



VIÑA CONCHA Y TORO

ESTÁNDAR ÉTICO CORPORATIVO

Versión 5.1

Julio 2026

VIÑA CONCHA Y TORO

— FAMILY OF WINERIES —

CONTENIDOS

01 Introducción

02 Marco General y Gobernanza Ética

03 Requerimientos Éticos Incorporados

04 Principios del Estándar Ético Corporativo

Principio 1. Cumplimiento de la Legislación

Principio 2. Sistema de Gestión Ética

Principio 3. Diversidad, Equidad e Inclusión

Principio 4. Prohibición del Trabajo Infantil y
Protección de los Trabajadores
Jóvenes

Principio 5. Prohibición del Trabajo Forzoso

Principio 6. Salario Justo, Jornada y Protección
Laboral

Principio 7. Libertad de Asociación y Derecho a la
Negociación Colectiva

Principio 8. Condiciones de Trabajo Higiénicas y
Seguras

Principio 9. Cuidado del Ambiente

Principio 10. Prácticas Éticas de Negocios

01

Introducción

La ética corporativa constituye un elemento fundamental para el desarrollo sostenible y la generación de confianza entre las empresas y sus grupos de interés. En un contexto global caracterizado por mayores exigencias regulatorias, sociales y ambientales, resulta esencial que las organizaciones desarrollen sus actividades bajo principios de integridad, transparencia, respeto por los derechos humanos y cumplimiento normativo.

El comercio ético no solo contribuye a prevenir riesgos legales, reputacionales y operacionales, sino que también fortalece la cultura organizacional, promueve relaciones responsables con trabajadores, proveedores, clientes y comunidades, y favorece la sostenibilidad del negocio en el largo plazo.

En este marco, Viña Concha y Toro establece el presente Estándar Ético Corporativo como una herramienta de gestión orientada a consolidar prácticas empresariales responsables y alineadas con

estándares internacionales de referencia. El documento define los principios, lineamientos y requisitos aplicables a las operaciones de la compañía y su cadena de valor, incorporando materias relacionadas con derechos humanos, condiciones laborales, salud y seguridad, conducta empresarial, gestión ética de proveedores y mecanismos de control y mejora continua.

Asimismo, el estándar establece las responsabilidades internas, los mecanismos de gobernanza ética y las directrices para el monitoreo y cumplimiento de los compromisos asumidos por la organización.

02

Marco General y Gobernanza Ética

El Estándar Ético Corporativo fue desarrollado con el propósito de facilitar la implementación y el control del cumplimiento de los principios, lineamientos y requisitos que orientan el actuar responsable de Viña Concha y Toro y de las entidades que forman parte de su cadena de valor.

Su objetivo es promover una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto por los derechos humanos, el cumplimiento normativo y la sostenibilidad empresarial, asegurando que las operaciones de la compañía se desarrollen de manera ética, transparente y alineada con estándares internacionales reconocidos.

Asimismo, busca prevenir y mitigar riesgos legales, sociales, ambientales y reputacionales, fortaleciendo la confianza de trabajadores, clientes, proveedores, inversionistas y demás grupos de interés.

El estándar fue desarrollado como una herramienta de gestión orientada a asegurar la implementación efectiva de la gestión ética de la compañía en sus operaciones y procesos. Su estructura permite contar con un mecanismo eficiente y verificable para dar cumplimiento a los compromisos establecidos en el Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro, así como a estándares exigidos por clientes en mercados específicos y a marcos internacionales de conducta empresarial responsable a los cuales la compañía adhiere, incluyendo los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Los compromisos establecidos en el presente Estándar Ético Corporativo son aplicables a las operaciones propias de Viña Concha y Toro y se promueven a lo largo de su cadena de valor, incluyendo contratistas, proveedores y socios comerciales, de acuerdo con la naturaleza de cada relación y los mecanismos de gestión implementados por la compañía.



CAPÍTULO 2

2.1 Responsabilidades

La responsabilidad de actuar de manera ética y conforme a principios éticos corresponde a todas las personas que integran Viña Concha y Toro, independientemente de su cargo, función o ubicación. Sin perjuicio de lo anterior, la compañía ha definido distintos niveles de responsabilidad para asegurar la adecuada implementación, supervisión y control de la gestión ética corporativa.

Comité de Ética y Sustentabilidad:

Responsable de velar por la coherencia general de la gestión ética de la compañía, supervisar su implementación general y promover el cumplimiento de los principios y compromisos éticos definidos por la organización. Asimismo, recibe reportes y realiza seguimiento a materias relevantes asociadas a conducta empresarial, riesgos éticos y cumplimiento normativo.

Oficina de Cumplimiento:

Responsable de implementar y gestionar los mecanismos necesarios para asegurar el cumplimiento interno de los requisitos establecidos en el presente estándar, así como de promover el cumplimiento de las políticas y procedimientos relacionados con ética y conducta dentro de la compañía. También es responsable de las capacitaciones y formaciones internas en estas materias.

Gerencia de Sustentabilidad Corporativa:

Responsable de mantener actualizado el Estándar Ético Corporativo, incorporando nuevas exigencias provenientes en materias sociales derivadas de mercados, clientes, estándares internacionales, tendencias regulatorias aplicables a la compañía en materia de conducta empresarial responsable y considerando los estándares éticos que la compañía también adhiere de manera voluntaria.

Auditoría Corporativa de Calidad:

Responsable de monitorear el cumplimiento de los requisitos establecidos en el Estándar Ético Corporativo mediante auditorías internas periódicas. Dichas auditorías son programadas anualmente de acuerdo con el calendario definido por el área, permitiendo identificar oportunidades de mejora y realizar seguimiento a los planes de acción correspondientes en caso de incumplimientos.

2.2 Evaluación y Mejoras

Anualmente, los resultados de las auditorías éticas internas y externas se consolidan y entregan a la Oficina de Cumplimiento para que esta área pueda realizar la presentación anual de hallazgos y/o propuestas de mejoras a la alta dirección. Adicionalmente, se analiza la necesidad de generar nuevas versiones del estándar en caso de que existan cambios significativos en el Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro o cualquiera de los estándares incorporados en el Estándar Ético Corporativo. Este proceso asegura que se implemente un ciclo de mejora continua que permita a la compañía incrementar sistemáticamente su desempeño en esta materia.

03 Requerimientos Éticos Incorporados

Como compañía global, Viña Concha y Toro se opera en distintos mercados, clientes y estándares voluntarios y normativas con exigencias diferentes en materia de ética empresarial. El Estándar Ético Corporativo es una herramienta para asegurar la implementación consistente y transversal de buenas prácticas éticas.

El eje central del Estándar Ético Corporativo corresponde al Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. A éste se incorporan requisitos provenientes de clientes estratégicos, estándares internacionales y marcos de referencia en materia de derechos humanos y conducta empresarial.

En su versión 5, el Estándar Ético Corporativo continúa manteniendo su alineamiento con los Convenios Internacionales de los cuales el país es signatario y que se reflejan en la ley local (OIT, OECD).

Además, se incorporan:

3.1 Documentos Internos de Viña Concha y Toro

Estas fuentes constituyen la base normativa interna utilizada para identificar la evolución del estándar ético corporativo, su coherencia con otros instrumentos de la compañía y las materias que debían actualizarse o reforzarse.

- Viña Concha y Toro S.A. (2023). Código de Ética y Conducta 2023.
- Viña Concha y Toro S.A. (2022). Estándar Ético Corporativo, versión 04.
- Viña Concha y Toro S.A. (2017). Estándar Ético Corporativo, versión 02.
- Viña Concha y Toro S.A. y Filiales. (2025). Código de Comportamiento de Proveedores.

CAPÍTULO 3

3.2 Marcos Internacionales de Derechos Humanos y Conducta Empresarial Responsable

Estas fuentes fueron consideradas para alinear el estándar con principios internacionales sobre derechos humanos, debida diligencia empresarial, responsabilidad corporativa y prevención de impactos negativos en las personas y comunidades.

- Naciones Unidas. (2011). Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos: Puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”. Nueva York: Naciones Unidas.
- Organización de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos.
- Organización de las Naciones Unidas. (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

- Organización de las Naciones Unidas. (1989). Convención sobre los Derechos del Niño.
- Organización de las Naciones Unidas. (s.f.). Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- UNICEF, Pacto Global de las Naciones Unidas y Save the Children. (s.f.). Derechos del Niño y Principios Empresariales.
- OCDE. (s.f.). Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

3.3 Normas Laborales Internacionales

Estas fuentes fueron utilizadas para revisar los contenidos relacionados con trabajo decente, trabajo infantil, trabajo forzoso, libertad sindical, negociación colectiva, igualdad de remuneración, no discriminación y condiciones laborales justas.

- Organización Internacional del Trabajo. (Varios años). Convenios y Recomendaciones de la OIT, incluyendo los convenios sobre trabajo forzoso N° 29 y N° 105; libertad sindical y negociación colectiva N° 87 y N° 98; igualdad de remuneración y no discriminación N° 100 y N° 111; edad mínima y peores formas de trabajo infantil N° 138 y N° 182.

3.4 Estándares de Comercio Ético, Auditoría Social y Cumplimiento en Cadenas de Suministro

Estas fuentes fueron empleadas para contrastar los requisitos del estándar con prácticas internacionales de evaluación social, comercio ético, condiciones laborales, gestión de proveedores y auditoría en cadenas de suministro.

AMFORI. (2021). amfori BSCI Código de Conducta.

Ethical Trading Initiative. (s.f.). El Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético.

Sedex. (2024). Sedex Supplier Member Manual, versión 1.0.

Sedex. (2024). SMETA 7.0 Member Manual Annex 4: The SMETA Workplace Requirements, versión 1.0.

Sedex. (2019). Sedex Members Ethical Trade Audit — SMETA, versión 6.1.

- Social Accountability International. (2014). Social Accountability 8000 International Standard — SA8000®: 2014.
- Global Social Compliance Programme. (2010). Reference Code, versión 2.

3.5 Códigos de Conducta y Estándares de Clientes o Socios Comerciales

Estas fuentes fueron revisadas por su relevancia para los compromisos éticos, sociales y de cumplimiento exigidos por clientes, distribuidores y actores relevantes de la cadena de valor. Su análisis permitió identificar expectativas externas aplicables a proveedores, compras responsables, integridad empresarial y estándares de abastecimiento.

- H.R.L. Morrison & Co Group LP. (2024). Supplier Code of Conduct.

- Morrisons Group. (2023). Morrisons Ethical Trading Code.
- Morrisons. (2015). Ethical Trading Policy.
- Wm Morrison Supermarkets plc. (2010). Standard Terms & Conditions of Purchase: Applicable to Goods for Resale & Goods and/or Services Not for Resale.
- Tesco. (2021). Our Code of Business Conduct.
- Tesco. (2016). Code of Business Conduct and Ethics.
- Walmart Inc. (s.f.). Nuestro Código de Conducta.
- Walmart. (2014). Standards for Suppliers.
- Woolworths. (2019). Responsible Sourcing Standards.

04 Principios del Estándar Ético Corporativo

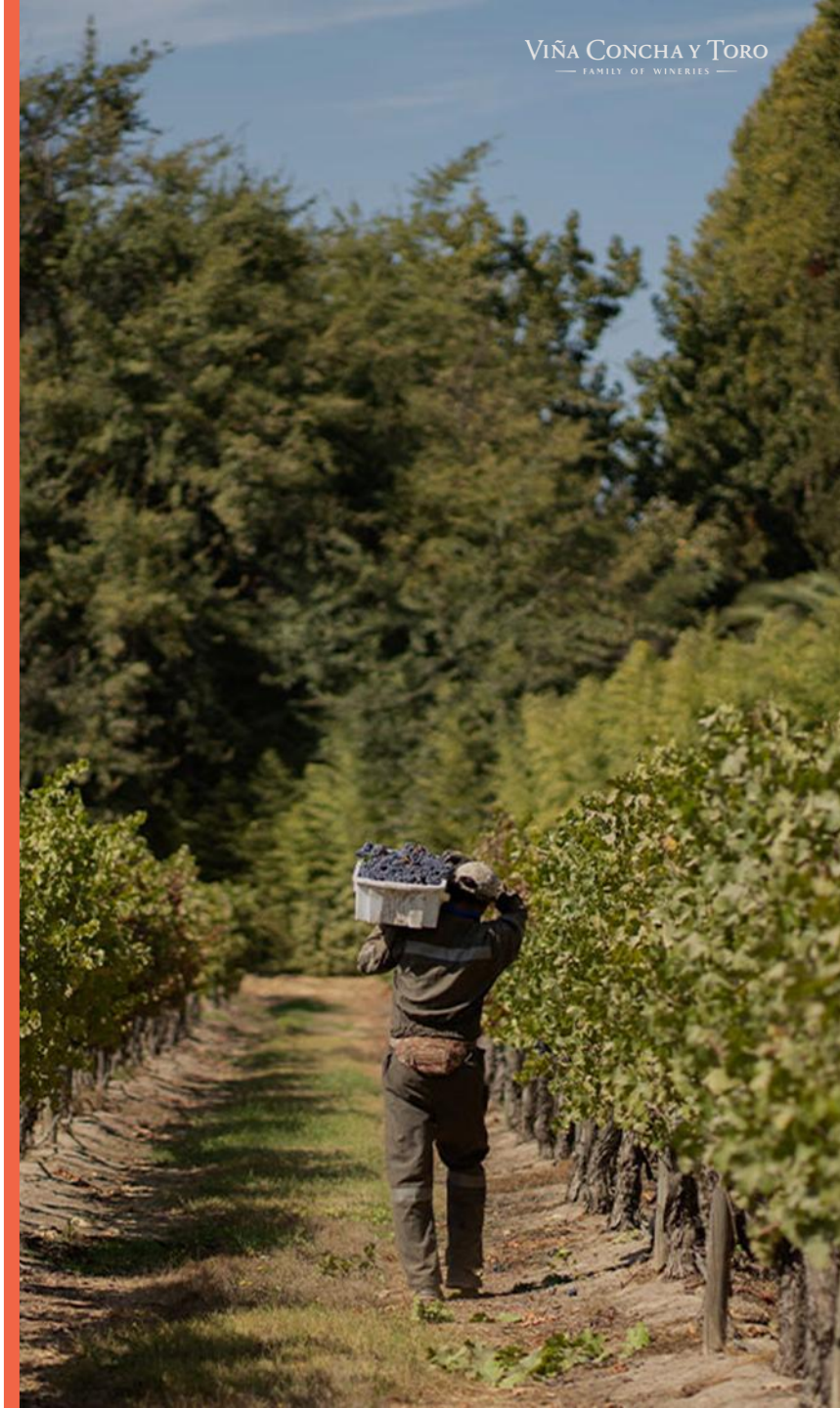
El Estándar Ético Corporativo versión 5 contempla un total de 10 Principios, los cuales están compuestos de 100 indicadores, distribuidos según lo señalado en la siguiente tabla resumen:

Principio	# Requisitos
1 Cumplimiento de la Legislación	6
2 Sistema de Gestión Ética	20
3 Diversidad, Equidad e Inclusión	10
4 Prohibición del Trabajo Infantil y Protección de los Trabajadores Jóvenes	7
5 Prohibición del Trabajo Forzoso	7
6 Salario Justo, Jornada y Protección Laboral	10
7 Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva	6
8 Condiciones de Trabajo Higiénicas y Seguras	20
9 Cuidado del Ambiente	3
10 Prácticas Éticas de Negocios	11
TOTAL DE REQUISITOS DEL ESTÁNDAR	100

Cada uno de los indicadores cuenta con sus áreas o “Gerencias Responsables” que corresponden a los responsables identificados para dar cumplimiento al indicador. Además, se proveen “Referencias / Evidencias Sugeridas”, las que permiten demostrar su cumplimiento. Se trata de sugerencias que los responsables auditados pueden usar para complementar sus respuestas.

Asimismo, el estándar identifica el “Tipo” de requisito, que puede ser auditado de manera transversal, ya que el requisito corresponde a lineamientos centralizados, o directamente en las instalaciones de la compañía.

Finalmente se señalan los códigos y estándares a los cuales la se da cumplimiento simultáneo al revisar determinado indicador.





PRINCIPIO 1 Cumplimiento de la Legislación

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
1.1 La empresa cumple con todas las leyes y normas nacionales, estándares mínimos del sector y otros requerimientos que la organización suscriba o adhiera de manera voluntaria.	Fiscalía. Gerencia de Sustentabilidad.	a) Entrevista con el Fiscal para constatar que la compañía cuenta con un responsable legal que se encarga del monitoreo de la legislación ambiental, laboral, sanitaria, contratos con clientes y proveedores y otras normativas aplicables a las operaciones. b) Entrevista con Gerencia de Sustentabilidad para demostrar cumplimiento de estándares ambientales y sociales voluntarios.	Transversal	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
1.2 La empresa demuestra que no existen incumplimientos graves o reiterados y/o sancionados, a su legislación aplicable.	Fiscalía. Gerencia de Personas. Gerencia de Ingeniería y Proyectos.	a) Entrevista con el Fiscal de la compañía, si aplica. b) Acta de fiscalización del Seremi de Salud, Ministerio de Agricultura y SAG (en caso de que ocurra). c) Certificado de antecedentes laborales y previsionales (F30), Ministerio del Trabajo. d) Acta de fiscalizaciones de la Inspección del Trabajo. e) Perfil de la empresa SEIA, RETC, SINADER u otro.	Transversal	X				X	X				X
1.3 La empresa cumple con los Convenios de la OIT, las Convenciones de la ONU, otros instrumentos internacionales de los que el país es signatario y los requisitos voluntarios a los que la empresa adhiere, aplicando siempre las normas más exigentes que otorguen la mayor protección a los trabajadores.	Fiscalía. Gerencia de Sustentabilidad. Auditoría Corporativa de Calidad.	a) Chile es país signatario de los convenios de la OIT y ONU en materia de Derechos Humanos desde el año 1919. Los convenios se encuentran adoptados dentro legislación nacional y Viña Concha y Toro cumple con la legislación nacional. b) Estándar Ético Corporativo vigente. c) Informe de auditorías internas del EEC.	Transversal		X			X	X				
1.4 La empresa, sus ejecutivos y trabajadores cumplirán con diligencia, exactitud y buena fe, con las obligaciones derivadas de los contratos individuales y colectivos de trabajo, con la reglamentación que establece beneficios sociales a los trabajadores, así como con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y la legislación laboral y previsional aplicable. En caso de que sea necesario implementar procesos de desvinculación que afecten a un número significativo de trabajadores, la Compañía se compromete a cumplir íntegramente las exigencias legales de comunicación y aviso previo establecidas en la legislación laboral vigente y procurará, como buena práctica y en la medida que corresponda, mantener canales de información y diálogo oportuno con las organizaciones sindicales y representantes de los trabajadores, desarrollando estos procesos de manera transparente y respetuosa.	Gerencia de Personas.	a) Contratos de trabajo y liquidaciones de sueldo, indicando descuentos previsionales y beneficios. b) Registros de entrega de Código de Ética y Conducta y Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad en el ingreso laboral. c) Contrato colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos. d) Plataforma destinada al monitoreo de estos temas, administrada por Subgerencia de Remuneraciones.	Sitio	X				X					X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
1.5	Existe una política social escrita que documenta que los requisitos de AMFORI están en línea con la legislación chilena.	Fiscalía. Gerencia de Sustentabilidad.	a) Estándar Ético Corporativo Viña Concha y Toro vigente.	Transversal					X				
1.6	Existe un procedimiento para actualizar e implementar regulaciones legales relacionadas con cambios en materias de salarios y seguridad.	Fiscalía. Gerencia de Personas.	a) Descripción o perfil de cargo de la Abogada de Asuntos Laborales y del Subgerente de Prevención de Riesgos.	Transversal					X				



PRINCIPIO 2 Sistema de Gestión Ética

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
2.1 Existe una estrategia de sustentabilidad que incluye la administración y cumplimiento de estándares éticos o requisitos de sustentabilidad y una política para informar al personal, en todos los idiomas adecuados, su compromiso con los estándares éticos que adhiere.	Gerencia Sustentabilidad. Fiscalía.	a) Estrategia de Sustentabilidad Corporativa de Viña Concha y Toro. b) Estándar Ético Corporativo (EEC). c) Registros de capacitación del Código de Ética y Conducta y del EEC.	Transversal		X								
2.2 Existe un código de ética, reglamento de salud y seguridad u otro estándar interno que es conocido por el personal interno y externo. Existe un responsable de velar por el cumplimiento del código de ética en la empresa.	Fiscalía. Gerencia de Personas.	a) El responsable de la actualización y mantención del Código de Ética y Conducta es la Oficina de Cumplimiento. b) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro vigente. c) Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad con registro de entrega a trabajadores en carpetas personales. d) Registros de capacitaciones del Código de Ética y Conducta, Estándar Ético Corporativo y Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.	Transversal / Sitio	X	X			X	X	X	X	X	
2.3 La empresa cuenta con un sistema de gestión ética que realiza evaluaciones periódicas de la madurez de su desempeño, considerando la existencia, comunicación y eficacia de políticas, procedimientos, formación, mejora continua y asignación de responsabilidades, e incluyendo la designación de un responsable para el cumplimiento del Estándar Ético Corporativo.	Fiscalía. Auditoría Corporativa de Calidad.	a) Estándar Ético Corporativo (EEC). b) Informes de auditorías éticas realizadas de manera interna. c) Informes de auditorías de clientes.	Sitio					X	X		X		
2.4 Existe un responsable del sistema de gestión de estándares éticos, que cuenta con la capacitación adecuada a sus responsabilidades, así como responsables de mantener actualizado el Estándar Ético Corporativo y responsables designados para el cumplimiento del Estándar Ético Corporativo en la gestión de proveedores.	Fiscalía. Gerencia de Sustentabilidad.	a) Estándar Ético Corporativo vigente. b) Perfil de cargo del Oficial de Cumplimiento y descripción de responsabilidades en el sistema de gestión ética de la compañía.	Transversal					X	X		X		

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
2.5	Existe(n) responsable(s) de la implementación y seguimiento del desempeño ético en las instalaciones.	Gerencia de Personas.	Sitio						X				
2.6	Existe un encargado de revisar periódicamente las políticas y procedimientos de implementación de los estándares éticos que la compañía adhiere y los resultados del desempeño con el fin de asegurar la mejora continua.	Fiscalía. Gerencia de Sustentabilidad. Auditoría Corporativa de Calidad.	Transversal										X
2.7	La empresa asegura relaciones comerciales justas, transparentes y basadas en buenas prácticas contractuales con sus proveedores, conforme a las leyes nacionales e internacionales que protegen sus derechos y establecen condiciones equitativas de negociación. Entre estas buenas prácticas se encuentran no modificar contratos de manera unilateral, respetar los plazos y condiciones de pago, y disponer de mecanismos expeditos que permitan a los proveedores presentar y resolver sus inquietudes.	Fiscalía. Gerencia de Compras.	Transversal					X	X		X		
2.8	La compañía realiza evaluaciones de riesgo periódicas para identificar y priorizar los riesgos reales y potenciales. En base a los resultados las áreas generan acciones de mejora o mitigación, acordes a la severidad y/o urgencia del riesgo o no conformidad detectada.	Subgerencia de Control Interno. Auditoría Interna. Auditoría Corporativa de Calidad.	Transversal		X								X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
2.9 La organización monitorea frecuentemente con sus trabajadores la implementación del Estándar Ético Corporativo (EEC) y, por ende, de los códigos éticos de clientes, y realiza también evaluaciones para medir el bienestar de los trabajadores en el ámbito laboral.	Auditoría Corporativa de Calidad. Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Informes de auditorías internas y externas realizadas en los sitios. b) Registros de visitas de calidad de vida a distintos sitios. c) Encuesta corporativa de "Engagement", resultados y planes de acción. d) Registros de reuniones con sindicatos. e) Capacitación de EEC.	Sitio					X	X		X		
2.10 Se ha implementado un plan capacitación para todo el personal que comunique efectivamente el presente Estándar Ético Corporativo (EEC), de acuerdo a la información resultante del análisis de riesgo ético. Se mide periódicamente la efectividad del entrenamiento y se registra su naturaleza y frecuencia.	Fiscalía. Gerencia de Personas.	a) Plan de capacitación elaborado como resultado de evaluaciones de riesgo. b) Registros de capacitación en EEC.	Transversal	X					X				X
2.11 Los empleados han recibido capacitación e información acerca de códigos éticos que la empresa adhiere, incluyendo una descripción del contenido. El personal entiende efectivamente los requerimientos de estos códigos.	Fiscalía.	a) Registro de capacitaciones de Estándar Ético Corporativo y Código de Ética y Conducta. b) Comunicados internos. c) Entrega de material a nuevas incorporaciones. d) Firma y recepción del Código de Ética y Conducta.	Sitio					X	X				X
2.12 Se ha distribuido códigos éticos y se ha comunicado los requisitos y expectativas a subcontratistas y empresas de servicios.	Gerencia de Personas. Gerencia de Compras.	a) Registros de entrega de Código de Comportamiento de Proveedores de Viña Concha y Toro. b) Plataforma con el Código de Comportamiento de Proveedores en el perfil de cada uno de los proveedores. c) Política de tercerización. d) Reglamento Especial de Seguridad para Contratistas.	Sitio					X	X				
2.13 Existen políticas y procedimientos que aplican a todos los empleados para dar cumplimiento permanente a los estándares éticos que adhiere la organización.	Fiscalía.	a) Estándar Ético Corporativo vigente. b) Código de Ética y Conducta vigente. c) Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad vigente.	Transversal					X	X				X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
2.14 La organización monitorea frecuentemente que los socios comerciales observen y tengan un entendimiento real del código de conducta AMFORI.	Gerencia de Sustentabilidad. Fiscalía.	a) Registro de entrega y capacitación de estándares éticos y Código de Ética y Conducta a proveedores de uva. b) Evidencia de adherencia al Código de Comportamiento de Proveedores en plataformas o documentación de la compañía (órdenes de compra).	Transversal						X				
2.15 La organización se ha encargado de desarrollar procesos y políticas necesarias para abordar y prevenir cualquier impacto adverso sobre derechos humanos que pueda detectarse en su cadena de suministro.	Fiscalía. Subgerencia de Control Interno. Gerencia de Compras.	a) Código de Comportamiento de Proveedores. b) Código de Ética y Conducta. c) Canal de denuncias. d) Procedimiento de investigación de denuncias. e) Matrices de riesgos corporativos.	Transversal	X					X				
2.16 Existen procedimientos para monitorear el cumplimiento de estándares éticos en las empresas de servicios.	Gerencia de Personas.	a) Plataforma administrada por área de Servicios Externos. b) Informes internos de auditorías a plataforma de gestión de contratistas.	Transversal										
2.17 Las políticas y procedimientos son comunicados efectivamente y puestos a disposición del personal en todos los idiomas pertinentes. Estas comunicaciones deben además ser compartidas de manera clara con los clientes, proveedores, contratistas y subcontratistas.	Gerencia Contabilidad. Gerencia TI. Subgerencia Compra de Uva. Gerencia de Personas.	a) Clientes: Portal de Clientes (Gobierno de Datos) b) Proveedores: Portal de Proveedores (Contabilidad) c) Productores de Uva: Portal de Productores de Uva (Compra de Uva) d) Contratistas: Plataforma de Servicios Externos (Personas) e) Subcontratistas: Plataforma de Servicios Externos (Personas) f) Procedimientos Internos: Plataforma ADONIS y Sistema de Gestión Documental (Procesos)	Transversal										X
2.18 La empresa garantiza que las auditorías internas y externas se realicen sin obstrucciones, con acceso total a documentos, instalaciones y trabajadores. Se prohíben represalias, sobornos o interferencias, y las entrevistas se realizan en condiciones privadas, con intérpretes cuando sea necesario, protegiendo la confidencialidad de los trabajadores. Las auditorías se utilizan para identificar oportunidades de mejora, se mantienen registros completos —incluyendo auditorías éticas de segunda parte— y los resultados se comparten con las áreas involucradas.	Auditoría Corporativa de Calidad.	a) Registros de auditorías éticas realizadas internamente que confirman el cumplimiento del indicador y entrega de no conformidades a áreas correspondientes. b) Presentación de materiales de entrenamiento en estándares éticos de la compañía.	Transversal									X	

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
2.19 La empresa promueve la comunicación abierta y provee espacios seguros mediante un mecanismo de quejas y denuncias confidencial, que ofrece la posibilidad de anonimato y está disponible 24/7 para todo el personal interno, externo y partes interesadas, en múltiples idiomas. Este canal permite reportar quejas administrativas, conductas antiéticas o ilegales sin temor a represalias. La empresa garantiza la no represalia ante denuncias realizadas de buena fe. La empresa informa los resultados relacionados con los casos a los involucrados pertinentes.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Buzón de sugerencias y reclamos en cada instalación. b) Procedimiento de gestión de comunicaciones a través de buzón. c) Canal de denuncias en página web. d) Procedimiento de investigación de denuncias. e) Memoria Anual Integrada Viña Concha y Toro, sección Personas.	Transversal / Sitio	X	X				X				X
2.20 La organización participa en el involucramiento de las partes interesadas para el cumplimiento sostenido del Estándar Ético Corporativo, en el caso de aplicar.	Fiscalía. Gerencia de Sustentabilidad.	a) Análisis de riesgo ético en stakeholders. b) Memoria Anual Integrada de Viña Concha y Toro. c) Registro de partes interesadas de la empresa. d) Registro de comunicaciones con partes interesadas.	Transversal									X	



PRINCIPIO 3 Diversidad, Equidad e Inclusión

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
3.1 Existe un Código de Ética y Conducta que prohíbe cualquier situación de abuso o trato indigno dentro de la organización y en empresas contratistas.	Fiscalía.	a) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	Transversal	X	X								
3.2 La empresa aplica una política antidiscriminación que garantiza la igualdad de trato y de oportunidades para todos los trabajadores. Se prohíbe todo acto de discriminación, violencia, acoso (en especial el de género) y prácticas invasivas no justificadas. Las revisiones deben ser legales, estar justificadas, contar con consentimiento informado y respetar la privacidad. Existen medidas y protocolos frente al acoso, incluso en el transporte y alojamiento vinculados al trabajo.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Procedimiento de investigación de denuncias. c) Estándar Ético Corporativo Viña Concha y Toro. d) Directrices antidiscriminación se mencionan en el Reglamento Interno de la compañía (Ley Zamudio - Artículo 63). e) Directrices anti-acoso laboral, sexual y violencia en el trabajo se menciona en el Reglamento Interno de la compañía (Ley Karin). f) Entrevistas al personal	Transversal	X	X	X	X	X	X		X	X	X
3.3 Existe una política de reclutamiento y selección escrita, la que es conocida por el personal interno y externo. Todo postulante a empleo, permanente o temporal, debe completar una solicitud por escrito antes de ser considerado, y los procesos de selección no incluyen requisitos discriminatorios, tales como información sobre planes familiares, opiniones sindicales, ni pruebas de embarazo o virginidad.	Gerencia de Personas.	a) Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de Personas.	Transversal					X		X	X		X
3.4 La empresa, así como todos sus proveedores y subcontratistas, aseguran que ningún trabajador ni postulante pague costos, cuotas o cargos — totales o parciales— asociados al proceso de contratación, ya sea de forma directa o indirecta. Se implementan mecanismos de control y trazabilidad para garantizar que no se incurra en pagos indebidos en ninguna etapa del reclutamiento. La empresa cuenta con un protocolo de remediación inmediata, lo que podría incluir el reembolso de gastos cobrados por terceros en caso de comprobarse involucramiento interno.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Procedimiento de reclutamiento, selección y contratación de personas, mostrando que la compañía no realiza cobros por procesos de selección. b) Eventuales investigaciones de los procedimientos, en caso de presentarse alguna denuncia.	Transversal					X		X			
3.5 La organización no debe usar acuerdos de contratación de mano de obra, contratos consecutivos de corto plazo y/o de falsos apéndices u otros esquemas para evitar cumplir sus obligaciones para con el personal bajo las leyes y regulaciones laborales y de seguridad social aplicables.	Gerencia de Personas.	a) Contratos de trabajo en carpetas personales de trabajadores. b) Listado de personal de la instalación por tipo y duración de contrato.	Sitio				X				X		

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
3.6 Existen contratos de trabajo escritos para todos los trabajadores, incluyendo las condiciones de empleo de trabajadores directos e indirectos.	Gerencia de Personas.	a) Copia de contrato de trabajo, con anexos actualizados en carpetas personales. b) Carpeta de cada trabajador.	Sitio			X		X	X	X	X	X	X
3.7 La empresa verifica que los trabajadores inmigrantes estén legalmente habilitados para trabajar en el país.	Gerencia de Personas.	a) Proceso de revisión de antecedentes y documentación de trabajadores inmigrantes. b) Registro de revisiones realizadas a inmigrantes contratados.	Sitio					X					X
3.8 La empresa cuenta con un procedimiento disciplinario, el cual se ha explicado en términos claros y comprensibles a los trabajadores. Se registran todas las acciones disciplinarias.	Gerencia de Personas.	a) Reglamento Interno de Higiene Orden y Seguridad con evidencia de entrega a trabajadores. b) RCL (Registro de Comportamiento Laboral), firmado por las partes donde se establecen acciones correctivas ante una falta. c) Entrevista a trabajadores que confirme que ellos entienden los procedimientos disciplinarios de la compañía. d) Cartas de amonestación entregadas a los trabajadores o a la Inspección del Trabajo, cuando corresponda.	Sitio				X	X					X
3.9 Se evidencia que los trabajadores tienen la oportunidad de ascender a distintos puestos de trabajo dentro de la empresa.	Gerencia de Personas.	a) Procedimiento de movilidad interna. b) Informe de potencial de colaboradores. c) Evidencia de concursos internos.	Transversal				X				X		X
3.10 La empresa identifica explícitamente a los grupos de trabajadores vulnerables en su cadena de suministro —como trabajadores a domicilio, pequeños productores, migrantes, temporales y subcontratados— y les da prioridad en la aplicación de la debida diligencia en materia de derechos humanos. Para ello, implementa mecanismos de quejas accesibles, confidenciales, culturalmente adecuados y disponibles en los idiomas que estos grupos comprendan.	Fiscalía. Gerencia de Personas.	a) Mecanismos públicos de denuncias a través de la página web de la compañía. b) Registro de entrega de Código de Comportamiento de Proveedores. c) Plataforma de gestión de contratistas que contiene el Código de Comportamiento de Proveedores. d) Buzón de sugerencias y libro de reclamos en los sitios.	Sitio						X				X



PRINCIPIO 4

Prohibición del Trabajo Infantil y Protección de los Trabajadores Jóvenes

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
4.1 No existen trabajadores temporales o permanentes, directos o indirectos menores de edad o cuya edad es inferior a 15 años.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Listado de personal de la instalación. Inspección visual de la instalación. b) Política de reclutamiento, selección y contratación de personas. c) Procedimiento reclutamiento, selección y contratación de personas. d) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	Transversal / Sitio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2 Se prohíbe cualquier tipo de explotación de niños en condiciones de trabajo inhumanas, degradantes y peligrosas.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Listado de personal de la instalación. Inspección visual de la instalación. b) Política de reclutamiento, selección y contratación de personas. c) Procedimiento reclutamiento, selección y contratación de personas. d) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	Transversal / Sitio	X	X		X	X	X				X
4.3 Se prohíbe condiciones de trabajo que se asemejen a la esclavitud o que sean dañinas para la salud de los niños.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Listado de personal de la instalación. Inspección visual de la instalación. b) Política de reclutamiento, selección y contratación de personas. c) Procedimiento reclutamiento, selección y contratación de personas. d) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	Transversal / Sitio	X			X		X				X
4.4 En el caso de que se verifique que niños trabajan en situaciones que se asemejan a la definición de trabajo infantil, la empresa establecerá y documentará políticas y procedimientos por escrito para remediar la situación.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Listado de personal de la instalación. Inspección visual de la instalación. b) Política de reclutamiento, selección y contratación de personas. c) Procedimiento reclutamiento, selección y contratación de personas. d) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	Transversal / Sitio	X	X		X		X				X
4.5 Cuando se haya verificado la presencia de mano de obra infantil, la empresa brindará el apoyo adecuado a la situación, para que los niños puedan acudir a la escuela y permanecer en ella hasta que no sean calificados como niños.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Listado de personal de la instalación. Inspección visual de la instalación. b) Política de reclutamiento, selección y contratación de personas. c) Procedimiento reclutamiento, selección y contratación de personas. d) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	Transversal / Sitio	X	X		X	X	X				X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
4.6 La organización puede emplear trabajadores jóvenes (entre 15 a 17 años), pero en aquellos lugares donde sean sujetos a leyes de educación obligatoria, estos deben trabajar sólo fuera de los horarios escolares. Bajo ninguna circunstancia el tiempo combinado total de escuela, trabajo y transporte debe exceder 10 horas por día, y en ningún caso deben trabajar por más de 8 hr/día. No podrá trabajar en horario nocturno ni labores riesgosas o con maquinaria pesada.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Registro de horas trabajadas, antecedentes de estudio del trabajador joven, si aplica. b) Listado de personal contratado en la instalación, mostrando la cantidad de trabajadores que pudieran existir con edades entre 15 y 17 años. c) Política de reclutamiento, selección y contratación de personas. d) Procedimiento reclutamiento, selección y contratación de Personas.	Transversal / Sitio	X			X	X	X				X
4.7 La empresa establecerá los mecanismos necesarios para prevenir, identificar y mitigar daños a los trabajadores jóvenes (entre 15 y 17 años de edad). Se pondrá especial atención al acceso de los trabajadores jóvenes a los mecanismos de reclamos y al acceso a planes de capacitación en salud y seguridad.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Listado de personal de la instalación. b) Registro a inducción al cargo. c) Política de reclutamiento, selección y contratación de personas.	Transversal / Sitio	X			X		X				X



PRINCIPIO 5 Prohibición del Trabajo Forzoso

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
5.1 La empresa reconoce todas las formas de trabajo, servicio y empleo forzoso e implementa, a través de políticas voluntarias, una conducta socialmente responsable que va más allá de sus obligaciones jurídicas para prohibir su ocurrencia.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Estándar Ético Corporativo Viña Concha y Toro. c) Contratos de trabajo. d) Material de capacitaciones internas (Ley Karin).	Transversal	X	X	X		X	X	X	X	X	X
5.2 Ni la organización ni cualquier entidad que provea mano de obra a la organización debe retener cualquier parte del salario, ni prestaciones, propiedad o documentos del personal con el fin de forzar a dicho personal a continuar trabajando para la organización.	Gerencia de Personas.	a) Comprobante de pago de cotizaciones. b) Liquidaciones de sueldo. c) Contrato de trabajo y sus anexos. d) Cartas de renuncia y finiquitos e) Política de tercerización f) Procedimiento de gestión de externos. g) Formularios F30 y F31. h) Entrevista con trabajadores.	Sitio	X		X	X	X	X	X	X	X	X
5.3 No existen empleos forzados, esclavitud o trabajo involuntario en prisión encargado por la empresa.	Gerencia de Personas.	a) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Estándar Ético Corporativo Viña Concha y Toro. c) Contratos de trabajo.	Sitio				X	X					X
5.4 El personal directo e indirecto de la empresa tendrá derecho a dejar el lugar de trabajo después de completar la jornada laboral y será libre de terminar su contrato con el aviso debido.	Gerencia de Personas.	a) Procedimiento de desvinculación y finiquitos. b) Contratos colectivos c) Política de tercerización. d) Procedimiento de gestión de externos. e) Entrevista con trabajadores.	Sitio	X	X		X	X	X	X	X	X	X
5.5 Existe un procedimiento para reasignar cualquier préstamo pendiente a un nuevo empleador o un proceso de amortización anticipada, de manera que un préstamo no impida que un trabajador pueda cambiar de empleo.	Gerencia de Personas.	a) Formulario de entrega de préstamo a trabajadores. b) Procedimiento de desvinculaciones, donde se establece que, si un trabajador con deuda de préstamo pendiente deja la empresa, se le descuenta de su finiquito. c) Contratos colectivos con condiciones de préstamos a trabajadores.	Transversal				X	X					

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
5.6 Ni la empresa, ni ninguna entidad que preste servicios a la empresa, se verá involucrada ni apoyará el tráfico de seres humanos.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Código de Comportamiento de Proveedores de Viña Concha y Toro. c) Nómina y documentación de los trabajadores de las empresas de servicios (registro en sitios evaluados y plataforma de gestión de proveedores). d) Contrato con empresas de servicios.	Transversal	X	X				X				
5.7 La empresa no se verá involucrada ni tolerará el uso de castigos corporales, coacción física o mental, comportamiento que sea amenazante, abusivo, explotador, o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico o abuso verbal contra sus empleados, en el lugar de trabajo y en todos los sitios de la organización, ya sea que éstas sean propias, arrendadas o contratadas a un prestador de servicios.	Gerencia de Personas. Fiscalía.	a) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad, señalando la postura de la compañía frente al tema. c) Registros de capacitaciones internas (Ley Karin). d) Reglamento especial de seguridad para contratistas.	Sitio	X			X	X	X				X



PRINCIPIO 6 Salario Justo, Jornada y Protección Laboral

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
6.1 La empresa asegura que los salarios por horas normales, horas extras y sus diferenciales cumplan o superen los mínimos legales y/o los establecidos por la normativa del sector. Asimismo, identifica, documenta y analiza la brecha entre la remuneración efectiva de sus trabajadores y un salario digno definido a partir de una metodología reconocida. Con base en esta evaluación, desarrolla e implementa un plan de mejora progresivo, con metas y plazos definidos, orientado a garantizar una remuneración suficiente para cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia.	Gerencia de Personas.	a) Registro de horas de trabajo y liquidaciones de sueldo de trabajadores indefinidos, plazo fijo y temporales. b) Pacto de horas extraordinarias con el trabajador. c) Política de compensaciones de la compañía. d) Análisis de rangos de rentas por niveles de cargo.	Transversal	X	X		X	X	X	X	X	X	X
6.2 En caso de que el salario mínimo legal y/o la normativa del sector no cubra el costo de vida, la empresa fomentará la provisión de una remuneración adecuada para cubrir las necesidades de sus trabajadores. Asimismo, reconoce el derecho de los trabajadores a hacer uso de su feriado anual pagado de conformidad con la legislación aplicable, los convenios colectivos y los contratos de trabajo, percibiendo durante su ejercicio la remuneración íntegra que corresponda conforme a la legislación vigente, sin que ello afecte la continuidad de su relación laboral ni de su seguridad social.	Gerencia de Personas.	a) Liquidaciones de sueldo. b) Política de compensaciones de Viña Concha y Toro. c) Política de remuneraciones, señala el ajuste semestral de las rentas de acuerdo con el IPC. Contratos indefinidos y contratos a plazo. d) Contratos colectivos.	Transversal		X		X		X				X
6.3 La empresa asegurará que la composición del salario y de los beneficios sea transmitido a los trabajadores regularmente, de forma clara y detallada.	Gerencia de Personas.	a) Liquidaciones de sueldo, indicando tiempo de trabajo, las horas extraordinarias, pago de horas extraordinarias y todas las cotizaciones legales. b) Anexo de contratos (mostrando reajuste del IPC 1 vez al año). c) Pestaña "Personas-Beneficios" en Blend. d) Canales de comunicaciones internas. e) Entrevista con trabajadores (confirmación de que entienden cómo se calcula su sueldo). f) Cartas de oferta (casos que proceden).	Transversal / Sitio				X	X	X	X	X	X	X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
6.4 La empresa garantiza que los salarios y beneficios se otorguen en plena conformidad con las leyes aplicables y de manera oportuna y conveniente para los trabajadores. No se aplican deducciones salariales como medida disciplinaria, salvo que estén expresamente permitidas por la legislación vigente o convenios colectivos.	Gerencia de Personas.	a) Contratos de Trabajo y certificados de pago de cotizaciones. b) Liquidación de sueldo de trabajadores. c) Política de Servicios externos. d) Normas y procedimientos de servicios externos. e) Libro de remuneraciones. f) Comunicaciones internas y plataforma Blend, sección Personas.	Sitio				X	X	X				X
6.5 Los trabajadores temporales o estacionales reciben al menos el salario mínimo por la jornada laboral.	Gerencia de Personas.	a) Liquidaciones de sueldo de trabajadores temporales. b) Libro de remuneraciones.	Sitio						X	X	X	X	
6.6 Todas las horas extras serán abonadas a una tarifa especial según establecen las leyes nacionales. En aquellos países cuyas leyes o el convenio colectivo no regulen una tarifa especial para las horas extras, el personal será compensado por las horas extras a una tarifa especial o igual a la normativa del sector vigente, cualquiera que sea más favorable a los intereses de los trabajadores.	Gerencia de Personas.	a) En Chile, está definido cómo se pagan las horas extra y se formaliza en el Pacto de horas extra. b) Liquidación de sueldo. c) Convenios colectivos para demostrar tarifas negociadas.	Sitio				X		X				X
6.7 La duración de la jornada laboral no excede el máximo legal, incluyendo horas extraordinarias. Los trabajadores no serán requeridos de trabajar regularmente más de las horas semanales legales establecidas y deberán contar con un día libre cada 6 días de trabajo.	Gerencia de Personas.	a) Registro de asistencia (tarja, registro biométrico, libro de asistencia con horas y días de trabajo). A través del sistema de tarjas o de horómetros digitales (para agrícola). b) Registro de días compensados. c) Contratos de trabajo (indicando jornada laboral).	Sitio	X			X		X		X	X	X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
6.8 Las horas extraordinarias serán voluntarias y no deben exceder las 12 horas semanales. Esta no debe ser una práctica regular y cuando suceda deberá pagarse a una tarifa mayor. Se asegurará de que los trabajadores tengan derecho a rechazar el trabajo de horas extras sin temor a represalias o acciones disciplinarias.	Gerencia de Personas.	a) Registro de asistencia (horas y días de trabajo). b) Pacto de horas extra actualizado. c) Contratos de trabajo. d) Comunicado de día extra de trabajo.	Sitio	X			X	X	X		X	X	X
6.9 Las excepciones a 6.7 y 6.8 sólo se aplicarán cuando se cumplan las siguientes dos condiciones: a) La ley nacional permita que las horas de trabajo excedan este límite; y b) Un convenio colectivo vigente acordado libremente que permita tiempos promedio en el trabajo, incluídos los periodos adecuados de descanso.	Gerencia de Personas.	De haber excepciones se respetan a) y b).	Sitio						X				X
6.10 En el caso de que sea necesario trabajar horas extras para cumplir con las exigencias laborales a corto plazo y la empresa forme parte de un convenio colectivo acordado libremente con las organizaciones de trabajadores que representen a una parte significativa de la masa laboral, la empresa puede requerir dichas horas extras según lo establecido en dichos acuerdos.	Gerencia de Personas.	a) Convenio colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos, si aplica.	Sitio						X				



PRINCIPIO 7

Libertad de Asociación y Derecho a Negociación Colectiva

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
7.1 Se informa a los trabajadores o se les da la oportunidad de acceder a información acerca de sus derechos laborales, incluyendo el derecho de asociarse y negociar colectivamente (entregando copias de los textos regulatorios o a través de reuniones).	Gerencia de Personas.	a) Registro de recepción de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Registro de reuniones con sindicatos. c) Videos de inducción. d) Procedimiento de inducción.	Sitio	X		X		X	X				
7.2 Se respetará el derecho de todo el personal a formar, organizar y afiliarse a los sindicatos de su preferencia y a negociar colectivamente en su nombre con la empresa.	Gerencia de Personas.	a) Registro de recepción de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Registro de reuniones con sindicatos. c) Listado de personas que integran sindicatos en cada instalación. d) Entrevistas con trabajadores.	Sitio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
7.3 En situaciones donde los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva están limitados por ley, la empresa debe permitir a los trabajadores elegir libremente a sus propios representantes.	Gerencia de Personas.	a) Registro de recepción de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Registro de reuniones con sindicatos. c) Listado de personas que integran sindicatos en cada instalación. d) Entrevistas con trabajadores.	Transversal	X			X	X	X	X	X		X
7.4 La empresa no interferirá en modo alguno en el establecimiento, funcionamiento o administración de dichas organizaciones de trabajadores o de negociación colectiva.	Gerencia de Personas.	a) Papeleta de permiso sindical. b) Descuento de cuota sindical por planilla. c) Convenio colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos. d) Estatutos de sindicatos formados en la compañía. e) Entrevista a trabajadores sindicalizados.	Sitio	X				X	X	X	X		X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
7.5 La empresa asegurará que los representantes de los trabajadores y cualquier miembro del personal involucrado en alguna organización de trabajadores no estarán sometidos a discriminación, acoso, intimidación o represalia por motivos de su pertenencia a un sindicato o por participar en actividades sindicales, y que los representantes del personal tengan acceso a los miembros en el lugar de trabajo.	Gerencia de Personas.	a) Entrevista a trabajadores sindicalizados.	Sitio		X	X	X	X	X	X	X		X
7.6 El empleador adoptará una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizacionales.	Gerencia de Personas.	a) Papeleta de permiso sindical. b) Descuento de cuota sindical por planilla. c) Convenio colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos. d) Estatutos de sindicatos formados en la compañía. e) Entrevista a trabajadores sindicalizados. f) Los sindicatos u organizaciones de trabajadores pueden publicar avisos sindicales en lugares acordados.	Sitio	X			X	X	X				



PRINCIPIO 8

Condiciones de Trabajo Higiénicas y Seguras

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
8.1 Existe una política de salud y seguridad y procedimientos adecuados al tamaño y complejidad de la operación, el cual es aplicable a toda la organización, apropiadas a elementos de género.	Gerencia de Personas.	a) Política Corporativa de Salud y Seguridad (Incluida en el RIOHS, entregada a cada uno de los trabajadores por medios electrónicos y validada por el sindicato). b) Procedimientos de prevención de riesgos: Sistema de gestión de seguridad; Procedimiento e investigación de accidentes. c) Reglamento de seguridad para empresas contratistas. d) Procedimiento IPER. e) Permisos de trabajo	Transversal	X	X			X					X
8.2 Se ha realizado un análisis de riesgos de las actividades industriales y asociado a esto, existe un plan de prevención de riesgos.	Gerencia de Personas.	a) Análisis de riesgos (matriz) para las actividades de la instalación, que considera al menos: Uso de maquinaria e instrumentos; Temperaturas extremas; Instalaciones sanitarias; Equipos de protección personal; Vías de escape; Equipo contra incendios; Ventilación; Equipos de primeros auxilios y personal calificado; Almacenaje seguro de alimentos; Condiciones de alojamiento limpio, seguro y privado. b) Plan de capacitación y entrenamiento en base a análisis de riesgos. c) Informes técnicos de ACHS (iluminación, ruido, exposición a productos peligrosos) d) Planes tácticos y programas de salud y seguridad ocupacional de cada unidad de negocios.	Sitio				X	X	X	X	X		X
8.3 Existen evidencias satisfactorias de cooperación activa entre la gerencia y los trabajadores (o sus representantes) a la hora de desarrollar e implementar sistemas para garantizar la salud y seguridad en el trabajo.	Gerencia de Personas.	a) Procedimiento para la elaboración de los análisis de riesgos (matriz) para las actividades de la instalación. b) Evidencia de participación de Comité Paritario (o trabajadores de la instalación en caso de no existir Comité Paritario) en la elaboración y validación de la matriz de riesgos. c) Trabajo conjunto con los sindicatos para las actualizaciones del RIOHS (evidencias a través de correo electrónico). d) Acta de reuniones mensuales con sindicatos.	Sitio						X				
8.4 El personal conoce los riesgos asociados a sus actividades y ha sido capacitado formalmente para prevenirlos.	Gerencia de Personas.	a) Entrevista con trabajadores. b) Registro de capacitaciones en riesgos laborales (presentes en ODI). c) Registro de inducción corporativa e inducción al cargo (presentación realizada en la inducción). d) Registro de capacitación/competencias de cargos que requieren habilidades específicas (manejo de maquinarias, aplicación de pesticidas, etc.). e) Manual de inducción.	Sitio						X	X	X		X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
8.5 Existe un manual de buenas prácticas operacionales.	Gerencia de Personas.	a) Reglamento Interno de Higiene Orden y Seguridad (RIOHS). b) Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional para empresas contratistas. c) Archivo de Ingresos - Inducción corporativa y otros, actualizado por Área de Reclutamiento y Selección. d) Registros de inducciones al cargo realizadas a nuevos ingresos, actualizado por Subgerencia de Prevención de Riesgos.	Sitio				X	X	X	X	X		X
8.6 Se ha designado un representante de la alta dirección responsable de asegurar condiciones de trabajo seguro y saludable para todo el personal y de implementar los requerimientos de salud y seguridad establecidos en los estándares éticos.	Gerencia de Personas.	a) En la Política de salud y seguridad ocupacional el representante de la alta dirección es el Gerente General y en las operaciones de señalan a los gerentes operativos. b) La responsabilidad operacional es de la Gerencia de Personas. c) Se cuenta con Área de Prevención de Riesgos, a cargo de profesional competente (Subgerente de Prevención de Riesgos).	Transversal				X		X				X
8.7 Existe un comité de higiene y seguridad que sesiona periódicamente.	Gerencia de Personas.	a) Acta de constitución Comité de Higiene y Seguridad. b) Acta de elección Comité Paritario y listado de miembros del comité en cada instalación. c) Actas de sesiones del Comité Paritario. d) Capacitación del comité en investigación de accidentes y evaluaciones de riesgo de salud y seguridad ocupacional.	Sitio							X			X
8.8 Existe un plan regular de capacitación en salud y seguridad laboral. Los trabajadores nuevos serán capacitados antes de iniciar sus labores. Las capacitaciones se repetirán anualmente.	Gerencia de Personas.	a) Plan de capacitación de Salud y Seguridad Ocupacional (SSO). b) Las capacitaciones son propias de cada área incluyendo temas de SSO y también por parte de la ACHS. c) Registro de capacitaciones realizadas. d) Registros de cursos de brigada contra incendios y cursos del DS.44.	Sitio					X	X	X	X	X	X
8.9 Existen un procedimiento de emergencia en caso de accidentes, que incluye a quién llamar, a dónde acudir, ubicación del centro de salud más cercano y cómo registrar y notificar accidentes y lesiones de trabajo.	Gerencia de Personas.	a) Plan de emergencia de la instalación, que cuenta con la forma de actuar y proceder ante diversos eventos. b) Plano de evacuación publicado en la instalación. c) Teléfonos de emergencias publicados.	Sitio					X	X	X			X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
8.10	Existe un sistema para asegurar que todos los equipos de primeros auxilios están aseQUIBLES para los trabajadores y su contenido no ha expirado. Cada turno cuenta con un trabajador capacitado en primeros auxilios.	Gerencia de Personas.	a) Equipos de primeros auxilios y/o policlínico de la instalación (según corresponda). b) Brigadas de emergencia (listado de personal capacitado en uso de equipos para atender emergencias). c) Listado de revisión de botiquines. d) Protocolo de uso y mantención de botiquines. e) Registro de capacitación en primeros auxilios de al menos una persona del turno.	Sitio			X		X				X
8.11	La empresa proporciona sin costo para sus trabajadores ropas o equipos de protección apropiados a fin de prevenir los eventuales riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud y supervisa su correcto uso.	Gerencia de Personas.	a) Registros de entrega de Elementos de Protección Personal (EPP) a trabajadores. b) Registro de capacitación en uso de EPP. c) Registro de monitoreo de uso de EPP. d) Inspección visual de estado de EPP de trabajadores. e) Señalética para recordar a todos los trabajadores acerca de la importancia de llevar equipos de protección personal. f) Instructivo de correcto lavado de vestuario (Planta).	Sitio	X			X	X	X	X	X	X
8.12	Existe señalética en las áreas de peligro, indicando el peligro o condición de riesgo, así como las vías de escape y áreas de seguridad en caso de emergencia.	Gerencia de Personas.	a) Inspección visual de: Vías de tránsito marcadas; Vías de tránsito sin obstáculos; Salidas de emergencia señalizadas y despejadas; Zonas de seguridad despejadas. b) Inspección señalética: Vías de escape; Zonas de seguridad; Peligro eléctrico; Gases inflamables; Productos peligrosos, entre otros.	Sitio						X	X	X	X
8.13	Todo el personal tendrá derecho a alejarse de un peligro grave o detener una actividad de inminente peligro sin el permiso de la empresa y a reportar actividades sospechosas y violaciones de seguridad sin arriesgar medidas disciplinarias.	Gerencia de Personas.	a) Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad. b) Canal de denuncias y buzones, para demostrar que no existen casos con medidas disciplinarias. c) Procedimiento de investigaciones de denuncias. d) Entrevista con trabajadores.	Sitio	X				X	X			X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
8.14	Existe procedimiento escrito para la prevención y manejo de incendios asociado a todas las actividades y sitios de la empresa, el cual se implementa.	Gerencia de Personas.		Sitio			X	X	X	X	X	X	X
		a) Plan de Emergencia de la instalación. b) Inspección visual: verificación de cantidad necesaria de extintores de incendios en lugares accesibles. c) Señalética de prohibición de fumar en áreas de trabajo. d) Permiso de trabajos especiales para trabajo en caliente (corte, esmerilado y taladrado de metales). e) Registro de simulacros anuales de emergencia y prácticas de evacuación. f) Brigada de incendios (o monitores de emergencia) en cada turno y una persona responsable (plantas). g) Registro de capacitación de personal de brigada en RCP, quemaduras y uso de extintores de incendio.											
8.15	Existen medidas para garantizar que los trabajadores no sean dañados por las instalaciones eléctricas o cables. Se revisan periódicamente las instalaciones eléctricas.	Gerencia de Personas. Gerencia de Producción.		Sitio			X	X	X				X
		a) Análisis de Riesgo Operacional (ARO); Permiso para trabajos eléctricos; Instructivos b) Permisos de trabajo. c) Señalética de peligro eléctrico. d) Procedimiento de trabajo seguro para trabajos eléctricos. e) Inspección visual de estado de tableros eléctricos. f) Registro de mantenciones a instalaciones eléctricas, indicando las máquinas revisadas en instalación y el área correspondiente.											

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
8.16 Existe procedimiento para el manejo de sustancias químicas y peligrosas el cual se implementa.	Gerencia de Personas. Gerencia de Envasado. Gerencia de Enología. Gerencia Agrícola.	a) Procedimiento de Almacenamiento, uso y disposición de sustancias peligrosas. b) Registro de capacitación en manejo de sustancias químicas y peligrosas en las instalaciones. c) Listado del personal que maneja sustancias peligrosas. d) Examen de salud anual a trabajadores (cuando corresponda). e) Listado y conocimiento de todos los productos químicos empleados en el sitio (incluyendo productos químicos, pesticidas, fertilizantes, combustibles y lubricantes). f) Inspección Visual: Bodegas de químicos y productos peligrosos cerradas. g) Hoja de seguridad de productos químicos disponible. h) Contenedores se mantienen dentro de bodega, sellados e identificados (producto contenido). i) Zonas de contención de derrames y ventilación. j) Duchas, lavajos y servicios de primeros auxilios para personal que trabaja con materiales peligrosos, incluyendo químicos y pesticidas. k) Ducha exclusiva para personal que realiza aplicaciones de químicos y pesticidas (agrícola).	Sitio					X	X	X	X	X	X
8.17 Existen baños segregados por género, comedores y agua potable para todos los trabajadores directos e indirectos, los cuales están en condiciones higiénicas adecuadas.	Gerencia de Personas.	a) Inspección visual de la instalación: Casino, baños y agua potable para todos los trabajadores. b) Verificación de existencia de al menos 1 baño cada 10 trabajadores, según la normativa aplicable (DS.594).	Sitio				X	X	X		X	X	X

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
8.18	Existen condiciones para el almacenamiento y consumo de alimentos durante la jornada laboral.	Gerencia de Personas. Gerencia de Ingeniería y Proyectos.	a) Inspección visual de la instalación: Casino. b) Señalética de prohibición de consumo de alimentos dentro de la instalación (sólo en casino). c) Registro de control de plagas realizado en la instalación. d) Resolución Sanitaria de Casino (si aplica).	Sitio			X	X	X				X
8.19	Se proporciona condiciones adecuadas de alojamiento.	Gerencia de Personas.	a) Levantamiento de condiciones básicas e higiénicas para alojamiento esporádico de empleados (si aplica).	Sitio			X	X				X	X
8.20	Las máquinas están correctamente instaladas, mantenidas y cuentan con sistemas de seguridad para evitar causar lesiones a los trabajadores.	Gerencia de Personas. Gerencia de Producción.	a) Plan de mantención de maquinaria en SAP con las actividades a realizar según tipo de equipo. b) Registros de mantención de maquinarias y equipos. c) Los equipos cuentan con sensores de seguridad (si aplica). d) Inspección visual de la instalación: Sensores de seguridad de máquinas y equipos operando. e) Programa de seguridad en maquinas, equipos y herramientas motrices (Protocolo MINSAL) en plantas de envasado.	Sitio			X	X	X				X



PRINCIPIO 9 Cuidado del Ambiente

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
9.1 Se conoce y cumple la legislación ambiental y sanitaria aplicable a las actividades de la empresa, incluyendo los permisos necesarios para el funcionamiento de las distintas actividades de las plantas.	Subgerencia de Administración. Gerencia de Ingeniería y Proyectos.	a) Carpeta de normativa ambiental, la cual compila todos los permisos ambientales y sanitarios necesarios para el funcionamiento de los sitios.	Sitio	X				X		X	X		X
9.2 La empresa ha evaluado los impactos ambientales significativos de sus operaciones e implementa un sistema de gestión ambiental que va más allá del cumplimiento legal, con políticas y procedimientos eficaces para identificar, monitorear y mitigar los impactos negativos en sus operaciones y cadena de suministro, e incorpora metas cuantificables de mejora continua.	Gerencia de Sustentabilidad.	a) Estrategia de Sustentabilidad Corporativa de Viña Concha y Toro.	Transversal	X					X				X
9.3 Se implementan medidas adecuadas para prevenir o reducir al mínimo los efectos adversos de las operaciones en la comunidad, los recursos naturales y el ambiente en general.	Subgerencia de Administración. Gerencia de Ingeniería.	a) Revisión de gestión de residuos peligrosos y no peligrosos en el sitio. b) Registro de uso de energía, uso y disposición del agua, residuos en el sitio. c) Registro de capacitación en temas ambientales, incluyendo el tener conocimiento de las políticas y procedimientos del sitio.	Sitio	X				X	X				X



PRINCIPIO 10

Prácticas Éticas de Negocios

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH - ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
10.1 La empresa cuenta con un código de ética conocido por todo el personal que prohíbe todas las formas de corrupción y soborno, incluidos pagos de facilitación y ofrecimientos indebidos de valor. Este documento aplica a empleados, directivos y terceros que actúan en nombre de la empresa. Se han establecido procedimientos para detectar señales de alerta, aprobar previamente acuerdos con entidades gubernamentales o intermediarios de alto riesgo, y capacitar al personal relevante. La empresa reconoce los riesgos de corrupción en los países donde opera y protege a quienes denuncien de buena fe, sin temor a represalias.	Fiscalía.	a) Código de Ética y Conducta Viña Concha y Toro. b) Canal de denuncias. c) Procedimiento de investigación de denuncias Viña Concha y Toro. d) Índice de percepción de corrupción.	Transversal	X	X	X		X		X	X		X
10.2 La empresa ha implementado y mantiene un sistema de gestión integral y auditable para la protección de datos personales y la privacidad, que garantiza la confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información de sus trabajadores, socios comerciales, clientes y consumidores. Este sistema asegura el cumplimiento de la legislación aplicable en materia de privacidad y protección de datos, y extiende de manera proactiva estos requisitos a todos los terceros de su cadena de valor que manejen o accedan a dicha información.	Gerencia de TI. Fiscalía.	a) Sistema de gestión de protección de datos de trabajadores, socios comerciales, clientes y consumidores.	Transversal		X				X				X
10.3 El intercambio de información sobre clientes se aceptará sólo y exclusivamente cuando se tenga certeza de que la información se recibe y usa legalmente.	Gerencia de TI. Fiscalía.	a) Sistema de gestión de protección de datos de trabajadores, socios comerciales, clientes y consumidores.	Transversal							X			
10.4 La empresa monitorea continuamente las relaciones con sus clientes, y está atento a señales de riesgo para la ética de negocios que puedan surgir.	Fiscalía. Gerencia Customer Care.	a) Registro de seguimiento de clientes principales en países de alto riesgo de corrupción. b) Encuestas de satisfacción de clientes realizadas anualmente.	Transversal	X						X			

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
10.5 La compra y venta de los productos y servicios de la empresa se realiza en forma honesta, evitando el uso de estrategias engañosas, fraude y competencia desleal.	Fiscalía. Gerencia de Compras.	a) Código de Comportamiento de Proveedores. b) Política de compras. c) Contratos con proveedores y clientes (cláusula de modelo de prevención de delitos). d) Glosa o Código QR en orden de compra. e) Código de Ética y Conducta Viña Concha y Toro.	Transversal	X						X			
10.6 La empresa guarda registros de todas las actividades relacionadas con los negocios con sus clientes de acuerdo con las prácticas de contabilidad de "Generally Accepted Accounting Principles (GAAP)" o los estándares de reporte financiero internacional (International Financial Reporting Standards (IFRS)).	Gerencia Contabilidad.	a) Registro de las actividades contables se encuentra en SAP, que es el sistema contable utilizado en la compañía. b) Publicación trimestral de los estados financieros de Viña Concha y Toro. c) Estados financieros publicados que cumplen con la norma IFRS y se pueden encontrar en los sitios web de la CMF (www.cmfchile.cl), además de estar disponibles en sitio web (www.vinacyt.com).	Transversal							X			X
10.7 Las liquidaciones financieras, informes, controles y facturaciones deberán reflejar correcta y fielmente las transacciones con los productores, proveedores y el cumplimiento de los compromisos de éstos para con la empresa y de acuerdo con los principios, normativas y prácticas contables y legales vigentes.	Gerencia Contabilidad. Fiscalía.	a) Informe de auditoría financiera de auditores externos. b) Libros contables registrando transacciones entre la compañía y sus filiales o con terceros. c) Declaración de fiscal respecto a sentencias ejecutoriadas civiles en contra de la compañía. d) Registro de juicios de compañía.	Transversal	X						X			
10.8 La empresa ha implementado y mantiene un sistema de gestión robusto y efectivo para prevenir el uso indebido de información privilegiada, el abuso de mercado y el aprovechamiento inapropiado de recursos corporativos. Este sistema garantiza que todos los directores, ejecutivos, trabajadores y socios comerciales comprendan, respeten y cumplan las leyes, políticas y procedimientos internos aplicables. Ninguna persona en la organización podrá utilizar, directa o indirectamente, en beneficio propio o de terceros ajenos a la empresa, los recursos a los que tenga acceso en el ejercicio de sus funciones.	Fiscalía.	a) Registro de entrega de Código de Ética y Conducta a ejecutivos. b) Cláusula de contrato de trabajo (MPD). c) Código de Ética y Conducta Viña Concha y Toro.	Transversal	X						X			

Indicadores del Estándar	Gerencia Responsable	Referencias / Evidencias Sugeridas	Tipo	CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	PRINCIPIOS RECTORES DDHH – ONU	PACTO GLOBAL	GSCP	SMETA	AMFORI	WALMART	TESCO	MORRISONS	WOOLWORTH
10.9	La empresa no realiza transacciones con asociados de Walmart que puedan crear conflictos de interés.	Fiscalía.	a) Entrevistas con ejecutivos. b) Declaración de conflictos de interés.	Transversal						X			
10.10	En su trato con los productores, proveedores, clientes y otras personas que tengan relaciones de negocios con la compañía, y cuando existan conflictos de intereses, ya sea reales o presumibles, los directores, ejecutivos y trabajadores deberán declararlos en forma oportuna y transparente a la empresa, de forma de que la compañía pueda adoptar las decisiones correspondientes, según se establece en la normativa respectiva.	Fiscalía.	a) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Declaración de conflictos de interés de trabajadores de Viña Concha y Toro. c) Entrevistas con directores, ejecutivos y trabajadores. d) Cláusula de contratos de trabajo.	Transversal	X					X			
10.11	La empresa regula estrictamente la relación con funcionarios públicos y privados, incluyendo la entrega o aceptación de regalos, hospitalidades o beneficios que puedan implicar soborno, conflicto de interés o daño reputacional. Se aplican criterios claros y restricciones específicas, especialmente con funcionarios gubernamentales, y todo incumplimiento puede generar sanciones. Las donaciones y patrocinios caritativos requieren debida diligencia previa y documentación verificable.	Fiscalía.	a) Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. b) Política corporativa de regalos. c) Política de relacionamiento con funcionarios públicos. d) Mostrar la normativa chilena que prohíbe la donación de personas jurídicas a partidos o figuras políticas (Cumplimiento).	Transversal	X				X	X			X

