

INFORME DE PROGRAMA

# SANO, DIVERSO Y FELIZ 2023



VIÑA CONCHA Y TORO

— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —



El siguiente informe presenta los avances 2023 del Programa “Sano, Diverso y Feliz”, el cual busca generar vínculos de largo plazo con nuestros colaboradores, contribuyendo a su bienestar con programas de calidad de vida, capacitación y un buen ambiente de trabajo. Este programa se implementa de manera conjunta con los equipos de Personas del holding.

ELABORADO POR:  
Gerencia de Sustentabilidad  
Viña Concha y Toro

Julio 2024



# 01

## Introducción

- 1.1 Descorcha un Futuro Mejor
- 1.2 Elementos Fundamentales
- 1.3. Visión, Misión y Objetivo
- 1.4 Resumen del Modelo Estratégico

# 02

## Pilar Nuestra Gente

- 2.1 Programa Sano, Diverso y Feliz

# 03

## Desempeño y Métricas Programa

- 3.1 Diversidad: Inclusión, Balance de Género y Multiculturalidad
- 3.2 Bienestar y Trabajo
- 3.3 Métricas relevantes

# 04

## Avances Gestión 2023

- 4.1 Resultados 2023
- 4.2 Cumplimiento Meta 2023
- 4.3 Metas 2024







# 01

## Introducción

### CONTENIDOS

- 1.1 Descorcha un Futuro Mejor
- 1.2 Elementos Fundamentales
- 1.3. Visión, Misión y Objetivo
- 1.4 Resumen del Modelo Estratégico



## INTRODUCCIÓN

## 1.1 Descorcha un Futuro Mejor<sup>®</sup>

Descorcha un Futuro Mejor<sup>®</sup> es el nombre de la Estrategia de Sustentabilidad Corporativa 2025 de Viña Concha y Toro.

## INSPIRACIÓN

Hay un inmenso mundo contenido en cada uno de nuestros vinos. Hay pasión, hay esfuerzo, hay dedicación y cuidado.

Somos más que vinos de calidad, estamos aquí para transformar cada copa de vino y cada encuentro en una experiencia memorable.

Queremos ser protagonistas en la construcción de un futuro mejor para las personas y para el planeta. Por ello, trabajamos cada día, sabiendo que el tiempo del cambio es ahora, recordando en cada paso la ambición más sana de todas: mejorar en todo lo que hacemos para devolverle a la Tierra más de lo que nos ha dado.

**Eso es impacto positivo.**



VIÑA CONCHA Y TORO  
— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —



## INTRODUCCIÓN

## 1.2 Elementos Fundamentales

PROPÓSITO  
CORPORATIVO

Existimos para transformar cada copa de vino y cada encuentro en una **experiencia memorable.**



## SUSTENTABILIDAD

Desde la perspectiva de sustentabilidad, una experiencia memorable se consigue cuando podemos dejar un **legado de impacto positivo** a nuestros grupos de interés.

EXPERIENCIAS MEMORABLES PARA  
NUESTROS CONSUMIDORES

La estrategia de negocios de Viña Concha y Toro pone en el centro al consumidor, por eso, representa un importante hito del año 2022 el haber develado el propósito de la compañía: “Existimos para transformar cada copa de vino y cada encuentro alrededor del mundo, en una experiencia memorable.”

Esta frase resume lo que mueve y da sentido a todos los integrantes de Viña Concha y Toro, realizando cómo el quehacer diario se refleja en un objetivo mayor.

Una experiencia memorable se alcanza solo si se cuenta con vinos de calidad desde su origen, con un *terroir* adecuado, con un trabajo agrícola, enológico y de envasado de excelencia, pero también con la construcción de marcas atractivas, fuertes y globales que logren sintonizar con los consumidores; con una ambiciosa estrategia de sustentabilidad, con innovación; con áreas de apoyo de excelencia, y, por último, con una capacidad de distribución eficiente para llegar en tiempo y forma a cualquier rincón del mundo donde se quiera celebrar un encuentro con productos de la compañía.

Durante el año 2022, la compañía contó con una asesoría externa y un grupo de trabajo multidisciplinario interno, para descubrir y formular el propósito corporativo vigente.

## INTRODUCCIÓN

## 1.3 Visión, Misión y Objetivo

La compañía busca consolidarse como un referente internacional en materia de sustentabilidad más allá de los límites de su industria, destacando por sus prácticas ambientales y sociales coherentes con su propósito.

Así, la contribución de la sustentabilidad al logro del propósito de la compañía se genera cuando la compañía es capaz de dejar una experiencia memorable a sus grupos de interés en la forma de un impacto positivo concreto en ellos. Es por esto que todos los pasos que la compañía aborda anualmente

forman parte de una planificación de largo plazo, la cual se orienta a este objetivo y considera tanto actividades internas como actividades vinculadas con los grupos de interés para lograr alcanzarlos.

La compañía ha definido los siguientes elementos como los ejes fundamentales de su sistema de gestión de la sustentabilidad. Bajo estos elementos se construyen las bajadas tácticas y operacionales que dan forma a la planificación anual.



**Descorcha un Futuro Mejor**  
es el nombre de la Estrategia de  
Sustentabilidad Corporativa  
2025



## Aporte de la Sustentabilidad al Propósito

Lograr una experiencia memorable, al **dejar un legado de impacto positivo** a nuestros grupos de interés.

## Visión

Ser líderes en la construcción de un **futuro mejor, resiliente y regenerativo** para las personas y el planeta.

## Misión

Generar **impacto positivo neto** para nuestros stakeholders y ser referentes globales en la regeneración de nuestro planeta.

## Objetivo

Contribuir a **mejorar las condiciones naturales y sociales** de nuestro entorno y grupos de interés.

INTRODUCCIÓN

# 1.4 Resumen del Modelo Estratégico



VIÑA CONCHA Y TORO  
— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —

DEJAR UN LEGADO DE IMPACTO POSITIVO EN NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS



**Gobernanza de la Sustentabilidad**

**VISIÓN**

Ser líderes en la construcción de un futuro mejor, resiliente y regenerativo para las personas y el planeta

**MISIÓN**

Generar **impacto positivo neto** para nuestros stakeholders y ser referentes en la regeneración de nuestro planeta.

**OBJETIVO**

Contribuir a **mejorar las condiciones naturales y sociales** de nuestro entorno y grupos de interés.



**Consumidores**



**Proveedores**



**Clientes**



**Nuestra Gente**



**Comunidad**



**Nuestro Planeta**

**IMPACTO**

Llevar un mensaje de sustentabilidad y consumo responsable a nuestros consumidores.

Ayudar a nuestros proveedores a mejorar su comportamiento ético y medioambiental, con especial atención al cambio climático.

Generar un intercambio mutuo de mejores prácticas en sustentabilidad con nuestros principales clientes.

Mejorar el bienestar y el compromiso de todos los trabajadores de la empresa. Crecer en diversidad, igualdad e inclusión .

Contribuir al desarrollo de nuestras comunidades, a través de la educación, emprendimiento y el empoderamiento comunitario.

Ayudar a regenerar nuestro planeta, haciendo un uso eficiente de los recursos y mejorando las condiciones de nuestros ecosistemas naturales y productivos.

**10 PROGRAMAS Y METAS**

PROGRAMA De Principio a Fin

PROGRAMA Abastecimiento Responsable

PROGRAMA Closer to Our Markets

PROGRAMA Sano, Diverso y Feliz

PROGRAMA Ciudadanía Corporativa

PROGRAMAS  
Cero Desperdicio de Agua  
Independencia Fósil  
Innovación Circular  
Acción Climática  
Soluciones Basadas en Naturaleza

META **100%** de las marcas estratégicas (28 marcas | 85% de las ventas anuales)

META **100%** de los proveedores clave comprometidos con SBTi (30 proveedores de packaging)

META **100%** de los clientes principales (30 clientes | 35% de las ventas anuales)

META **100%** de los trabajadores con beneficios del programa (3,4 miles de personas)

META **100%** de las comunidades con iniciativas asociadas (32 comunidades)

METAS  
10% reducción de agua; 50% reducción de energía interna fósil; 10 upcyclings; 35% reducción de CO2; prácticas regenerativas en todos nuestros terrenos.







# 02

## Pilar Nuestra Gente

### CONTENIDOS

2.1 Programa Sano, Diverso y Feliz

PILAR NUESTRA GENTE

## Sano, Diverso y Feliz



### Mejorar continuamente el bienestar y el compromiso de todos los trabajadores de la compañía. Crecer en temas de diversidad, equidad, inclusión y bienestar laboral.

En el periodo 2021-2025, la organización se centrará en asegurar la igualdad de oportunidades y mejorar de manera activa el bienestar de todos los trabajadores.

El Programa "Sano, Diverso y Feliz" se fundamenta en tres pilares fundamentales: salud, diversidad y bienestar, los cuales son impulsados y profundizados activamente dentro de la compañía por la Gerencia de Personas.

En términos de salud, la compañía cuenta con convenios salud, actividades deportivas y recreativas. En diversidad, se trabaja en promover la inclusión, alcanzar un equilibrio de género adecuado a cada situación laboral y fomentar la multiculturalidad dentro de nuestra fuerza laboral. Como

compañía con operaciones en distintos lugares del mundo, la diversidad cultural juega un rol central en la gestión de personas.

Respecto al equilibrio bienestar y trabajo, se busca avanzar en la implementación de programas de beneficios cada vez más individualizados que elevan los niveles de bienestar y promueven un equilibrio entre la vida laboral y familiar de los colaboradores.

La compañía está comprometida en establecer relaciones de largo plazo con sus colaboradores, contribuyendo a su bienestar mediante programas de calidad de vida, oportunidades de capacitación y promoviendo un ambiente laboral positivo basado en los valores de la cultura corporativa: Respeto, Colaboración, Apertura al Cambio, Agilidad y Excelencia.



META 2025

**100% implementación en la compañía, generando cobertura a todos los trabajadores y basado en elementos clave para la gestión de personas: salud, diversidad y bienestar.**

Año Base 2020:  
3.579 trabajadores

INDICADOR

**3.579**  
colaboradores  
Cobertura del Programa  
Nivel Holding



SANO, DIVERSO Y FELIZ

## Componentes del Programa

El Programa **Sano, Diverso y Feliz** se compone de 2 ejes de trabajo centrales:

### 01

BIENESTAR Y SALUD

#### BIENESTAR Y SALUD

Pensando en la salud de los colaboradores, la compañía cuenta con una serie de beneficios directos y seguros adicionales que apuntan al bienestar individual como también familiar con múltiples actividades deportivas y recreativas. Fomentar un equilibrio entre trabajo y la vida personal es vital para la salud y motivación de nuestra gente.

### 02

DIVERSIDAD

#### DIVERSIDAD: INCLUSIÓN, BALANCE DE GÉNERO Y MULTICULTURALIDAD

Una cultura diversa enriquece a la compañía y la impulsa a ser exitosa. Se busca fortalecer la cultura interna, trabajando en Inclusión, Balance de Género y Multiculturalidad.



ODS 8

TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

Promover el acceso igualitario a **beneficios de salud de todos los trabajadores** de la compañía, que permitan a las cuidarse y promover el autocuidado. Enfocado a todos los trabajadores de la compañía con beneficios relevantes para su ciclo de vida.



ODS 10

REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

Lograr la incorporación personas con características diversas a la organización, generando resiliencia cultural incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y velar por la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor para **todos los colaboradores** de la compañía.



## Contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible



#### TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

##### META 8.5

Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y todos los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor.

#### CONTRIBUCIÓN VIÑA CONCHA Y TORO

##### Indicador 8.5

- Cantidad de personas beneficiadas por convenios de salud y bienestar, entre los que se incluyen los trabajadores directos de la compañía y sus familias.



#### REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

##### META 10.3

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

#### CONTRIBUCIÓN VIÑA CONCHA Y TORO

##### Indicador 10.3

- Cantidad de personas de la compañía que representan diversas culturas, géneros y en condiciones de discapacidad.

SANO, DIVERSO Y FELIZ

## Descripción Nuestra Gente 2023

Hoy la compañía cuenta con un set de 18 categorías de beneficios transversales para todos los trabajadores de la compañía. Además, se cuenta con 10 convenios vigentes, enfocados en materias de salud personal y familiar.



### DJSI 3.1.4-3.4.3-3.4.4-3.4.5

	Unidad	2021	2022	2023
<b>Igualdad de Remuneración</b>				
<b>Brecha de género en promedio de pago.</b>				
Diferencia entre trabajadores hombres y mujeres.	%	-	-24,2%	-24,8%
<b>Brecha de género en mediana de pago.</b>				
Diferencia entre trabajadores hombres y mujeres.	%	-	-52,1%	-55,4%
<b>Brecha de género en promedio de bonos.</b>				
Diferencia entre trabajadores hombres y mujeres.	%	-	-14,4%	-14,6%
<b>Brecha de género en mediana de bonos.</b>				
Diferencia entre trabajadores hombres y mujeres.	%	-	-23,4%	-22,3%

### FATALIDADES

<b>Colaboradores</b>	# personas	0	0	0
<b>Contratistas</b>	# personas	0	0	0

### TASA DE FRECUENCIA DE LESIONES CON TIEMPO PERDIDO

<b>Colaboradores</b>	LTIFR (n/millón horas trabajadas)	14,86	16,91	15,30
<b>Cobertura</b>	%	100%	100%	100%
<b>Contratistas</b>	LTIFR (n/millón horas trabajadas)	8,59	11,12	2,35
<b>Cobertura</b>	%	100%	100%	100%



SANO, DIVERSO Y FELIZ  
 Hoja de Ruta

**META 2025**

Programa implementado, generando cobertura al 100% de los trabajadores de la compañía y basado en 2 elementos clave para la gestión de personas: diversidad y bienestar.

Año Base 2020: 3.579 trabajadores



**2021**

**Diseño y definición de ejes prioritarios del Programa Sano, Diverso y Feliz.**

En esta etapa se realizó el diseño y lanzamiento del Programa “Sano, Diverso y Feliz”. Se avanzó en la definición de los ejes prioritarios para la compañía y la visualización de metas para el 2025.

**2022**

**Primer año de funcionamiento del programa, estableciendo las bases de su implementación.**

Se avanza en la construcción y del Plan de Acción y determinación de los indicadores anuales de medición.

Comienza con la incorporación sistemática de personas con discapacidad a la organización en distintos ámbitos y lugares de trabajo, avanzando en generar las condiciones seguras para ello .

Se realizan visitas y reuniones presenciales para difusión de beneficios y convenios, salud y recreación.



SANO, DIVERSO Y FELIZ

2023

### Segundo año de funcionamiento. Énfasis en Diversidad, Inclusión y Equidad

Se desarrolló diagnóstico interno respecto a Diversidad, Inclusión y Multiculturalidad para levantar los lineamientos generales que se utilizaron para generar la Política de Diversidad e Inclusión de Viña Concha y Toro.

Se realizó Feria de Salud para difundir temas de autocuidado y convenios generados.

Se levanta información de colaboradores que será base para generar convenios segmentados.



2024

### Tercer año de funcionamiento. Consolidando el Programa.

Realizar medición del nivel de madurez y ajustes del programa en caso de ser necesario.

Avanzar en el cierre de brechas en términos de Diversidad, Inclusión y Multiculturalidad. Diseñar acciones específicas para mejorar en balance de género dentro de la organización.

Realizar la primera evaluación al programa de beneficios individuales.

2025

### Cuarto año de funcionamiento. Programa con nivel de madurez alcanzado.

Cerrar las brechas en términos de Diversidad, Inclusión y Multiculturalidad. Diseñar acciones específicas para mejorar en balance de género dentro de la organización.

Consolidación del programa de beneficios individualizados.

Realizar benchmarking con empresas multinacionales.





SANO, DIVERSO Y FELIZ

## Metas Anuales

	ACCIONES	META	KPI	AVANCE ESPERADO	AVANCE REAL	% AVANCE ANUAL
2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de ejes prioritarios para el Programa de bienestar de la compañía y establecimiento de metas 2025.</li> </ul>	Programa diseñado	% Avance	100%	100%	<b>100%</b>
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar personas con discapacidad a la organización en distintos ámbitos y lugares de trabajo.</li> <li>Realizar visitas y reuniones presenciales para difusión de beneficios y convenios, salud y recreación.</li> </ul>	35 personas	# personas	35	33	<b>95%</b>
		1.500 personas	# personas	1.500	1.432	
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>Desarrollar Informe de Diagnóstico respecto a Diversidad, Inclusión y Multiculturalidad que permita el desarrollo de una política de inclusión y el establecimiento de metas para balance de género.</li> <li>Generar beneficios individualizados de acuerdo con el análisis de perfil de cada trabajador y generación de beneficios por segmentos etéreos.</li> </ul>	Política elaborada	% Avance	100%	100%	<b>91%</b>
		Levantamiento perfiles	% Avance	100%	81%	
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>Avanzar en el cierre de brechas en términos de Diversidad, Inclusión y Multiculturalidad. Diseñar acciones específicas para mejorar en balance de género dentro de la organización.</li> <li>Realizar la primera evaluación al programa de beneficios individuales.</li> </ul>	50% avance en implementación de brechas	#Act. implementadas / #Act. totales	50%		
		Resultado superior a 80%	% de satisfacción de usuarios	80%		
2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cerrar las brechas en términos de Diversidad, Inclusión y Multiculturalidad. Diseñar acciones específicas para mejorar en balance de género dentro de la organización.</li> <li>Consolidación del programa de beneficios individualizados.</li> </ul>	100% avance en implementación de brechas	#Act. implementadas / #Act. totales	100%		
		Resultado superior a 80%	% de satisfacción de usuarios	80%		

SANO, DIVERSO Y FELIZ

## Impactos Alcanzados a 2023

Ejes de Trabajo	KPI	2021	2022	2023
		Diseño y lanzamiento del Programa		Primer Informe de Diagnóstico de Diversidad
		Selección de ejes de trabajo interno		
BIENESTAR Y TRABAJO	# personas con exámenes preventivos de salud en fundos, bodegas y plantas	450	473	647
	# Talleres	15 (Talleres de alfabetización digital en fundos)	319 (Participantes en Taller de Beneficios)	620 (Participantes en Ferias de Salud)
	# personas capacitadas en bienestar personal	-	400 (Prevención Alcohol y Drogas)	522 (Finanzas personales)
DIVERSIDAD: INCLUSIÓN, BALANCE DE GÉNERO Y MULTICULTURALIDAD	# personas acreditadas por inclusión (1,5% dotación)	39	33	36
	# personas con charlas sobre seguros complementarios y beneficios	325	1.113	1.943





# 03

## Desempeño y Métricas del Programa

### CONTENIDOS

- 3.1 Diversidad: Inclusión, Balance de Género y Multiculturalidad
- 3.2 Bienestar y Trabajo
- 3.3 Métricas Relevantes





# 3.1

Diversidad: Inclusión,  
Balance de Género y  
Multiculturalidad



## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Inclusión, Balance de Género y Multiculturalidad

Durante el año 2023 se realizaron diversas instancias que permitieron conocer la percepción de las personas respecto a la diversidad e inclusión en Viña Concha y Toro y desarrollar una política acorde a las necesidades y cultura organizacional de la compañía.

### POLÍTICA DE DIVERSIDAD

Con la convicción de que la Diversidad e Inclusión nos enriquece e impulsa a ser una organización más exitosa, durante el año 2023 se elaboró la Política de Diversidad e Inclusión de Viña Concha y Toro. La difusión de la Política se realizará durante el 2024

### ENCUESTA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

Para conocer la percepción de los colaboradores se llevó a cabo una encuesta de diagnóstico de Diversidad e Inclusión, en formato online y físico, en diferentes sitios de la compañía.

Esta encuesta fue anónima y confidencial y participaron más de 1.130 trabajadores mediante entrevistas, focus groups y encuestas. Este proceso fue liderado por la Gerencia de Personas con el asesoramiento de la consultora especializada en Inclusión, Diversidad y Equidad, AHA Inclusión.

### PRINCIPALES RESULTADOS

Dentro de las respuestas más relevantes se encuentran que un 81,6% cree que las personas distintas a ellos son una contribución para Viña Concha y Toro; un 91,3% considera que es importante que Viña Concha y Toro promueva trabajar con personas de distintas edades.

Por su parte, un 82,5% considera que es importante que Viña Concha y Toro promueva la contratación de personas con discapacidad. Finalmente, el 50,2% cree que existe participación plena y efectiva de las mujeres en Viña Concha y Toro, es decir, la implicación de mujeres en distintos puestos y procesos dentro de la organización.

Por otro lado, se logra avanzar en la incorporación de personas con discapacidad a la organización en distintos ámbitos y lugares de trabajo. Se acreditó a 36 personas por inclusión.



# 1.130

Participantes en encuesta de Diversidad, Equidad e Inclusión

1.943

Personas participando en Ferias de Salud y Calidad de Vida

620

Personas participando en ferias de salud y calidad de vida durante 2023

647

Personas participando en operativos preventivos de salud en fundos, bodegas y plantas de envasado

## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

### Beneficios y Convenios para Colaboradores

Se realizaron diversas instancias que permitieron dar a conocer los beneficios y convenios disponibles para las personas que trabajan en Viña Concha y Toro y sus diferentes lugares de trabajo.

#### ACTUALIZACIÓN FICHAS DE DATOS PERSONAS

Conocer a nuestros colaboradores en profundidad y sus diferencias es clave para generar vínculos de largo plazo. Es por esto que durante 2023 se logra recopilar y completar un 81% de fichas personales de colaboradores que será la base para generar convenios segmentados para las diversas ubicaciones y tipos de trabajo de los colaboradores la compañía.

#### MANUAL DE BENEFICIOS

Durante el año 2023 se elaboró un Manual de Beneficios para los trabajadores, el cual fue presentado a través de 9 jornadas de talleres presenciales en plantas de envasado, fundos agrícolas, bodegas de vinificación y sucursales de VCT. En este taller se presentaron los diferentes beneficios que se encuentran disponibles para los colaboradores y se espera que durante el año 2024 sea publicado en intranet.

#### TALLERES PARA COLABORADORES

El principal foco de los talleres durante el año 2023 para fue Asesorías Financieras. Se realizaron 11 jornadas de talleres de administración de finanzas personales en la Región

Metropolitana, que incluyó Plantas de envasado, bodegas y sucursales de VCT Chile, alcanzado un total de 407 participantes. Mientras que en la Zona sur se realizaron 5 jornadas de talleres en bodegas y fundos alcanzando un total de 115 participantes.

#### FERIAS DE SALUD

Por otro lado, como cada año se realizaron Ferias de Salud para difundir y entregar información sobre temas de nutrición, dental, visual y convenios de salud logrando una participación de 620 colaboradores en oficinas corporativas y plantas de envasado. El objetivo de estas instancias fue que los trabajadores pudieran acceder a información importante sobre algunos beneficios y participar de actividades de autocuidado y salud, en el mismo lugar de trabajo.

Estas ferias de salud se llevaron a cabo en la Planta Vespucio I, Planta Pirque, Planta Lontué y en las oficinas corporativas del World Trade Center. Además, se realizaron Operativos Preventivos de Salud en plantas de envasado, bodegas y fundos agrícolas logrando un total de 647 participantes.





# 3.2

Bienestar y Trabajo

CONCHA Y TORO

## Beneficios y Convenios para Colaboradores

### POSTNATAL PARENTAL

El postnatal parental es un permiso de doce semanas (84 días) al que tiene derecho la trabajadora, a continuación del postnatal, con pago de subsidio que reemplaza su remuneración.

Este permiso se puede usar por media jornada, donde aumenta a 18 semanas (126 días), recibiendo la mitad del subsidio señalado y, a lo menos, el 50% de las remuneraciones pactadas en el contrato. Si ambos padres son trabajadores, el padre puede hacer uso de este permiso si la madre así lo decide, pero sólo a contar de la séptima semana, es decir las primeras 6 semanas, de cualquier forma, le corresponden a la madre.

### BENEFICIO SALA CUNA

Posterior al término del postnatal, la trabajadora podrá decidir respecto al beneficio de cuidado de su hijo o hija hasta los dos años de edad. Las alternativas son:

**Sala Cuna Vitamina:** entrega un servicio que permita a los padres realizarse profesionalmente y participar en forma activa del crecimiento de sus hijos; a los niños desarrollarse con cariño en un ambiente educativo, seguro y de alta calidad, y a las empresas implementar soluciones innovadoras que mejoren la calidad de vida de sus trabajadores. Por esto, la compañía cubre el valor total de la matrícula anual y la mensualidad.

**Sala Cuna a elección:** La trabajadora podrá elegir una sala cuna de su preferencia con el financiamiento de la Compañía por matrícula (una vez al año) y mensualidad, ambos con tope. La activación debe ser solicitada con al menos 30 días de anticipación.

**Bono compensatorio Sala Cuna:** Si el hijo o hija de la trabajadora está imposibilitado de asistir a Sala Cuna, la trabajadora deberá presentar un certificado del pediatra tratante para respaldo médico de esta condición. La trabajadora debe informar esto con 30 días de anticipación al área de Calidad de Vida.

**Sala de Lactancia:** Las salas de lactancia son espacios en el centro de trabajo donde las madres lactantes pueden amamantar o extraer su leche, almacenarla adecuadamente y al término de su jornada laboral llevarla a su casa para alimentar a su hija o hijo. Se encuentra disponible en las oficinas de corporativas de la compañía, para todas las trabajadoras que desean utilizarla.

### BENEFICIO DE TRABAJO FLEXIBLE

La flexibilidad laboral es un modelo de trabajo que permite a los empleados elegir algunas condiciones en relación con su puesto. Durante el año 2023, se cuenta con horario de Modalidad Híbrida 3x2 ( 3 días de teletrabajo y 2 días asistencia de manera presencial.





## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Plataformas Web y Servicios en Línea

Con el objetivo de fomentar mantener un cuerpo sano y activo, la compañía ha incorporado el uso de tecnología para mejorar la salud y el bienestar de los colaboradores a través de plataformas web y servicios en línea para diferentes necesidades.

## PLATAFORMA HANU FIT

Es una plataforma de Bienestar Integral online 100% gratuita para los trabajadores de Viña Concha y Toro, disponible desde cualquier dispositivo y fomenta :

- Cuidado del cuerpo: cuenta con cientos de entrenamientos en más de 18 disciplinas, como HIIT, Baile, Pilates, Pausa Activa, junto a coaches reconocidos internacionalmente.
- Despejar la mente: se puede acceder a sesiones de meditación, relajación, yoga y mindfulness, entre otras.
- Mejorar la alimentación: cuenta con entretenidas cápsulas de sólo 90 segundos con recetas saludables y planes nutricionales según los objetivos de cada usuario.
- Además, durante Noviembre del 2023, el área de Calidad de Vida realizó un Desafío Hanu Fit: ¡Actívate cuándo y dónde quieras! Entregan reconocimientos al mejor rendimiento en las categorías "Mejor Desempeño" y "Premio al Mérito".

## PLATAFORMA KONECTA

Konecta es una plataforma online de psicólogos que nace a raíz de la situación del Covid-19 donde los profesionales de salud mental entregan contención y apoyo a las personas que lo necesiten. Incluye especialidades de primera infancia, infanto-juvenil, adulto y adulto mayor.

La plataforma ofrece:

- Sesiones con Psicólogos especializados en niños, adolescentes, adultos y adultos mayores.
- Telemedicina con médicos generales 24/7 y especialidades de 09:00 a 21:00 hrs. Puedes usar Fonasa o Isapre.
- Espacios con profesionales en las áreas de kinesiología, fonoaudiología, nutrición y coaching, además de expertos en asuntos legales.

## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Fortalecimiento del Centro del Conocimiento - Programas para Ti

Nueva ruta de aprendizaje implementada en la plataforma online Corporativa “Centro del Conocimiento”, con el objetivo de desarrollar nuevas competencias y habilidades que permitan a los trabajadores desarrollarse profesionalmente y alcanzar sus objetivos.

## DESCRIPCIÓN PROGRAMA

En total aprobaron 241 trabajadores los cursos disponibles en la ruta de aprendizaje “Programas para Ti”:

- **Herramientas de Excel:** Entregar los conocimientos básicos de Excel, permitiendo adquirir las habilidades necesarias para trabajar con esta herramienta de manera efectiva.
- **Excelencia y Mejora Continua:** Profundizar sobre la estrategia de excelencia y mejora continua de la compañía
- **Resolución de Problemas y Toma de Decisiones:** Disponer herramientas para identificar problemas y resolver desafíos.
- **Creatividad e Innovación:** Desarrollar capacidades creativas, identificar nuevas oportunidades y establecer los enfoques adecuados para aplicarlos en un entorno organizacional.
- **Comunicación Efectiva:** Conocer los elementos

fundamentales de una comunicación efectiva. Reconocer el impacto de los estilos de comunicación en la consecución de los objetivos de trabajo

- **Metodologías Ágiles en el Trabajo:** Comprender qué es el “Modelo Ágil”, su teoría y su aplicación en entornos laborales.

## BENEFICIOS PROGRAMA

Los beneficios para el negocio de este programa corporativo son fortalecer a los trabajadores con nuevas competencias y habilidades, para su desarrollo personal y profesional. Permitiendo impactar positivamente en la movilidad interna, rotación del personal y compromiso con la organización.

## IMPACTO PROGRAMA

Una de las variables con impacto cuantitativo del Programa Fortalecimiento del Centro del Conocimiento – Programas para Ti es el indicador de movilidad interna donde el 2023 fue un 36% de cargos seleccionados a través de procesos de movilidad interna 0,05% más que el 2022.

7%

Porcentaje de colaboradores que participaron en el programa  
(Dotación: 3.444 colaboradores)



## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Programa de Capacitación “La Calidad Nos Define”

Programa de Capacitación que integra todas las temáticas relacionadas con calidad, legalidad, inocuidad a nivel corporativo, dando cumplimiento a los requisitos de nuestras normas de certificación, fortaleciendo nuestra cultura de calidad y logrando productos con altos estándares de excelencia.

## DESCRIPCIÓN PROGRAMA

El programa de capacitación considera los siguientes cursos:

- Política de Corporativa de Calidad
- Normas de BRC-IFS
- HACCP
- Food Defense
- Estándar Ético
- Alérgenos

Durante el 2023 se capacitaron a 751, realizando en total 3.279 horas de capacitación vinculadas al programa.

## BENEFICIOS PROGRAMA

El beneficio del Programa de Capacitación “La Calidad Nos Define” es fortalecer la Cultura de Calidad Corporativa de Viña Concha y Toro.

Este programa busca entregar conocimientos y habilidades que permitan dar cumplimiento a los requisitos de las normas BRC – IFS, HACCP, Estándar Ético, entre otras, habilitando a la empresa para poder vender sus productos en UK y los países Europeos.

## IMPACTO PROGRAMA

Viña Concha y Toro al ser una empresa que cuenta con la certificación BRC e IFS puede comercializar sus productos en UK y Europa.

La gestión comercial en Europa incrementó un 5,7% frente a 2022, con un mayor volumen de 0,8%. Se puede destacar a Reino Unido, que experimentó un crecimiento sostenido durante el año, seguido de Irlanda y Polonia. En Reino Unido, el volumen aumentó un 5,3% frente al año anterior, y se logró un crecimiento de 13,4% en valor.



DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Incentivos y Desarrollo Profesional

La compañía genera incentivos a largo plazo para empleados distintos al nivel de alta dirección, vinculados al desempeño y adicionales a los beneficios tradicionales.

### PROGRAMA BECAS ESTUDIOS SUPERIORES

Este programa busca contribuir al desarrollo profesional de los colaboradores con un adecuado nivel de desempeño sostenido en el tiempo. Está enfocado en colaboradores que, a través de su trabajo, han demostrado un alto compromiso y que constituyen un aporte al crecimiento de los objetivos de la compañía.

El programa pretende que los colaboradores escogidos obtengan una especialización y/o estudio en temáticas acordes a las necesidades sus funciones están requiriendo y así entregar herramientas a través de la formación formal las cuales pueden ser programas de educación universitaria, diplomados o programas de postítulo. Estos incentivos apuntan a profesionales que no pertenezcan a la alta dirección y se postulan internamente con el apoyo de las jefaturas directas.

Durante el año 2023, la compañía entregó 7 becas con duración superior a 2 años. El rango de tiempo en que estos incentivos reditúan es de 3 años o más.







# 3.3

Métricas Relevantes



## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Fuerza Laboral y Libertad de Asociación

### Aumenta la Inclusión de Mujeres en Roles de Liderazgo y Mejora la Representación Sindical en 2023

Entre 2022 y 2023, Viña Concha y Toro ha logrado avances significativos en la inclusión de mujeres en su fuerza laboral, especialmente en roles de liderazgo y técnicos. El porcentaje de mujeres en la fuerza laboral aumentó de 24,3% a 25,1%, lo que refleja un compromiso sostenido con la igualdad de género.

El crecimiento en las posiciones gerenciales ocupadas por mujeres es notable, pasando del 27,5% en 2022 al 31,3% en 2023. Este avance indica una mayor equidad en roles de toma de decisiones. Además, la participación femenina en la gerencia junior aumentó considerablemente, de 28,8% a 34,1%, lo que sugiere que la empresa está preparando a más mujeres para asumir roles de liderazgo superiores en el futuro.

Asimismo, en términos de libertad de asociación, el porcentaje de empleados representados por un sindicato independiente o convenio colectivo aumentó del 42% en 2022 al 48% en 2023. Este incremento es fundamental para asegurar que todas las voces de los trabajadores sean escuchadas y que se promuevan condiciones de trabajo justas y equitativas.

Desglose de la Fuerza Laboral: Género	2022	2023
Porcentaje del total de mujeres en la fuerza laboral	24,3%	25.1%
Porcentaje del total de posiciones gerenciales (junior + senior y top) que son ocupadas por mujeres	27,5%	31.3%
Porcentaje del total posiciones de gerencia junior que son ocupadas por mujeres.	28,8%	34.1%
Porcentaje del total posiciones de gerencia senior/ ejecutivos (máximo dos niveles bajo el CEO) que son ocupadas por mujeres.	10,5%	27.3%
Porcentaje del total posiciones gerenciales relativos a la generación de ingresos al negocio que son ocupadas por mujeres.	24,0%	23,0%
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM* (como % del total de puestos STEM)	39,0%	46,7%

Libertad de Asociación	2022	2023
¿Qué porcentaje de sus empleados se encuentra representado por un sindicato independiente o convenio colectivo?	42%	48%



## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Contrataciones

En 2023, Viña Concha y Toro cubre el 36% de las vacantes con talento interno y aumenta la contratación externa.

Durante el año 2023, Viña Concha y Toro realizó 220 nuevas contrataciones, mostrando un aumento en comparación con las 194 en 2022 y un ajuste desde las 573 en 2021. Este incremento sugiere una estabilización en las necesidades de recursos humanos de la compañía tras un periodo de expansión y consolidación.

En cuanto a la promoción interna, el 36% de las vacantes fueron cubiertas por empleados internos en 2023, un ligero incremento respecto al 35,5% del 2022 y el 34% del 2021, aunque aún distante del 74% registrado en 2020, uno de los años de mayor éxito en resultados y crecimiento del negocio.

En términos de género, se contrataron 73 mujeres y 147 hombres. Esta diferencia puede reflejar las características demográficas de los sectores industriales y operativos. Finalmente, la nacionalidad de los nuevos empleados muestra una predominancia chilena con 193 contrataciones. Las demás nacionalidades representadas incluyen 17 venezolanos, 3 argentinos, 3 colombianos, y 1 de cada uno de los siguientes países: Estados Unidos, Haití, Paraguay y Perú, reflejando diversidad.

Contrataciones	2020	2021	2022	2023
Número total de nuevas contrataciones	650	573	194	220
Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas)	74%	34%	35,5%	36%
Costo promedio de contratación/FTE (MM CLP)	1,6	0,7	3,4	2,2

Nivel de Management	2023
Ejecutivo	6
Jefatura	10
Operativo	55
Profesional	72
Supervisor	7
Técnico Adm.	27
Vendedor	43
<b>Total general</b>	<b>220</b>

Género	2023
Femenino	73
Masculino	147
<b>Total general</b>	<b>220</b>

Nacionalidad	2023
Argentina	3
Chilena	193
Colombiana	3
Venezolana	17
Otras	4
<b>Total general</b>	<b>220</b>

## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Rotación de Personal

A pesar del aumento en la rotación, Viña Concha y Toro focaliza sus esfuerzos en retener y atraer talento.

Viña Concha y Toro reconoce la importancia de una gestión eficiente del capital humano para el crecimiento sostenible. Durante 2022 y 2023, se observaron incrementos en las tasas de rotación total y voluntaria. A pesar de estos aumentos, se logró mantener una cobertura completa de los puestos vacantes, reflejando la capacidad de la compañía para atraer talento.

El análisis por género reveló diferencias significativas en las tasas de rotación, con una mayor afectación en los empleados masculinos. Asimismo, se identificaron variaciones importantes según las categorías laborales, destacando la necesidad de iniciativas de retención específicas para cada grupo.

Estos resultados subrayan la importancia de desarrollar estrategias que promuevan la retención y satisfacción de los empleados. Viña Concha y Toro está comprometida con la creación de un ambiente laboral inclusivo y equitativo, y seguirá fortaleciendo sus acciones y esfuerzos en materias de recursos humanos para asegurar que su equipo se mantenga motivado y alineado con los objetivos de la compañía.

Tasas de Rotación	2022	2023
Tasa de Rotación Total	13,2%	14,9%
Tasa de Rotación Voluntaria	4,4%	4,7%
Cobertura	100%	100%

	Femenino	Masculino
Voluntario	1,3%	3,3%
Involuntario	3,5%	11,4%
Cobertura	100%	100%

	Ejecutivo	Jefatura	No Calificados	Operativo
Voluntario	0,1%	0,2%	0,0%	0,9%
Involuntario	0,4%	1,1%	0,0%	6,7%

	Profesional	Supervisor	Técnico Adm.	Vendedor
Voluntario	1,9%	0,3%	0,9%	0,3%
Involuntario	2,2%	0,7%	2,3%	1,5%



## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Evaluación de Desempeño

La evaluación de desempeño en la Viña es fundamental para medir y mejorar la efectividad de los colaboradores. Mediante diversas metodologías, se alinean los objetivos individuales con los estratégicos, promoviendo un entorno de mejora continua y excelencia operativa.

### TIPOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Viña Concha y Toro emplea varios tipos de evaluación de desempeño para diferentes niveles y roles dentro de la organización.

La evaluación por objetivos se basa en el establecimiento y cumplimiento de metas específicas y medibles. Cada empleado trabaja junto a su supervisor para definir objetivos claros al inicio del periodo de evaluación. Al final del ciclo, se revisa el grado de cumplimiento de estos objetivos, permitiendo identificar áreas de mejora y reconocer logros significativos. Esta evaluación se realiza en general de forma semestral a través del High Performance Index (HPI). Este enfoque fomenta la claridad en las expectativas laborales, alinea los esfuerzos con los objetivos corporativos, y proporciona una base sólida para el desarrollo profesional.

La evaluación multidimensional (360 grados) es un enfoque integral que recopila feedback de diversas fuentes: supervisores, compañeros de trabajo, subordinados y, en algunos casos, clientes. Este método se utiliza específicamente para los niveles ejecutivos, proporcionando

una visión holística del desempeño del liderazgo. Esta evaluación proporciona una perspectiva completa y equilibrada del desempeño ejecutivo, identifica fortalezas y áreas de mejora desde múltiples ángulos, y apoya el desarrollo de competencias clave para la gestión y el liderazgo dentro de la compañía.

### FRECUENCIA DE EVALUACIONES

En Viña Concha y Toro, nos tomamos el tiempo para evaluar el desempeño de nuestros colaboradores. Es por ello que realizamos evaluaciones basadas en objetivos y evaluaciones multidimensionales generalmente de forma semestral o anual según corresponda, asegurando un seguimiento continuo y preciso del rendimiento de nuestros colaboradores. Estas prácticas le permiten a Viña Concha y Toro mantener un alto nivel de desempeño y alinear constantemente los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la empresa.



## DESEMPEÑO Y MÉTRICAS

## Salud y Seguridad Ocupacional

**Viña Concha y Toro se compromete firmemente con la seguridad y salud ocupacional (SSO) de todos sus colaboradores. Su política de SSO demuestra su compromiso con la transparencia y la responsabilidad corporativa.**

La política de SSO es aplicable a todas las operaciones de la empresa, incluyendo a colaboradores, contratistas y cualquier individuo bajo su supervisión. Este enfoque integral garantiza un ambiente de trabajo seguro y saludable. Cumple rigurosamente con normativas y estándares internacionales relevantes en SSO, así como con recomendaciones voluntarias y acuerdos colectivos aplicables. Esto asegura que sus prácticas están alineadas con las mejores prácticas globales y son adaptables según las necesidades específicas.

La consulta y participación activa de los colaboradores es un pilar fundamental. Promueve un entorno donde los colaboradores y sus representantes contribuyen a la identificación y gestión de riesgos, fortaleciendo la cultura de seguridad y fomentando una comunicación abierta y efectiva.

El compromiso con la mejora continua es central en la política de SSO. Implementa un sistema de gestión que se revisa y actualiza regularmente, buscando siempre formas de mejorar la identificación, evaluación, reducción y control de riesgos. Sus planes de acción y priorización abordan proactivamente los riesgos identificados. Estos planes se

basan en diagnósticos iniciales y auditorías anuales, permitiendo adaptarse a los cambios en operaciones y entornos laborales, garantizando la seguridad y salud de todos.

Viña Concha y Toro está comprometida con la implementación de medidas efectivas para mejorar continuamente sus indicadores de desempeño en SSO. Esto incluye el monitoreo constante y la evaluación de sus prácticas para asegurar que está en camino de alcanzar sus objetivos de seguridad y salud.

La implementación de su política de SSO cuenta con el respaldo total de la gerencia de Viña Concha y Toro. La alta gerencia es responsable de difundir y asegurar el cumplimiento de la política, proporcionando los recursos necesarios para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable para todos.

Viña Concha y Toro sigue dedicada a proteger la seguridad y salud de sus empleados y colaboradores, integrando estos principios en todas sus operaciones diarias y fomentando una cultura de seguridad y bienestar en toda la organización.







# 04

## Avances Gestión 2023

### CONTENIDOS

4.1 Resultados 2023

4.2 Conclusiones

4.3 Metas 2024

AVANCES GESTIÓN 2023

## Resultados 2023

En Viña Concha y Toro las personas son clave para el logro de nuestras acciones y metas. El Programa “Diverso, Sano y Feliz” refleja el compromiso de la compañía con el cuidado y desarrollo integral de cada persona que trabaja en ella.

Durante el año 2023, la compañía ha logrado un avance importante en el Pilar Nuestra Gente de la Estrategia de Sustentabilidad Corporativa .

Por un lado, se logra con éxito el desarrollo de la Política de Diversidad, un hito crucial que sienta las bases para promover un entorno inclusivo dentro de la organización. Esta política, diseñada para reflejar los valores y compromisos de la compañía en materia de diversidad e inclusión, está ahora lista para su difusión a lo largo del año 2024, con el objetivo de asegurar una implementación efectiva y un impacto positivo en todos los niveles de la viña. Si bien se logró la meta establecida para Diversidad e Inclusión de elaborar una política, queda pendiente su difusión durante el 2024.

Por otra parte, en la componente de Bienestar y Trabajo, se logró alcanzar un 81% de actualización de fichas personales de colaboradores que será la base para generar convenios segmentados a los colaboradores. Este paso es fundamental para mejorar el bienestar general y promover un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de todos los colaboradores.

Uno de los principales hitos del año fue realizar las Ferias de Salud para dar a conocer la disponibilidad de convenios y actividades que la compañía ha diseñado con la finalidad de promover el bienestar integral.

En 2023 se cumplió en un 100% con la meta de avanzar en Diversidad e Inclusión al elaborar la Política de Diversidad e Inclusión, pero solo se alcanzó el 81% de actualización en las fichas de bienestar de los colaboradores, alcanzando así un avance general del 91% para el año.

Es importante destacar que los temas que no hayan alcanzado a completarse durante el año se seguirán abordando y avanzando, ya que son etapas necesarias para lograr las metas que la compañía se ha propuesto al 2025.



## Conclusiones

### Viña Concha y Toro Avanza en Diversidad e Inclusión y Mejora el Bienestar Laboral con Nuevas Iniciativas

Las acciones del Programa Sano, Diverso y Feliz en nuestra viña se centran en dos frentes principales: Diversidad e Inclusión, y Bienestar y Trabajo.

#### DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

La implementación de nuestra Política de Diversidad e Inclusión requiere primero la aprobación del Directorio. Una vez aprobada, es fundamental comunicarla eficazmente a todos los colaboradores a través de sesiones informativas y recursos educativos. Esto garantiza que todos comprendan y apoyen los principios de inclusión y diversidad en nuestra viña.

#### BIENESTAR Y TRABAJO

Para mejorar el Bienestar y Trabajo, debemos actualizar las fichas de información de cada colaborador. Esta actualización es crucial para desarrollar convenios adaptados a las distintas instalaciones y actividades, permitiendo una personalización efectiva de beneficios y programas de bienestar.





AVANCES GESTIÓN 2023

## Metas 2024

**El avance del Programa Sano, Diverso y Feliz en 2023 fue de un 91%.**

Para el próximo período, Viña Concha y Toro se enfocará en dos áreas clave: Diversidad e Inclusión y Beneficios para nuestros colaboradores.

### DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Se implementará la Política de Diversidad e Inclusión en todas las instalaciones de la compañía. Esto incluye la creación de materiales informativos y la realización de talleres y capacitaciones adaptadas a cada ubicación, desde fundos hasta oficinas corporativas. El objetivo es asegurar que todos los empleados comprendan y apoyen los principios de inclusión y diversidad.

### IMPLEMENTACIÓN DE CONVENIOS SEGMENTADOS

Se desarrollarán convenios personalizados para cada tipo de instalación, como fundos, bodegas, plantas de envasado y oficinas corporativas. Estos convenios ofrecerán beneficios y programas de bienestar adaptados a las necesidades específicas de cada grupo, mejorando así el apoyo y las condiciones laborales en cada entorno.







VIÑA CONCHA Y TORO  
— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —

INFORME DE PROGRAMA

**SANO, DIVERSO Y FELIZ 2023**