de Reclutamiento y Selección (Docal-RH-08). (2) Procedimiento Reclutamiento, Selección y Contratación de Personas. (PC-RH-14). (3) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	SITIO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2 Se prohíbe cualquier tipo de explotación de niños en condiciones de trabajo inhumanas, degradantes y peligrosas.	Jefe de Gestion Personas (1) Reclutamiento y Selección (2) Oficina de Cumplimiento (3)	(1) Listado de personal de la instalación. Inspección visual de la instalación. (2) Procedimiento de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personas. (PC-RH-14). (2) Política de Reclutamiento y Selección (Docal-RH-08). (3) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	SITIO	X	X		X					X	X
4.3 Se prohíbe condiciones de trabajo que se asemejen a la esclavitud o que sean dañinas para la salud de los niños.	Oficina de Cumplimiento (1) Reclutamiento y Selección (2)	(1) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. (2) Política de Reclutamiento. (2) Procedimiento de Reclutamiento y Selección.	TRANSVERSAL	X			X					X	X
4.4 En el caso de que se verifique que niños trabajan en situaciones que se asemejan a la definición de trabajo infantil, la empresa establecerá y documentará políticas y procedimientos por escrito para remediar la situación.	Capacitación (1) Reclutamiento y Selección (2) Oficina de Cumplimiento (3)	(1) Registros de comunicaciones con el personal y otras partes interesadas sobre políticas y procedimientos para remediación de trabajo infantil. Parte de la Capacitación del Estandar Ético en instalaciones. (2) Procedimiento de Reclutamiento y Selección. (3) Código de Ética.	SITIO	X		X	X					X	X

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
4.5 Cuando se haya verificado la presencia de mano de obra infantil, la empresa brindará apoyo monetario y de cualquier tipo adecuado para que los niños puedan acudir a la escuela y permanecer en ella hasta que no sean calificados como niños.	Oficina de cumplimiento (1) Reclutamiento y Selección (2)	(1) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. (2) Política de Reclutamiento y Selección V1.1 2019. (2) Reclutamiento, Selección y Contratación de Personas. (PC-RH-14).	SITIO	X	X	X	X					X	X
4.6 La organización puede emplear trabajadores jóvenes, pero en aquellos lugares donde sean sujetos a leyes de educación obligatoria, estos deben trabajar sólo fuera de los horarios escolares. Bajo ninguna circunstancia el tiempo combinado total de escuela, trabajo y transporte debe exceder 10 horas por día, y en ningún caso deben trabajar por más de 8 hr/día. No podrá trabajar en horario nocturno ni labores riesgosas o con maquinaria pesada.	Jefe de Gestion Personas (1) Reclutamiento y Selección (2)	(1) Registro de horas trabajadas, antecedentes de estudio del trabajador joven, si aplica. (1) Listado de personal contratado en la instalación, mostrando la cantidad de trabajadores entre 15 y 17 años. (2) Política de Reclutamiento y Selección (Docal-RH-08). (2) Reclutamiento, Selección y Contratación de Personas. (PC-RH-14)	SITIO	X	X	X	X					X	X
4.7 La empresa establecerá los mecanismos necesarios para prevenir, identificar y mitigar daños a los trabajadores jóvenes (entre 15 y 17 años de edad). Se pondrá especial atención al acceso de los trabajadores jóvenes a los mecanismos de reclamos y al acceso a planes de capacitación en salud y seguridad.	Jefe de Gestion Personas (1) Reclutamiento y Selección (2)	(1) Listado de personal de la instalación. (1) Registro a Inducción al cargo. (2) Política de Reclutamiento y Selección (Docal-RH-08) (2) Reclutamiento, Selección y Contratación de Personas. (PC-RH-14)	SITIO	X		X	X					X	X



				CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
5.4	El personal directo e indirecto de la empresa tendrá derecho a dejar el lugar de trabajo después de completar la jornada laboral y será libre de terminar su contrato con el aviso debido.	Remuneraciones (1) Servicios Externos (2) Jefe de Gestión Personas (3)	(1) Procedimiento de desvinculación y finiquitos PC-RH-18. (2) Certificado de FDE por cumplimiento de normativas laborales. Control biometrico de acceso (Solo en Pirque, Lontue, Vespucio 1, Vespucio 2, Chimbarongo CyT y Cono Sur, Lourdes, Nueva Aurora Bodega). (3) Libro de asistencia, tarja, asistencia biometrica. - Entrevista con trabajadores. - Trabajadores sin articulo 22, que muestren en el sitio el detalle de horas trabajadas.	SITIO	X	X	X	X	X	X		X	X
5.5	Existe un procedimiento para reasignar cualquier préstamo pendiente a un nuevo empleador o un proceso de amortización anticipada, de manera que un préstamo no impida que un trabajador pueda cambiar de empleo.	Remuneraciones	- Formulario de entrega de préstamo a trabajadores. - Procedimiento de desvinculaciones PC-RH-18 , establece que si un trabajador con deuda de préstamo pendiente deja la empresa, se le descuenta de su finiquito. - Contratos colectivos.	TRANSVERSAL		X						X	
5.6	Ni la empresa, ni ninguna entidad que preste servicios a la empresa, se verá involucrada ni apoyará el tráfico de seres humanos.	Oficina de Cumplimiento (1) Gerencia de Sustentabilidad (2) Servicios Externos (3)	(1) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. (2) Guia de Comportamiento de Proveedores de Viña Concha y Toro. (3) Las EESS tienen que presentar la nómina y documentación de sus trabajadores (registros en sitios evaluados y sistema FDE). (3) Contrato con EESS (Solicitud a compras y servicios/fiscalia). - UK-Slavery Act 2016 publicado en la página web de la compañía.	TRANSVERSAL	X			X					
5.7	La empresa no se verá involucrada ni tolerará el uso de castigos corporales, coacción física o mental, comportamiento que sea amenazante, abusivo, explotador, o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico o abuso verbal contra sus empleados, en el lugar de trabajo y en todas los sitios de la organización, ya sea que éstas sean propias, arrendadas o contratadas a un prestador de servicios.	Oficina de Cumplimiento (1) Prevención de Riesgos (2)	(1) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. (2) Reglamento Interno. - Entrevistas con trabajadores.	SITIO	X	X	X	X				X	X

## 6. SALARIO JUSTO Y JORNADA LABORAL

CÓDIGOS Y ESTÁNDARES

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA									
				SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH	
6.1	Los salarios por horas normales de trabajo, horas extras y diferenciales por horas extra serán equivalentes o excederán los mínimos legales y/o de las normativas del sector.	Jefe de Gestión Personas (1) Reclutamiento y Selección (2)	(1) y (2) Registro de horas de trabajo y Liquidaciones de sueldo de trabajadores indefinidos, plazo fijo y temporales. (1) y (2) Las horas extras se formalizan por medio de Pacto de Horas Extraordinarias con el trabajador. (2) Procedimiento de Reclutamiento y Selección.	SITIO	X	X	X	X	X	X	X	X	X
6.2	En caso que el salario mínimo legal y/o la normativa del sector no cubra el costo de vida, la empresa fomentará la provisión de una remuneración adecuada para cubrir las necesidades de sus trabajadores.	Jefe de Gestión Personas (1) Compensaciones (2) Remuneraciones (3)	(1) y (3) Liquidaciones de sueldo. (2) Política de Compensaciones de Viña Concha y Toro.	TRANSVERSAL		X	X					X	X
6.3	Las empresa asegurará que la composición del salario y de los beneficios sea transmitido a los trabajadores regularmente, de forma clara y detallada.	Remuneraciones (1) Calidad de Vida (2) Reclutamiento y selección (3) Jefe de Gestión Personas (4) Capacitaciones (5)	(1) o (4) Liquidaciones de Sueldo, indicando tiempo de trabajo, las horas extraordinarias, pago de horas extraordinarias y todas las cotizaciones legales. (1) o (4) Anexo de contratos (por reajuste del IPC 1 vez al año). (2) Pestaña "Personas-Beneficios" en Blend. ( <a href="https://blendvcyt.com/personas/beneficios/salud-y-autocuidado">https://blendvcyt.com/personas/beneficios/salud-y-autocuidado</a> ). (2) Canales de comunicaciones internas. Entrevista con trabajadores (confirmación de que entienden cómo se calcula su sueldo). (3) Carta Oferta (casos que proceden). (5) Video o e-learning de inducción, Sección Remuneraciones. (5) Inducción corporativa de nuevos trabajadores.	SITIO	X	X	X	X	X	X		X	X
6.4	La empresa se asegurará de que los salarios y beneficios sean otorgados en total conformidad con todas las leyes aplicables y que la remuneración sea otorgada de manera conveniente para los trabajadores.	Jefe de Gestión Personas (1) Servicios Externos (2) Remuneraciones (3) Calidad de vida (4) Reclutamiento y Selección (5)	(1) o (3) Liquidación de Sueldo de trabajadores CyT. (2) Para terceros: la evidencia está en FDE. (2) Política de Servicios externos (PO-EX-01) (2) Normas y procedimientos de servicios externos (PC-EX-03) (2) F30. (2) F31. (2) Libro de Remuneraciones. (2) Certificado de cotizaciones. (2) Liquidaciones de sueldos o transferencia electrónica. (2) Certificado de FDE. (4) Pestaña "Personas-Beneficios" en Blend. ( <a href="https://blendvcyt.com/personas/beneficios/salud-y-autocuidado">https://blendvcyt.com/personas/beneficios/salud-y-autocuidado</a> ). (4) Canales de comunicaciones internas. (5) Procedimiento de Reclutamiento y Selección.	SITIO	X	X	X					X	X

				CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
6.5	Los trabajadores temporales o estacionales reciben al menos el salario mínimo por la jornada laboral.	Jefe de Gestion Personas (1) Reclutamiento y Selección (2) Remuneraciones (3)	(1) o (3) Liquidaciones de sueldo de trabajadores temporales. (2) Procedimiento de Reclutamiento y Selección.	SITIO			X	X	X	X			
6.6	Todas las horas extras serán abonadas a una tarifa especial según establecen las leyes nacionales. En aquellos países cuyas leyes o el convenio colectivo no regulen una tarifa especial para las horas extras, el personal será compensado por las horas extras a una tarifa especial o igual a la normativa del sector vigente, cualquiera que sea más favorable a los intereses de los trabajadores.	Jefe de Gestion Personas (1) Reclutamiento y Selección (2) Remuneraciones (3)	(1) o (3) En Chile, está definido cómo se pagan las horas extra y se formaliza en el Pacto de horas extra. (1) o (3) Liquidación de sueldo. (2) Procedimiento de Reclutamiento y Selección. (3) Convenios Colectivos.	SITIO			X					X	X
6.7	La duración de la jornada laboral no excede el máximo legal, incluyendo horas extraordinarias. Los trabajadores no serán requeridos de trabajar regularmente más de 45 horas semanales y deberán contar con un día libre cada 6 días de trabajo en promedio.	Jefe de Gestion Personas (1) Reclutamiento y Selección (2) Remuneraciones (3)	(1) o (3) Registro de asistencia(tarja, registro bimétrico, libro de asistencias) (horas y días de trabajo). a través del sistema de tarjetas o de horómetros digitales (para agrícola). (1) o (3) Registro de días compensados. (1) o (3) Contratos de trabajo (incando jornada laboral). (2) Procedimiento de reclutamiento y selección.	SITIO		X	X		X	X		X	X

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES							
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL
<p><b>6.8</b> Las horas extraordinarias serán voluntarias y no deben exceder las 12 horas semanales. Esta no debe ser una práctica regular y cuando suceda deberá pagarse a una tarifa mayor. Se asegurará de que los trabajadores tengan derecho a rechazar el trabajo de horas extras sin temor a represalias o acciones disciplinarias.</p>	Jefe de Gestion Personas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro de asistencia (horas y días de trabajo).</li> <li>- Pacto de horas extra actualizado.</li> <li>- Contratos de trabajo.</li> <li>- Comunicado de dia extra trabajo.</li> </ul>	SITIO	X	X	X		X	X	X	X
<p><b>6.9</b> Las excepciones a 6.1 y 6.2 sólo se aplicarán cuando se cumplan las siguientes dos condiciones:                      a) La ley nacional permita que las horas de trabajo excedan este límite; y                      b) Un convenio colectivo vigente acordado libremente que permita tiempos promedio en el trabajo, incluídos los periodos adecuados de descanso.</p>	Remuneraciones	- No existen excepciones, ya que la ley lo exige. De haber excepciones se repetirían a) y b).	SITIO				X				X
<p><b>6.10</b> En el caso de que sea necesario trabajar horas extras para cumplir con las exigencias laborales a corto plazo y la empresa forme parte de un convenio colectivo acordado libremente con las organizaciones de trabajadores que representen a una parte significativa de la masa laboral, la empresa puede requerir dichas horas extras según lo establecido en dichos acuerdos.</p>	Jefe de Gestion Personas (1) Remuneraciones (2)	<p>(1) o (2) Pacto de horas extra actualizado.                      (2) Convenio colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos, si aplica.</p>	SITIO				X				

## 7. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA

CÓDIGOS Y ESTÁNDARES

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
7.1 Se informa a los trabajadores o se les da la oportunidad de acceder a información acerca de sus derechos laborales, incluyendo el derecho de asociarse y negociar colectivamente (entregando copias de los textos regulatorios o a través de reuniones).	Jefe de Gestión Personas (1) Remuneraciones (2) Capacitación (3)	(1) o (2) Registro de recepción de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. Reuniones con sindicatos. (3) Videos de Inducción. (3) Procedimiento de inducción.	SITIO	X	X		X				X		
7.2 Se respetará el derecho de todo el personal a formar, organizar y afiliarse a los sindicatos de su preferencia y a negociar colectivamente en su nombre con la empresa.	Jefe de Gestión Personas (1) Remuneraciones (2) Oficina de Cumplimiento (3) Prevención de Riesgos (4)	(1) o (2) Listado de trabajadores afiliados al sindicato, si aplica. (2) Convenio colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos, si aplica. (3) Código de Ética de Viña Concha y Toro. (4) Reglamento Interno. - Entrevista a trabajadores.	SITIO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.3 En situaciones donde los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva están limitados por ley, la empresa debe permitir a los trabajadores elegir libremente a sus propios representantes.	Jefe de Gestión Personas	- Los derechos de los trabajadores no están limitados por la ley.	TRANSVERSAL	X	X	X	X	X	X			X	X

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
7.4 La empresa no interferirá en modo alguno en el establecimiento, funcionamiento o administración de dichas organizaciones de trabajadores o de negociación colectiva.	Jefe de Gestión Personas (1) Remuneraciones (2)	(1) o (2) Papeleta de permiso sindical. (1) o (2) Descuento de cuota sindical por planilla. (2) Convenio colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos. - Entrevista a trabajadores sindicalizados.	SITIO	X	X		X	X	X				X
7.5 La empresa asegurará que los representantes de los trabajadores y cualquier miembro del personal involucrado en alguna organización de trabajadores no estarán sometidos a discriminación, acoso, intimidación o represalia por motivos de su pertenencia a un sindicato o por participar en actividades sindicales, y que los representantes del personal tengan acceso a los miembros en el lugar de trabajo.	Oficina de Cumplimiento	- Entrevista a trabajadores sindicalizados. - Código de Ética y Conducta.	SITIO		X	X	X	X	X		X	X	X
7.6 El empleador adoptará una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizacionales.	Jefe de Gestión Personas (1) Remuneraciones (2)	(1) o (2) Papeleta de permiso sindical. (1) o (2) Descuento de cuota sindical por planilla. - Los sindicatos u organizaciones de trabajadores pueden publicar avisos sindicales en lugares acordados. - Entrevista a trabajadores sindicalizados.	SITIO	X	X	X	X					X	

## 8. CONDICIONES DE TRABAJO HIGIÉNICAS Y SEGURAS

CÓDIGOS Y ESTÁNDARES

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
8.1 Existe una política de Salud y Seguridad y procedimientos adecuados al tamaño y complejidad de la operación, el cual es aplicable a toda la organización, apropiadas a elementos de género.	Jefe de Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Política Corporativa de Salud y Seguridad (Incluida en el RIOHS, entregada a cada uno de los trabajadores, en 2022 por medios electronicos/Rubrika y validada por el sindicato).</li> <li>- Procedimientos de Prevención de Riesgos:               <ul style="list-style-type: none"> <li>· PC-PR-01(Sistema de gestión de seguridad).</li> <li>· PC-PR-02 (Procedimientos de vestuario corporativo).</li> <li>· PC-PR-03(Procedimiento manejo de sustancias peligrosas).</li> <li>· PC-PR-04 (Procedimiento IPER).</li> <li>· PC-PR-05 (Procedimiento testeo laboral de alhol y drogas).</li> </ul> </li> </ul>	TRANSVERSAL		X								X
8.2 Se ha realizado un análisis de riesgos de las actividades industriales y asociado a esto, existe un plan de prevención de riesgos.	Jefe de Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de riesgos (matriz) para las actividades de la instalación, que considere al menos: Uso de Maquinaria e instrumentos; Temperaturas extremas; Instalaciones sanitarias; equipos de protección personal; Vías de escape; Equipo contra incendios; Ventilación; Equipos de primeros auxilios y personal calificado, Almacenaje seguro de alimentos; condiciones de alojamiento limpio, seguro y privado.</li> <li>- Plan de capacitación en base a análisis de riesgos.</li> <li>- Informes técnicos de ACHS (iluminación, ruido, exposición a productos peligrosos, etc).</li> <li>- Registros de medidas implementadas para abordar los riesgos ergonómicos.</li> </ul>	SITIO		X	X	X	X	X			X	X
8.3 Existen evidencias satisfactorias de cooperación activa entre la gerencia y los trabajadores (o sus representantes) a la hora de desarrollar e implementar sistemas para garantizar la Salud y Seguridad en el Trabajo.	Jefe de Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Procedimiento para la Elaboración de los análisis de riesgos (matriz) para las actividades de la instalación PC-PR-04.</li> <li>- Evidencia de participación de Comité Paritario (o trabajadores de la instalación en caso de no existir Comité Paritario) en la elaboración y validación de la matriz de riesgos.</li> <li>- Trabajo conjunto con los sindicatos para las actualizaciones del RIOHS (evidencias a traves de correo electronico).</li> </ul>	SITIO				X						

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES											
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH		
8.4	El personal conoce los riesgos asociados a sus actividades y ha sido capacitado formalmente para prevenirlos.	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista con trabajadores.</li> <li>- Registro de capacitaciones en riesgos laborales (presentes en ODI).</li> <li>- Registro de inducción corporativa e inducción al cargo (Presentación realizada en la inducción).</li> <li>- Registro de capacitación/competencias de cargos que requieren habilidades específicas (manejo de maquinarias, aplicación de pesticidas, etc.)</li> <li>- Manual de Inducción.</li> </ul>	SITIO				X	X	X					X
8.5	Existe un manual de buenas prácticas operacionales.	Jefe de Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reglamento Interno de Higiene Orden y Seguridad.</li> <li>- Procedimiento para gestionar el ambiente de trabajo (PC-PR-04).</li> <li>- Inducción al cargo (presentación) con registro capacitación. se cuenta con estándares de seguridad y hay evaluaciones de peligro por máquina.</li> </ul>	SITIO	X		X	X	X				X	X	
8.6	Se ha designado un representante de la alta dirección responsable de asegurar condiciones de trabajo seguro y saludable para todo el personal y de implementar los requerimientos de Salud y Seguridad establecidos en los estándares éticos.	Gerencia de Personas Jefe Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La responsabilidad es de la Gerencia de Personas.</li> <li>- Se cuenta con Área de Salud y Seguridad, a cargo de profesional competente (Jefe de Corporativo de Prevencion de Riesgos).</li> </ul>	TRANSVERSAL			X	X					X	X	
8.7	Existe un comité de higiene y seguridad que sesiona periódicamente.	Jefe Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Acta Constitución Comité de Higiene y Seguridad (Equipo de prevencion y personas).</li> <li>- Acta de Elección Comité paritario.</li> <li>- Actas de sesiones del Comité de Higiene y Seguridad (Comité paritario).</li> <li>- Listado de miembros del Comité de Higiene y Seguridad.</li> <li>- Capacitación del comité en investigación de accidentes y evaluaciones de riesgo de SSO.</li> <li>- Decreto Supremo 54 , Ministerio del trabajo 1969 (Al menos un miembro del comité debe participar en las evaluaciones de riesgo de salud y seguridad.</li> <li>- El comité debe estar involucrado en las investigaciones de accidentes.)</li> </ul>	SITIO					X						X



INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
8.12 Existe una señalética en las áreas de peligro, indicando el peligro o condición de riesgo, así como las vías de escape y áreas de seguridad en caso de emergencia.	Jefe Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inspección visual:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· Vías de tránsito marcadas.</li> <li>· Vías de tránsito sin obstáculos.</li> <li>· Salidas de emergencia señalizadas y despejadas.</li> <li>· Zonas de seguridad despejadas.</li> </ul> </li> <li>- Inspección señalética:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· Vías de escape</li> <li>· Zonas de seguridad</li> <li>· Peligro eléctrico</li> <li>· Gases inflamables</li> <li>· Productos peligrosos, etc.</li> </ul> </li> </ul>	SITIO			X		X	X	X			X
8.13 Todo el personal tendrá derecho a alejarse de un peligro grave o detener una actividad de inminente peligro sin el permiso de la empresa y a reportar actividades sospechosas y violaciones de seguridad sin arriesgar medidas disciplinarias.	Jefe de Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrevista con trabajadores.</li> <li>- Plan de Emergencia de la instalación.</li> <li>- Canal de denuncias y buzones.</li> <li>- Procedimiento de investigaciones y denuncias anonimo.</li> </ul>	SITIO			X	X	X					X
8.14 Existe procedimiento escrito para la prevención y manejo de incendios asociado a todas las actividades y sitios de la empresa, el cual se implementa.	Jefe Prevención de Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Emergencia de la instalación.</li> <li>- Inspección visual: verificación de cantidad necesaria de extintores de incendios en lugares accesibles.</li> <li>- Señalética de prohibición de fumar en áreas de trabajo.</li> <li>- Registro de Simulacros anuales de Emergencia y prácticas de evacuación.</li> <li>- Brigada de incendios (o monitores de emergencia) en cada turno y una persona responsable (plantas).</li> <li>- Registro de capacitación de personal de brigada en RCP, Quemaduras y Uso de Extintores de Incendio.</li> <li>- Existencia de paramedico (Plantas).</li> </ul>	SITIO	X		X	X	X	X			X	X

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
8.15 Existen medidas para garantizar que los trabajadores no sean dañados por las instalaciones eléctricas o cables. Se revisan periódicamente las instalaciones eléctricas.	Jefe Prevención de Riesgos (1) Mantenciones (2)	(1) Análisis de Riesgo Operacional (ARO); Permiso para trabajos eléctricos; Instructivo (1) Permisos de Trabajo (IT- PR-01-10). (1) Señalética de peligro eléctrico. Inspección visual de estado de tableros eléctricos. (2) Registro de mantenciones a instalaciones eléctricas, indicando las máquinas revisadas en instalación y el área correspondiente.	SITIO		X		X					X	X
8.16 Existe procedimiento para el manejo de sustancias químicas y peligrosas el cual se implementa.	Jefe Prevención de Riesgos	- Procedimiento de Almacenamiento, uso y disposición de sustancias peligrosas PC-PR-03. - Registro de capacitación en manejo de sustancias químicas y peligrosas. - Listado del personal que maneja sustancias peligrosas. - Examen de salud anual a trabajadores (cuando corresponda). - Listado y conocimiento de todos los productos químicos empleados en el sitio (incluyendo productos químicos, pesticidas, fertilizantes, combustibles y lubricantes).  - Inspección Visual: Bodegas de químicos y productos peligrosos cerradas. · Hoja de seguridad de productos químicos disponible. · Contenedores se mantienen dentro de bodega. · Contenedores sellados e identificados (producto contenido). · Contención de derrames y ventilación. · Duchas, lavaojos y servicios de primeros auxilios para personal que trabaja con materiales peligrosos, incluyendo químicos y pesticidas. · Ducha exclusiva para personal que realiza aplicaciones de químicos y pesticidas (agrícola).	SITIO		X	X	X	X	X	X			X
8.17 Existen baños segregados por género, comedores y agua potable para todos los trabajadores directos e indirectos, los cuales están en condiciones higiénicas adecuadas.	Encargado ADM	- Inspección visual de la instalación: Casino, baños y agua potable para todos los trabajadores. - Verificación de existencia de al menos 1 baño cada 20 trabajadores.	SITIO		X	X	X		X	X		X	X

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
8.18 Existen condiciones para el almacenamiento y consumo de alimentos durante la jornada laboral.	Encargado de Administración	- Inspección visual de la instalación: Casino. - Señalética de prohibición de consumo de alimentos dentro de la instalación (sólo en casino). - Registro de control de plagas realizado en la instalación. - Resolución Sanitaria de Casino (si aplica).	SITIO		X	X	X					X	X
8.19 Se proporciona condiciones adecuadas de alojamiento.	Encargado de Administración	- No aplica para la compañía.	SITIO		X	X				X		X	X
8.20 Las maquinas están correctamente instaladas, mantenidas y cuentan con sistemas de seguridad para evitar causar lesiones a los trabajadores .	Gerencia Mantenición (1) Jefe Prevención de Riesgos (2)	(1) Plan de mantención de maquinaria en SAP con las actividades a realizar según tipo de equipo. (1) Registros de mantención de maquinarias y equipos. (1) Los equipos cuentan con sensores de seguridad (si aplica). Inspección Visual de la instalación: (2) Sensores de seguridad de maquinas y equipo operando.	SITIO		X		X					X	X

## 9. CUIDADO DEL AMBIENTE

## CÓDIGOS Y ESTÁNDARES

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
9.1 Se conoce y cumple la legislación ambiental y sanitaria aplicable a las actividades de la empresa, incluyendo los permisos necesarios para el funcionamiento de las distintas actividades de las plantas.	Encargado de Administración	- Carpeta de normativa ambiental, la cual compila todos los permisos ambientales y sanitarios necesarios para el funcionamiento de los sitios.	SITIO	X	X			X	X				X
9.2 La empresa ha evaluado los impactos ambientales significativos de sus operaciones, y ha establecido políticas y procedimientos eficaces que reflejan su responsabilidad ambiental.	Gerencia de Sustentabilidad	- Matriz de identificación de impactos ambientales. - Estrategia de Sustentabilidad de Viña Concha y Toro. - Informes de Huella de carbono y Huella hídrica muestran impactos ambientales de las operaciones. - Reporte de Sustentabilidad. - Matriz de Gestión Ambiental, Plan Operacional por Planta y Plan de Contingencia Medio Ambiental Transversal.	TRANSVERSAL			X	X						X
9.3 Se implementan medidas adecuadas para prevenir o reducir al mínimo los efectos adversos de las operaciones en la comunidad, los recursos naturales y el ambiente en general.	Encargado de Administración (1) Gerencia de Sustentabilidad (2)	(1) Revisión de gestión de residuos peligrosos y no peligrosos. (1) Registro de uso de energía, uso y disposición del agua, residuos. (2) Registro de capacitación en temas ambientales, incluyendo el tener conocimiento de las políticas y procedimientos del sitio. (Uso de agua y energía / Manejo de residuos / Reciclaje y Reutilización).	SITIO		X		X						X

## 10. PRÁCTICAS ÉTICAS DE NEGOCIOS

## CÓDIGOS Y ESTÁNDARES

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
10.1 Existe un código de ética que prohíbe cualquier práctica de corrupción, el que es conocido por todo el personal. La empresa conoce las principales formas de corrupción presentes en los países donde tiene oficinas de representación y apoyará a cualquier empleado que denuncie cualquier situación de corrupción en forma seria y responsable sin represalia interna de cualquier tipo.	Oficina de Cumplimiento	- Código de Ética y Conducta Viña Concha y Toro; El Código de Ética tiene alcance en todo lugar donde Viña Concha y Toro tiene actividades. - Canal de Denuncias Anonimas. - Procedimiento de Denuncias e Investigaciones Viña Concha y Toro.	TRANSVERSAL	X	X			X	X		X		X
10.2 La empresa coleccionará, manejará y procesará información personal de sus trabajadores, socios comerciales, clientes y consumidores en su esfera de influencia, en cumplimiento con los requisitos de privacidad establecidos por la ley.	Oficina de Cumplimiento	- Código de Etica y Conducta de Viña Concha y Toro. - Entrevista con Fiscalía.	TRANSVERSAL				X						X
10.3 El intercambio de información sobre clientes se aceptará sólo y exclusivamente cuando se tenga certeza de que la información se recibe y usa legalmente.	Oficina de Cumplimiento (1) TI (2) CISO (3)	(1) Código de Etica y Conducta de Viña Concha y Toro. (2) Política Corporativa de Seguridades de Información (TI-SI-01). (3) Entrevista con el CISO (Jefe de Seguridad de la Información - Gerencia Corporativa de Finanzas y Asuntos Corporativos). - Entrevistas con ejecutivos comerciales sobre acuerdos con clientes.	TRANSVERSAL	X				X					
10.4 La empresa monitorea continuamente las relaciones con sus clientes, y está atento a señales de riesgo o alerta que puedan surgir.	Gerencia Operaciones y Supply Chain	- Registro de seguimiento de historial de los clientes. - Encuestas de Satisfacción de Clientes realizadas anualmente. - Monitoreo de cantidad de cajas reclamadas por clientes.	TRANSVERSAL	X				X					

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES									
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH
10.5	Gerencia Negociaciones y Nuevos Insumos (1) Oficina de Cumplimiento (2)	(1) Código de Comprtamiento de Proveedores. (1) Existe una política de compras que incorpora leyes anticorrupcion. (1) Contratos con proveedores y clientes(clausula de modelo de prevencion de delitos). (1) Glosa o Código QR en orden de compra. (2) Código de Ética y Conducta.	TRANSVERSAL	X				X					
10.6	Gerencia Contabilidad	- Registro de las actividades contables se encuentra en SAP, que es el sistema contable utilizado en la compañía. - Ademas se encuentran los consolidados anuales o periodicos: · Publicación trimestral de los Estados Financieros de Viña Concha y Toro en la SVS (Superintendencia de Valores y Seguros, Chile). Publicación trimestral Press Releases de resultados de la viña. · Estados financieros publicados que cumplen con la norma IFRS y se pueden encontrar en los sitios web de la CMF (www.cmfchile.cl), además de estar disponibles en sitio web (www.vinacyt.com).	TRANSVERSAL					X					X
10.7	Gerencia Contabilidad (1) Fiscalía (2)	(1) Informe de Auditoria Financiera de auditores externos. (1) Libros contables registrando transacciones entre la Compañía y sus Filiales o con terceros. Declaración de fiscal respecto a sentencias ejecutoriadas civiles en contra de la compañía. (2) Registro de juicios de compañía.	TRANSVERSAL	X				X					
10.8	Remuneraciones (1) Oficina de Cumplimiento (2)	(1) Registro de entrega de Código de Ética y Conducta a ejecutivos. (1) Clausula de contrato de trabajo (MPD). (2) Código de Ética y Conducta Viña Concha y Toro. - Entrevista con ejecutivos de la empresa.	TRANSVERSAL	X				X					

INDICADORES	RESPONSABLE	REFERENCIAS SUGERIDAS	TIPO REQ	CÓDIGOS Y ESTÁNDARES										
				CÓDIGO DE ÉTICA	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP	WOOLWORTH	
10.9 La empresa no realiza transacciones con asociados de Walmart que puedan crear conflictos de interés.	Fiscal	- Entrevistas con ejecutivos. - Declaración de conflictos de interés.	TRANSVERSAL					X						
10.10 En su trato con los productores, proveedores, clientes y otras personas que tengan relaciones de negocios con la Empresa, y cuando existan conflictos de intereses, ya sea reales o presumibles, los directores, ejecutivos y trabajadores deberán declararlos en forma oportuna y transparente a la Empresa, de forma de que la Empresa pueda adoptar las decisiones correspondientes, según se establece en la normativa respectiva.	Fiscal	- Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro - Declaración de Conflictos de Interés de trabajadores de Viña Concha y Toro. - Entrevistas con directores, ejecutivos y trabajadores. - Clausula de contratos de trabajo.	TRANSVERSAL	X				X						
10.11 La empresa, sus directores, ejecutivos y trabajadores no deberá ofrecer o recibir regalos o entretenimiento a funcionarios públicos y/o privados, así como recibirlos por parte de los mismos, cuando dichos regalos pudieran ser razonablemente percibidos como incentivos, cuando tal acción represente un incumplimiento a las leyes, regulaciones y políticas de la Empresa, o cuando tal acción pudiera incomodar o afectar en forma negativa la imagen y reputación de la misma.	Fiscal	- Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. - Política Corporativa de regalos. - Política de relacionamiento con funcionarios públicos.	TRANSVERSAL	X			X	X						X