



INFORME DE PROGRAMA

Sano, Diverso y Feliz

Agosto 2025

VIÑA CONCHA Y TORO
— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —





Sobre este Informe

VIÑA CONCHA Y TORO

— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —



El presente informe expone los avances 2024 del Programa Sano, Diverso y Feliz, orientado a generar un impacto positivo mediante la generación de vínculos de largo plazo con nuestros colaboradores, contribuyendo a su bienestar con programas de calidad de vida, capacitación y buen ambiente de trabajo en Viña Concha y Toro. Este programa se implementa de manera conjunta con nuestras filiales vitivinícolas y los equipos de Personas.

Los datos de brecha salarial de género, fatalidades y tasa de frecuencia de lesiones con tiempo perdido tanto para colaboradores como para contratistas informados en este informe son verificados anualmente por tercera parte independiente. Para 2024, la verificación fue realizada por Deloitte Touche Tohmatsu Limited.

ELABORADO POR:
Gerencia de Sustentabilidad
Viña Concha y Toro

Agosto 2024

Tabla de Contenidos

01 Descorcha un Futuro Mejor

- 1.1 Estrategia de Sustentabilidad
- 1.2 Propósito Sustentable
- 1.3 Directrices Estratégicas
- 1.4 Modelo Estratégico
- 1.5 Pilar Nuestra Gente

02 Sano, Diverso y Feliz

- 2.1 Objetivo del Programa
- 2.2 Contribución a los ODS
- 2.3 Hoja de Ruta 2021 - 2025
- 2.4 Cumplimiento Metas Anuales
- 2.5 Impactos Alcanzados

03 Gestión de Personas

- 3.1 Diversidad e Inclusión
- 3.2 Beneficios y Convenios
- 3.3 Educación y Formación
- 3.4 Programas de Capacitación
- 3.5 Evaluación de Desempeño
- 3.6 Gestión Laboral

04 Métricas y Resultados

- 4.1 Fuerza Laboral
- 4.2 Contrataciones
- 4.3 Brecha Salarial
- 4.4 Capacitaciones
- 4.5 Rotación de Personal
- 4.6 Salud y Seguridad





Cap. **01**

Descorcha un Futuro Mejor

CONTENIDOS

1.1 Estrategia de Sustentabilidad

1.2 Propósito Sustentable

1.3 Directrices Estratégicas

1.4 Modelo Estratégico

1.5 Pilar Nuestra Gente

VIÑA CONCHA Y TORO
— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —



DESCORCHA UN FUTURO MEJOR

Estrategia de Sustentabilidad

Descorcha un Futuro Mejor® 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.



DESCORCHA UN FUTURO MEJOR

Propósito Sustentable

Viña Concha y Toro hace de la sustentabilidad un pilar de su propósito, pues una experiencia memorable se alcanza cuando se logra generar un impacto positivo que beneficia y trasciende hacia sus diferentes 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, realzando 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.

El propósito de la compañía se ha mantenido vigente y sin modificaciones.



SUSTENTABILIDAD

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

DESCORCHA UN FUTURO MEJOR

Directrices Estratégicas

Viña Concha y Toro aspira a consolidarse como referente global en sustentabilidad, generando impacto positivo neto en sus grupos de interés y el planeta mediante una gestión estratégica, coherente y de largo plazo orientada a la regeneración ambiental y social.

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.

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.

Propósito de la Sustentabilidad Corporativa

Aportar a generar una experiencia memorable, al dejar un legado de impacto positivo a los grupos de interés.



SUSTENTABILIDAD

DESCORCHA UN FUTURO MEJOR

Estructura Estratégica

Para materializar la mirada de largo plazo, Viña Concha y Toro ha definido un marco estratégico jerárquico.

La estructura de sustentabilidad de la compañía se origina en su propósito corporativo y se organiza bajo un enfoque top-down, que asegura coherencia y dirección a todas las acciones emprendidas.

En el nivel estratégico, se formulan las declaraciones que definen la razón de ser de la estrategia y orientan el porqué de cada acción, sirviendo de guía para la toma de decisiones.

En el nivel táctico, se establecen los focos vinculados a los grupos de interés que se busca impactar positivamente, representando el cómo avanzar hacia la visión y misión corporativa.

Finalmente, en el nivel operacional, se ejecutan los proyectos e iniciativas que permiten alcanzar las metas de cada pilar de sustentabilidad, definiendo el qué hacer para cumplir los objetivos.

NIVEL ESTRATÉGICO

Declaraciones que guían la razón de ser de la estrategia de sustentabilidad.

Representan la guía para todas las acciones que la compañía emprende, el por qué de las acciones en sustentabilidad.



NIVEL TÁCTICO

Focos que se abordan para lograr la visión y la misión. Representan a los *stakeholders* que se busca impactar positivamente con un objetivo claro. Responde a cómo se avanza para materializar la visión.

PILARES DE LA ESTRATEGIA

Cada uno de los pilares tiene una contribución que realizar a la estrategia de largo plazo. Tiene un **objetivo** corporativo, **metas** cuantitativas e **impactos positivos** esperados al 2025:

- Contribución de Largo Plazo
- Objetivo Corporativo
- Metas Cuantitativas
- Impactos Positivos Esperados

NIVEL OPERACIONAL

Proyectos o Iniciativas en los que se centralizan las acciones que permitirán alcanzar las metas establecidas para cada pilar. Representan el qué haremos para conseguir el objetivo.

PROGRAMAS ESTRATÉGICOS

Corresponde a los proyectos o iniciativas integrales mediante las cuales se materializan las actividades multidisciplinares, que permiten alcanzar las metas anuales que la compañía se ha planteado al 2025.

DESCORCHA UN FUTURO MEJOR

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 sostenibilidad 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.



10 ODS





Cap. 02

Sano, Diverso y Feliz

CONTENIDOS

2.1 Objetivo del Programa

2.2 Contribución a los ODS

2.3 Hoja de Ruta 2021 - 2025

2.4 Cumplimiento Metas Anuales

2.5 Impactos Alcanzados

VIÑA CONCHA Y TORO
— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —



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 e inclusión.

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.

En Chile, la compañía impulsa el programa “Sano, Diverso y Feliz”, promoviendo salud, diversidad e inclusión, y bienestar laboral mediante beneficios, capacitación y cultura corporativa basada en respeto 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

100% de los colaboradores

Cobertura del Programa Nivel Holding

SANO, DIVERSO Y FELIZ

1. Componentes del Programa

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

01

BIENESTAR
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.

2. 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 ODS 8.5

Más de **3,2 mil personas beneficiadas** por convenios de salud y bienestar en todos los lugares de operación, 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 ODS 10.3

1,6% de la dotación incorporada por concepto de inclusión, personas de la compañía incorporadas por concepto de discapacidad.

SANO, DIVERSO Y FELIZ

3. Hoja de Ruta 2021 - 2025

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.



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.

Se avanza en la implementación de capacitaciones internas respecto a temas de inclusión y en charlas internas sobre salud y bienestar laboral.

En 2024, la compañía fortaleció su compromiso con la salud y bienestar, logrando un 60% más de participación en exámenes preventivos, 2.000 asistentes en talleres de salud, 98,8% de satisfacción y ampliación del Programa de Apoyo al Empleado con cobertura integral para trabajadores y familias.

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

4. Metas Anuales

	ACCIONES	META	KPI	AVANCE ESPERADO	AVANCE REAL	% AVANCE ANUAL
2021	<ul style="list-style-type: none"> Definición de ejes prioritarios para el Programa de bienestar de la compañía y establecimiento de metas 2025. 	Programa diseñado	% Avance	100%	100%	100%
2022	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar personas con discapacidad a la organización en distintos ámbitos y lugares de trabajo. Realizar visitas y reuniones presenciales para difusión de beneficios y convenios, salud y recreación. 	35 personas	# personas	35	33	95%
		1.500 personas	# personas	1.500	1.432	
2023	<ul style="list-style-type: none"> 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. Generar beneficios individualizados de acuerdo con el análisis de perfil de cada trabajador y generación de beneficios por segmentos etéreos. 	Política elaborada	% Avance	100%	100%	91%
		Levantamiento perfiles	% Avance	100%	81%	
2024	<ul style="list-style-type: none"> 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, incrementar convenios. Realizar charlas preventivas programa sección salud. 	Al menos 6 convenios	% Avance	100%	81%	+100%
		1.000 personas capacitadas	#Personas capacitadas	1.000	1.316	
2025	<ul style="list-style-type: none"> Lograr gestionar convenios segmentados para diferentes instalaciones (2 para fondos, 2 para bodegas, 2 para plantas y 2 para WTC) Consolidación y evaluación del programa de beneficios individualizados. 	100% avance en implementación	#Act. implementadas / #Act. totales	100%		
		Resultado superior a 80%	% de satisfacción de usuarios	80%		



Cap. 03

Gestión de Personas

CONTENIDOS

3.1 Diversidad e Inclusión

3.2 Beneficios y Convenios

3.3 Educación y Formación

3.4 Programas de Capacitación

3.5 Evaluación de Desempeño

3.6 Gestión Laboral

VIÑA CONCHA Y TORO
— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —



GESTIÓN DE PERSONAS

Diversidad e Inclusión

La compañía impulsa un ambiente respetuoso, libre de discriminación y con igualdad de oportunidades en todo su alcance y filiales. Promueve participación equitativa y accesible, con foco en discapacidad, género e interculturalidad a lo largo del ciclo de personas.

La gestión de Diversidad e Inclusión se fundamenta en lineamientos corporativos que promueven el trato digno, la igualdad de oportunidades en selección, compensación, aprendizaje y desarrollo, y la tolerancia cero frente a cualquier forma de acoso o maltrato. El enfoque contempla ajustes razonables cuando se requieren y busca que cada persona pueda incorporarse, desempeñarse y proyectar su desarrollo, fortaleciendo equipos con pluralidad de miradas y mejores decisiones. Se promueve la participación equitativa en atracción, desarrollo, evaluación y bienestar, con comunicación clara de derechos, responsabilidades y expectativas de conducta.

La gobernanza se articula desde el Directorio, se complementa con el Comité de Ética y Sustentabilidad y el Modelo de Cumplimiento, con reportes regulares al Directorio sobre materias relacionadas. La alta gerencia lidera la definición de objetivos y recursos; el Área de Personas coordina la ejecución y el seguimiento; y los liderazgos de negocio actúan como embajadores de la cultura inclusiva en sus equipos. La compañía dispone de un canal confidencial para denuncias, con protocolos de investigación y medidas de remediación.

Las prioridades programáticas se organizan en tres frentes: discapacidad, género e interculturalidad. En discapacidad se impulsa inclusión a lo largo del ciclo laboral mediante diagnósticos, medidas de accesibilidad y sensibilización de equipos. En género se busca reducir brechas de participación y liderazgo, corrigiendo sesgos en los procesos de personas. En interculturalidad se eliminan barreras por nacionalidad, cultura u origen, promoviendo ambientes de respeto y aprendizaje.

La cultura interna evidencia una base favorable, con alta valoración de la diversidad y la inclusión. En el periodo, la compañía acreditó la inclusión de 36 personas y reforzó acciones de conciliación y bienestar. En Chile se registraron 84 nacimientos y 100 % de uso del postnatal por mujeres, junto con iniciativas de salud y difusión de beneficios.

La hoja de ruta prioriza cerrar brechas y medir satisfacción: avanzar 50 % en la implementación y alcanzar 80 % en la primera evaluación; hacia 2025, completar el 100 % del plan y consolidar un modelo de beneficios más individualizado.

Beneficios y Convenios

Viña Concha y Toro ofrece un portafolio de beneficios orientado a salud, bienestar y conciliación, con lineamientos para todo su alcance y filiales. Se priorizan acceso equitativo, uso y satisfacción de las personas, fortaleciendo la propuesta de valor del Área de Personas.

El sistema de beneficios se gestiona bajo principios de trato digno, equidad y no discriminación. Combina beneficios corporativos transversales con adaptaciones según la realidad operativa, resguardando estándares mínimos y evitando brechas injustificadas entre filiales o localidades. La comunicación es clara en hitos del ciclo laboral (ingreso, cambios de rol, retorno de parentalidad) y se refuerza con campañas de bienestar, activaciones y acompañamiento. Para facilitar el acceso, la intranet concentra un “catálogo vivo” con fichas simples por beneficio, requisitos, copagos y plazos, además de preguntas frecuentes y canales de contacto. Cuando hay particularidades normativas, se informan equivalencias y excepciones para asegurar consistencia en el alcance y transparencia.

La gobernanza recae en el Área de Personas, con responsables visibles en cada filial para implementación y escucha activa. Se levantan insumos mediante encuestas, asistencia y satisfacción en actividades, consultas en canales internos y espacios de retroalimentación con equipos (por ejemplo, retornos de parentalidad o cambios de turno). Con esa

información se ajustan coberturas, se simplifican requisitos y se priorizan los beneficios más valorados; también se coordinan mejoras con proveedores cuando corresponde. Los liderazgos reciben guías y breves capacitaciones para orientar a sus equipos, resolver dudas y derivar casos que requieran apoyo especializado.

El seguimiento se apoya en un tablero de indicadores: acceso (% elegibles), uso (% que lo ocupó), satisfacción (encuesta) y equidad (brechas por colectivo o ubicación), junto con métricas operativas como tiempos de respuesta y tasa de resolución de solicitudes. Los resultados se analizan por grupos comparables (p. ej., año de ingreso, tipo de rol y ubicación) para identificar oportunidades y buenas prácticas. La revisión es anual, con cierres trimestrales que pueden gatillar redesignos de convenios, refuerzos comunicacionales o pilotos con dos versiones de una prestación o mensaje para ver cuál funciona mejor. El foco del periodo está en mejorar la experiencia de acceso, asegurar trazabilidad y consistencia entre países y fortalecer la prevención en salud y la conciliación, manteniendo alineamiento con políticas corporativas y normativa aplicable.



Beneficios y Convenios

El catálogo integra beneficios transversales y convenios que se actualizan periódicamente. Cada prestación cuenta con una ficha sencilla (qué es, quiénes pueden acceder, pasos y plazos), y se comunica en momentos clave del ciclo laboral para favorecer su uso efectivo.

Salud y Bienestar

Prevención y apoyo integral a la salud física y mental, con enfoque preventivo y de largo plazo.

- Seguro complementario y catastrófico; telemedicina/atención remota.
- Programa de apoyo al empleado (soporte psicosocial y orientación); actividad física online.
- Campañas periódicas de autocuidado y bienestar.

Educación y Formación

Impulso a la empleabilidad mediante educación continua y beneficios educacionales, alineados al puesto.

- Becas y apoyos educacionales.
- Acceso a formación continua, capacitación formal y convenios con instituciones educativas.
- Articulación con políticas de capacitación interna y planes de desarrollo.

Bienestar Financiero

Apoyos económicos ante contingencias severas, complementarios a seguridad social y seguros, para mitigar impactos y sostener la continuidad laboral.

- Plataforma de convenios y finanzas personales.
- Apoyo por eventos catastróficos.
- Coordinación con otras coberturas y beneficios vigentes.

Convenios

Red corporativa que mejora acceso y condiciones en servicios de alto uso para colaboradores y familias; revisión y difusión periódicas para asegurar vigencia, cobertura territorial y beneficios preferenciales.

- Convenios de salud y dental.
- Convenios educativos.
- Beneficios preferenciales definidos por cada convenio y localidad.



Beneficios y Convenios

Permisos y beneficios parentales con orientación y acompañamiento prenatal–postnatal; herramientas para trámites y retornos graduales y seguros. Enfoque de corresponsabilidad e igualdad, con apoyo del Área de Personas.

Postnatal Parental

Permiso de 12 semanas (84 días) para la trabajadora, a continuación del postnatal, con subsidio que reemplaza su remuneración.

Puede ejercerse en media jornada, extendiéndose a 18 semanas (126 días), con la mitad del subsidio y, como mínimo, el 50 % de la remuneración pactada. Si ambos padres son trabajadores, el padre puede usarlo (total o parcial) desde la séptima semana. Aplica a contratos a plazo fijo, indefinido y por obra, en cualquier jornada.

Beneficio Sala Cuna

- Sala cuna a elección: la trabajadora elige sala cuna; financiamiento según política (matrícula y/o mensualidad), con topes y condiciones definidos. Solicitud con 30 días de anticipación.
- Bono compensatorio: procede cuando una condición acreditada impide asistir a sala cuna; se otorga mientras subsista, con aviso a Calidad de Vida con 30 días.

- Sala de lactancia: espacios habilitados para extracción y conservación de leche; facilidades y acuerdos para quienes deseen utilizarlos.

Trabajo Flexible

Modelo de trabajo flexible para puestos elegibles, con esquemas híbridos que combinan teletrabajo y asistencia presencial. Su aplicación se acuerda con el liderazgo directo según criterios del rol y desempeño, resguardando coordinación de equipos, continuidad operacional y SSO. Revisiones periódicas aseguran consistencia con lineamientos corporativos.

Acompañamiento y Canales

Orientación en trámites y derechos, apoyo en postnatal y retornos graduales, y difusión de beneficios de maternidad y paternidad. Canales de consulta y derivación del Área de Personas (punto de contacto), con coordinación con Calidad de Vida y trazabilidad para cumplir tiempos de respuesta y resolución.



GESTIÓN DE PERSONAS

Incentivos de Largo Plazo: Educación y Formación

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

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 2024, la compañía entregó 6 becas con duración superior a 2 años. El rango de tiempo en que estos incentivos reeditúan es de 3 años.



Programas de Capacitación

El aprendizaje impulsa la estrategia y la cultura de la compañía. El modelo combina formación obligatoria y de desarrollo (presencial y e-learning) con foco en capacidades críticas, acceso equitativo y medición de efectividad.

La capacitación se gestiona como un habilitador del negocio y del desarrollo de las personas. El modelo distingue dos vías complementarias: obligatoria (cumplimiento y riesgo: ética y conducta, Modelo de Prevención de Delitos, seguridad y salud en el trabajo, protección de datos y trato digno) y desarrollo (habilidades de liderazgo, técnicas y digitales, calidad y servicio). La oferta se organiza en rutas por rol y niveles, integrando microaprendizajes y contenidos modulares que facilitan la participación en operación continua. El principio rector es la equidad de acceso en todo el alcance y filiales, con materiales claros y apoyo a quienes lo requieran.

La gobernanza recae en el Área de Personas, que define el plan anual, administra plataformas y evalúa efectividad. Las áreas del negocio patrocinan contenidos y priorizan necesidades según riesgos, continuidad operativa y demanda. La ejecución combina facilitadores internos y proveedores externos, con curaduría para asegurar calidad didáctica y actualización. Los canales incluyen e-learning corporativo, aulas presenciales y sesiones sincrónicas, con calendarios y recordatorios por hitos del ciclo

laboral (inducción, cambios de rol y retorno de parentalidad). En otros países con particularidades, se informan equivalencias para mantener consistencia.

Las líneas prioritarias 2024 son: productividad digital (herramientas colaborativas y ciber-higiene), seguridad y salud, ética y cumplimiento, calidad y experiencia de cliente, y formación de liderazgos. Se promueve la transferencia al puesto mediante ejercicios prácticos, coaching de jefaturas y materiales de apoyo. La evaluación considera cuatro dimensiones: cobertura (quiénes participaron y finalizaron), aprendizaje (aprobación), aplicación en el puesto y percepción (satisfacción). Los KPIs principales se reportan en Métricas: horas totales y per cápita, cobertura por rol y género, tasa de finalización y satisfacción, porcentaje de liderazgos capacitados y participación en cursos críticos. Cuando alguna cifra no es pública, se presenta de forma agregada con una nota de alcance. El foco del periodo está en simplificar el acceso, fortalecer contenidos de riesgo, escalar habilidades digitales y conectar mejor la formación con la movilidad interna y el desempeño.



GESTIÓN DE PERSONAS

Evaluación de Desempeño

La evaluación asegura claridad de expectativas y continuidad en la gestión, con procesos comparables en filiales.

El modelo integra metas por rol y por equipos, con procesos comparables en todo el alcance y filiales. La gestión recae en el Área de Personas, que planifica el calendario, administra herramientas y habilita a jefaturas y equipos para conducir el proceso.

El ciclo considera cuatro etapas: (1) definición de objetivos alineados al plan anual; (2) seguimiento con ajustes; (3) cierre con evaluación de resultados y elaboración del Plan de Desarrollo Individual; y (4) calibración de resultados asegurando consistencia entre unidades. La información se resguarda con criterios de confidencialidad y uso legítimo.

Este esquema fomenta transparencia en expectativas, foco en resultados e identificación temprana de brechas y oportunidades de mejora. Asimismo, guía decisiones de desarrollo, sucesión y movilidad interna, e identifica tendencias que orientan programas de formación. Con ello, la compañía asegura continuidad en la gestión, consistencia en criterios y fortalecimiento de competencias clave.



Evaluación de Desempeño

Viña Concha y Toro emplea varios tipos de evaluación de desempeño para diferentes niveles y roles dentro de la organización, asegurando cobertura amplia, consistencia metodológica y alineación con los objetivos estratégicos.

Tipos de Evaluación de Desempeño

La evaluación por objetivos se basa en el establecimiento y cumplimiento de metas específicas y medibles. Cada empleado trabaja junto a su jefatura 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.

Una evaluación multidimensional (360 grados) recopila feedback desde diversas fuentes. Incluye evaluaciones de desempeño por parte de jefaturas y, mediante la evaluación de Engagement, valoraciones agregadas de compañeros y dependencias. Así, se aborda una evaluación de jefaturas, pares y, en algunos casos, dependencias, asegurando una mirada integral. Para medir desempeño colectivo y colaboración, se aplica la

encuesta de Efectividad de Equipos, que identifica fortalezas y oportunidades de mejora. Este método se utiliza específicamente para los niveles ejecutivos, proporcionando una visión holística del desempeño del liderazgo. Además, se cuenta con el Programa Corporativo “Liderazgo en Equipos”, que trabaja directamente con el líder y desarrolla talleres grupales para evaluar la efectividad del equipo. Por último, en 2024 se realizaron capacitaciones sobre feedback efectivo dirigidas a los líderes de equipo, promoviendo este modelo de retroalimentación y fomentando que sea respetuosa, clara, oportuna y continua.

Frecuencia de Evaluaciones

En Viña Concha y Toro, las evaluaciones basadas en objetivos y las evaluaciones multidimensionales se realizan de forma semestral o anual, según corresponda, asegurando un seguimiento continuo y preciso del rendimiento de los colaboradores. Estas prácticas permiten mantener un alto nivel de desempeño y alinear constantemente los esfuerzos individuales con los objetivos estratégicos de la compañía.



GESTIÓN DE PERSONAS

Gestión Laboral

Prácticas y procesos que aseguran transparencia en la gestión, diálogo permanente y uso efectivo de descansos y beneficios para los colaboradores.

Salarios Justos

En Viña Concha y Toro, los sueldos se ajustan cada seis meses según el Índice de Precios al Consumidor (IPC). Además, se realizan estudios de mercado anuales que buscan posicionar a todos los colaboradores en torno a la mediana del mercado según el cargo que desempeñan.

Registro y Nómina

Sistema de relojes marcadores en todos los sitios (2024); cálculo y registro de horas trabajadas; horas extra enviadas a jefaturas para revisión/aprobación según acuerdos; posterior envío a RR.HH. para revisión y pago; canal de RR.HH. para reclamos por errores de sistema en nómina. Actualmente, se realiza análisis y acciones para eliminar/mitigar las horas extra.

Diálogo Social

Comunicación fluida con colaboradores y dirigentes; reuniones mensuales entre representantes, RR.HH. y Subgerencia de Personas; levantamiento de temáticas y definición de acciones; reuniones/acciones extraordinarias ante contingencias.

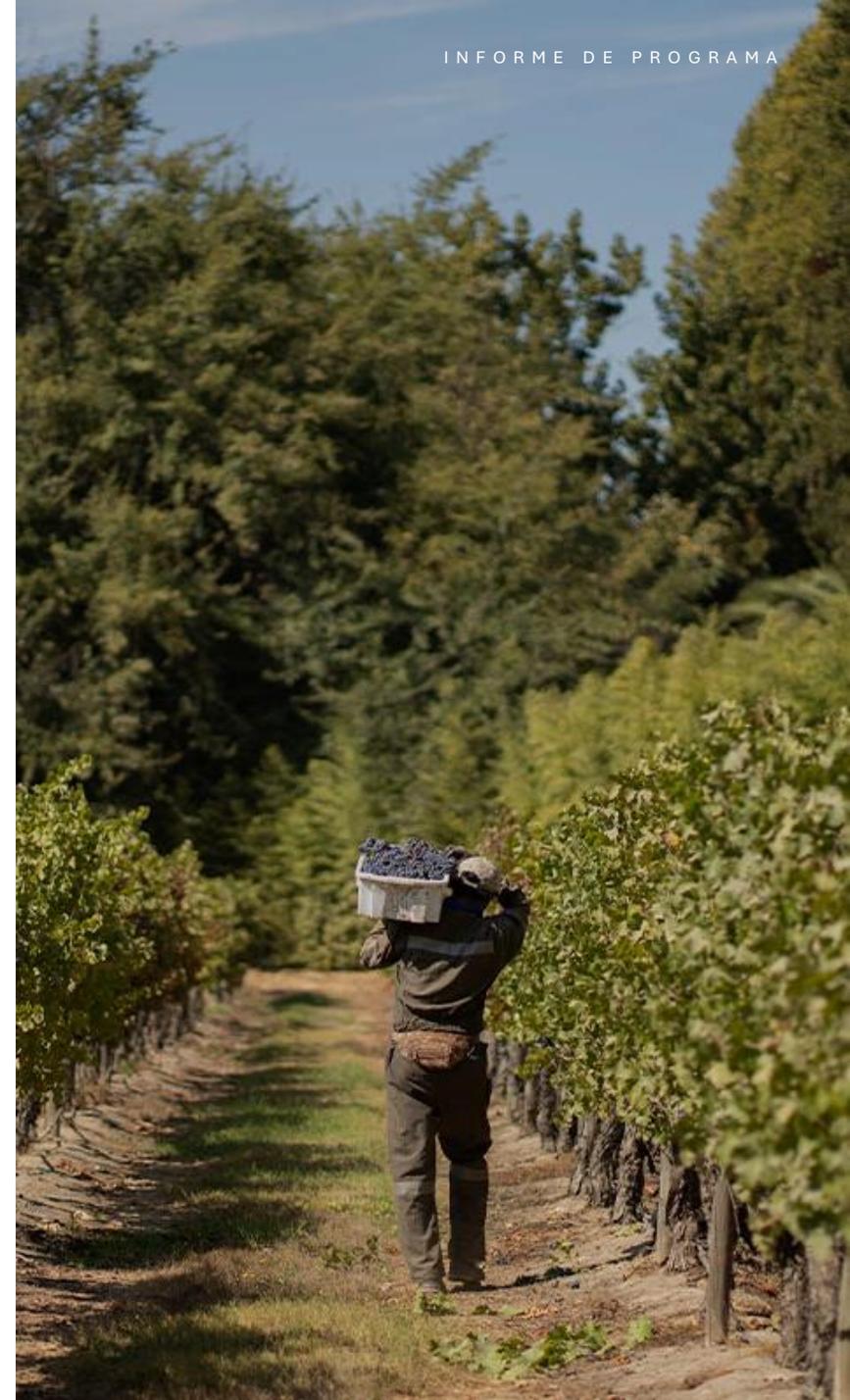
Vacaciones

Gestión diferenciada por rol; en planta, programación (incluye cierres, p. ej., Vespucio) para asegurar uso de vacaciones; en áreas administrativas, RR.HH. informa saldos a jefaturas para su gestión; Bono Vacaciones (de convenios colectivos, extendido a toda la compañía) que evita pérdida de beneficios de presencialidad (alimentación y transporte).

Bienestar y Compromiso de los Colaboradores

Con el fin de evaluar el compromiso de los colaboradores, las encuestas abarcan indicadores como satisfacción laboral, motivación, felicidad y niveles de estrés (balance laboral y personal).

Durante 2024 se llevó a cabo una nueva versión de la Encuesta de Engagement en toda la compañía, alcanzando una tasa de respuesta del **86%**. Los resultados generales mostraron un **72%** de favorabilidad, lo que representa un aumento de 5% respecto de la última medición. Este avance refleja el trabajo sostenido de la compañía a lo largo de los años para seguir construyendo un mejor lugar de trabajo.



GESTIÓN DE PERSONAS

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.





Cap. 04

Métricas y Resultados

CONTENIDOS

- 4.1 Fuerza Laboral
- 4.2 Contrataciones
- 4.3 Brecha Salarial

- 4.4 Capacitaciones
- 4.5 Rotación de Personal
- 4.6 Salud y Seguridad

VIÑA CONCHA Y TORO
— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —



MÉTRICAS Y RESULTADOS

Fuerza Laboral

Composición de la dotación por niveles, edades y nacionalidades que sostienen la operación.

La dotación responde a un negocio intensivo en operación y servicio: predominan roles técnicos, operativos y de venta, apoyados por jefaturas y profesionales que articulan campo, bodega y mercado. Este mix exige gestionar turnos y continuidad, reforzar seguridad y calidad, y estandarizar procesos y sistemas entre filiales.

La pirámide etaria (30–50 años) orienta movilidad interna, sucesión y reentrenamiento para roles críticos. La diversidad de nacionalidades enriquece la mirada de clientes, pero demanda onboarding claro, comunicaciones inclusivas y homologación de beneficios para una experiencia consistente. Este mapa es base para metas de representación y talento y para dirigir inversión formativa.

Libertad de Asociación	2023	2024
% de Empleados representado por un sindicato independiente o convenio colectivo	48%	36,7%

Desglose de la Fuerza Laboral por Genero

Nivel	Total	# Mujeres	# Hombres	% Mujeres
Alta gerencia	18	3	15	17%
Gerencia	187	58	129	31%
Jefaturas	276	88	188	32%
Otros profesionales	733	346	387	47%
Otros técnicos	884	98	786	11%
Fuerza de ventas	360	86	274	24%
Administrativos	121	71	50	59%
Operarios	594	51	543	9%
Auxiliares	93	21	72	23%
Total	3.266	822	2.444	25%

Desglose de la Fuerza Laboral por Edad

Edad (categoría)	# Personas	% del total
Menor a 30 años	396	12%
De 30 a 40 años	1213	37%
De 41 a 50 años	904	28%
De 51 a 60 años	565	17%
De 61 a 70 años	177	5%
Mayor a 70 años	11	0%
Total	3.266	100%

Desglose de la Fuerza Laboral por Nacionalidad

Nacionalidad	# Personas	% del total
Chilena	2326	71%
Argentina	371	11%
Estadounidense	217	7%
Brasileña	87	3%
Venezolana	83	3%
Británica	65	2%
Otras Nacionalidades	117	4%
Total	3.266	100%

MÉTRICAS Y RESULTADOS

Fuerza Laboral

Evolución de la representación femenina con señales de pipeline y focos claros para consolidar liderazgo

La representación femenina avanza de forma consistente a lo largo de la estructura. El mayor dinamismo aparece en mandos junior, lo que anticipa progresión hacia niveles senior si se sostienen la movilidad y la sucesión. En senior/ejecutivos se observa un salto que confirma rutas de desarrollo más efectivas; el foco ahora es consolidar esa capa con exposición estratégica y patrocinios visibles. En el management total la presencia gana densidad y se traduce en equipos con mayor diversidad para decidir. También crece la participación en funciones comerciales, abriendo trayectorias fuera de áreas de soporte.

Persisten brechas en segmentos técnicos y operativos; conviene reforzar atracción dirigida y reconversión para equilibrar el pipeline. Para sostener la tendencia, priorizar movilidad interna, calibración y sucesión con metas por unidad. Esta línea base 2024 orienta recursos a palancas de mayor retorno: formación de jefaturas, rotaciones hacia revenue, mentorías y patrocinio ejecutivo.

Detalle de Fuerza Laboral por Género

Indicador	2024	2023
Porcentaje del total de mujeres en la fuerza laboral	25,2%	24,3%
Porcentaje del total de posiciones gerenciales (junior + senior y top) que son ocupadas por mujeres	29,8%	27,5%
Porcentaje del total posiciones de gerencia junior que son ocupadas por mujeres	31,8%	28,8%
Porcentaje del total posiciones de gerencia senior/ ejecutivos (máximo dos niveles bajo el CEO) que son ocupadas por mujeres.	18,8%	10,5%
Porcentaje del total posiciones gerenciales relativos a la generación de ingresos al negocio que son ocupadas por mujeres.	26,8%	24,0%
Proporción de mujeres en puestos relacionados con STEM* (como % del total de puestos STEM)	31,0%	39,0%

MÉTRICAS Y RESULTADOS

Fuerza Laboral

La medición del ROI en gestión de personas permite cuantificar el valor generado por los beneficios y programas laborales, evidenciando su impacto financiero y organizacional.

Este análisis considera los recursos destinados a seguros, convenios, bonos y programas de bienestar, contrastados con los ahorros y eficiencias generadas en ámbitos como productividad, menor ausentismo y retención de talento. De esta manera, se vinculan directamente las iniciativas de calidad de vida con indicadores financieros, fortaleciendo la transparencia y la gestión basada en evidencia.

Los resultados muestran que la inversión en fuerza laboral no se limita a cumplir un rol social, sino que también entrega beneficios económicos medibles para la organización. Al publicar este indicador, Concha y Toro refuerza su compromiso con estándares internacionales de sostenibilidad

Retorno de la Inversión en Capital Humano

Indicador	2021	2022	2023	2024
Ingresos Totales (CLP\$)	836.713.000.000	870.582.000.000	837.213.000.000	958.629.954.000
Gastos Operacionales Totales (CLP\$)	711.969.602.000	768.616.690.000	776.189.349.000	844.872.576.000
Gastos Totales Relacionados con Colaboradores (CLP\$)	105.350.345.000	120.421.689.000	140.575.569.000	148.556.145.000
HC ROIC (%)	2,18	1,85	1,43	1,77
Dotación Total (#)	3.297	3.579	3.444	3.266

MÉTRICAS Y RESULTADOS

Contrataciones

Aumenta la movilidad interna frente a las nuevas incorporaciones, reflejando una gestión activa de carrera y sucesión.

La contratación se orientó a roles profesionales y técnicos, seguida por operación y ventas, lo que sostiene la continuidad operativa en los frentes de mayor actividad del negocio. En ese marco, los ingresos se concentraron en niveles profesionales y técnicos, reforzando capacidades de gestión de procesos, soporte especializado y ejecución en terreno; a la vez, operación y ventas absorbieron refuerzos para asegurar atención y cobertura comercial a lo largo del ciclo productivo y comercial. El ingreso a gerencias y jefaturas fue acotado, consistente con una capa de liderazgo estable. Se observaron ajustes puntuales con foco en resguardar capacidades clave y asegurar servicio continuo a clientes.

La cobertura interna de vacantes activó el desarrollo de carrera, retuvo conocimiento y aseguró continuidad en equipos críticos. El énfasis en menores de 40 años robustece el semillero y prepara relevo. Dada la incorporación principalmente local, el foco está en inducción clara e inclusión efectiva para una experiencia coherente en todas las filiales.

Contratación de Personal

Indicador	2024	2023
Número total de nuevas contrataciones	176	220
Porcentaje de puestos vacantes cubiertos por candidatos internos (contrataciones internas)	33%	36%
Costo total de nuevas contrataciones (CLP)	\$ 4.439.399.331	N.D
Costo promedio de contratación/FTE (MM CLP)	2,1	2,2

Nuevas Contrataciones por Edad y Género

Rango	Hombre	Mujer	Total
30 a 40 años	51	21	72
41 a 50 años	20	11	31
51 a 60 años	11	0	11
61 a 70 años	2	0	2
Menor a 30 años	41	19	60
Total General	125	51	176

Nuevas Contrataciones por Tipo de Cargo y Nacionalidad

Clasificación	Chilena	Venezolana	Brasileña	Total
Gerencia	4	0	0	4
Jefatura	7	0	0	7
Otros Profesionales	53	3	0	56
Otros Técnicos	41	0	1	42
Fuerza de Venta	21	1	1	23
Administrativo	5	0	0	5
Operario	35	0	0	35
Auxiliar	4	0	0	4
Total General	170	4	2	176

MÉTRICAS Y RESULTADOS

Brecha Salarial

En Viña Concha y Toro no existen diferencias salariales entre hombres y mujeres que ocupen el mismo cargo.

En Viña Concha y Toro, para cargos equivalentes la remuneración es equitativa, sin diferencias por género. Las variaciones observadas a nivel agregado responden a la composición interna de cada familia de roles, al peso relativo de mujeres en ellas y a la heterogeneidad de funciones dentro de cada nivel. El proceso de Reclutamiento y Selección se rige por el mérito (competencias técnicas y conductuales) y prohíbe cualquier discriminación por sexo, nacionalidad, religión, cultura o condición física, económica y social a lo largo de todo el ciclo de personas. Se realiza una revisión anual de salarios para asegurar prácticas de remuneración libres de sesgo de género.

El indicador de brecha salarial reportada es no ajustada: compara la remuneración de mujeres y hombres sin controlar por cargo, seniority, jornada ni ubicación. Se expresa como (mujeres – hombres) / hombres y sigue la metodología de Dow Jones para asegurar comparabilidad. Los valores negativos indican menores ingresos promedio de mujeres y los positivos, lo contrario; por ello, refleja la mezcla de cargos y no un pago distinto por igual trabajo.

Brecha Salarial Media y Mediana

Indicador	Diferencia entre empleados y empleadas 2024 (%)
Brecha Salarial Media	- 24,6%
Brecha Salarial Mediana	- 59,8%
Brecha en Bonos Media	- 14,0%
Brecha en Bonos Mediana	- 24,0%

MÉTRICAS Y RESULTADOS

Capacitaciones

En 2024, los colaboradores recibieron 131.973 horas de capacitación, reflejo del compromiso con el desarrollo continuo y la excelencia.

Viña Concha y Toro impulsa oportunidades de aprendizaje y desarrollo de excelencia para fortalecer las competencias de sus colaboradores, contribuyendo al alto desempeño y al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Estos programas formativos responden a las necesidades actuales del negocio y a los desafíos futuros de la industria vitivinícola.

La compañía cuenta con políticas y procedimientos definidos para gestionar la capacitación, identificando requerimientos específicos por área y promoviendo instancias transversales en todas sus operaciones, tanto en Chile como en filiales internacionales. Este enfoque asegura coherencia, alineación cultural y desarrollo de habilidades clave.

En 2024, la inversión en capacitación alcanzó MM\$873, de los cuales MM\$420 fueron aportes directos de la empresa y MM\$453 correspondieron a financiamiento a través de SENCE, reafirmando el compromiso con la formación continua como pilar para la innovación y la sostenibilidad.

Inversión en Capacitación

Indicador	2024	2023
Total FTEs Incluidos	3.266	3.444
Horas Totales de Capacitación	131.973	-
Inversión Total en Capacitación (CLP)	\$873.000.000	\$856.575.900
Horas Promedio por FTE	40	62 horas
Gasto Promedio por FTE (CLP)	\$267.299	\$248.715

Alcance de Capacitación

Indicador	Hombres	Mujeres	Total
Horas de Capacitación	84.706	47.267	131.973
Personal Total Capacitado	1.141	607	1.748
Dotación Total Capacitación	2.444	822	3.266
Alcance Total	47%	74%	54%
Promedio Anual de Horas por Trabajador	5	58	40

MÉTRICAS Y RESULTADOS

Capacitaciones

Formación priorizada en técnicos y profesionales, con mujeres sobre su representación global.

La formación se concentra donde el negocio crea más valor: profesionales, técnicos y jefaturas reúnen cerca del 80% de las horas, elevando capacidades operativas y de gestión en la primera línea. La intensidad es alta en técnicos y profesionales (del orden de 90–100 h por participante) y media en jefaturas, mientras que en gerencias y operativos es acotada, consistente con un foco en habilidades del “core” productivo–comercial y en la estandarización de procesos críticos.

En materia de acceso, las mujeres representan ~35% de las personas capacitadas y reciben ~36% de las horas; es decir, participan por encima de su 25% en la dotación total y con intensidad equivalente a la de los hombres. Esto muestra un despliegue formativo que combina foco técnico con trato balanceado por género, reforzando la igualdad de oportunidades.

Capacitación por Nivel

Categoría de Funciones	Participantes Hombres	Participantes Mujeres	Total Participantes	Horas Hombres	Horas Mujeres	Total Horas
Alta gerencia	15	3	18	63	58	121
Gerencia	75	46	121	402	978	2.380
Jefatura	132	75	207	7.893	7.432	15.325
Operario	155	45	200	1.109	1.245	2.354
Fuerza de ventas	85	21	106	7.974	1.398	9.372
Administrativo	45	48	93	4.780	4.301	9.081
Auxiliar	2	3	5	140	156	296
Otros profesionales	281	268	549	26.389	21.954	48.343
Otros técnicos	351	98	449	34.956	9.745	44.701
Total	1.141	607	1.748	84.706	47.267	131.973

MÉTRICAS Y RESULTADOS

Rotación de Personal

Retención al alza y ajustes focalizados en operación y técnicos, con continuidad en roles críticos y profesionales clave.

El patrón 2024 muestra una organización que retiene y ordena: menor presión de renuncias, ajustes donde más impacta la productividad y reemplazos canalizados desde dentro. La movilidad interna sostuvo la continuidad de equipos clave, resguardando el conocimiento operativo y comercial sin frenar la ejecución.

Las salidas se concentraron en roles de primera línea (operarios, técnicos y profesionales), mientras liderazgos y capas críticas se mantuvieron estables. Esto sugiere una gestión de capacidad enfocada en eficiencia y estandarización (antes que en cambios estructurales). Para consolidar la tendencia: profundizar trayectorias y upskilling en terreno, ampliar movilidad interna en mandos medios y sistematizar el feedback de salida con foco en equidad y áreas de mayor presión.

Tasa de Rotación de Personal

Indicador	2024	2023
Tasa de rotación total	15,4%	14,9%
Tasa de rotación voluntaria	4,2%	4,7%
Cobertura	100%	100%

Tasa de Rotación por Genero

Indicador	Femenino	Masculino
Renuncia Voluntaria	1,5%	2,6%
Renuncia Involuntaria	3,2%	8,1%
Total general	108	247

Tasa de Rotación por Nivel

Indicador	Adminis- trativo	Auxiliar	Fuerza de Venta	Gerencia	Jefatura	Operario	Otros Profesional.	Otros Técnicos
Renuncia Voluntaria	0,1%	0,1%	0,2%	0,0%	0,3%	0,7%	1,7%	1,0%
Renuncia Involuntaria	0,7%	0,3%	1,2%	0,4%	1,0%	2,6%	2,4%	2,8%
Total general	17	8	32	11	30	75	94	88

MÉTRICAS Y RESULTADOS

Salud y Seguridad

Foco en riesgos críticos y cultura preventiva: menor LTIFR en toda la operación.

En el periodo, se reforzó la cultura preventiva con liderazgo y trabajo en terreno, lo que se refleja en una menor frecuencia de lesiones con tiempo perdido tanto en empleados como en contratistas. Este avance se apalancó en el plan con ACHS y en una gestión más cercana de mandos, con seguimiento de condiciones y cumplimiento de planes correctivos. A nivel corporativo, esto se alinea con la caída de la accidentabilidad total y con menos días perdidos respecto de 2023.

Junto con lo anterior, se actualizaron estándares para trabajos de alto riesgo (por ejemplo, altura y críticos) y se profundizó el Programa de Seguridad de Máquinas, fortaleciendo controles, procedimientos y mantenimiento preventivo. En este marco, las fatalidades registradas (1 colaborador y 1 contratista) activaron investigación y medidas correctivas, con foco en prevenir recurrencias y acompañamiento a los equipos. La hoja de ruta 2025 mantiene prioridad en controles críticos, gestión de contratistas y seguridad basada en liderazgo.

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) - Empleados

Indicador	2024	2023
LTIFR – Empleados	10,96	15,3

Tasa de Frecuencia de Lesiones con Tiempo Perdido (LTIFR) - Contratistas

Indicador	2024	2023
LTIFR - Contratistas	0,5	2,35

Fatalidades

Alcance	2024	2023
Colaboradores	1	0
Contratistas	1	0

MÉTRICAS Y RESULTADOS

Impactos Alcanzados
2021 - 2024

Salud mental al centro; prevención en terreno y seguimiento que activa el uso de beneficios.

En 2024 el programa entra en una fase de mayor acompañamiento en terreno: ferias y talleres en fundos y bodegas, con orientación cercana para resolver dudas personales y traducir beneficios a situaciones reales. El foco en salud mental ordena los contenidos, articula mensajes accionables y habilita derivaciones tempranas al apoyo profesional, complementadas con recordatorios y un seguimiento breve post-actividad para sostener hábitos de prevención.

La inclusión se trabaja como experiencia de acceso: comunicación más clara de beneficios y coordinación con Prevención para cubrir todos los turnos y faenas, considerando particularidades operativas y de jornada. Se refuerzan los canales para consultas y orientación, se estandariza el “cierre” de cada actividad con información práctica, y queda una base instalada para medir continuidad de casos, recoger retroalimentación y profundizar en 2025.

Ejes de Trabajo	Indicadores	2021	2022	2023	2024
		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	719
	# Talleres	15 (Talleres de alfabetización digital en fundos)	319 (Participantes en Taller de Beneficios)	620 (Participantes en Ferias de Salud)	1.170 (Participantes en Ferias de Salud)
	# personas capacitadas en bienestar personal	-	400 (Prevención Alcohol y Drogas)	522 (Finanzas personales)	1.316 (Salud Mental)
DIVERSIDAD: INCLUSIÓN, BALANCE DE GÉNERO Y MULTICULTURALIDAD	# personas acreditadas por inclusión (1,5% dotación)	39	33	36	35 (1,6% dotación)
	# personas con charlas sobre seguros complementarios y beneficios	325	1.113	1.943	1.170



VIÑA CONCHA Y TORO
— FAMILY OF NEW WORLD WINERIES —

PROGRAMA SANO, DIVERSO Y FELIZ
DESCORCHA UN FUTURO MEJOR®