



# Código De Conducta Y Ética

## VIÑA DEL PEDREGAL S. A



## **VIÑA DEL PEDREGAL**

**SINCE 1825**

### Prologo

Doscientos años de experiencia en cada botella, muchas generaciones ligadas a este oficio familiar, dedicados a elaborar vinos nobles, adaptándonos a la historia y a los cambios a través del tiempo. Toda la familia se involucra de distinta forma, en distintas tareas y de muchas maneras aportando sus conocimientos, compromiso, pasión y amor por la tierra, todo transmitido de generación en generación.

En 1825 se inicia la tradición vitivinícola de la familia del Pedregal. Ese año llega a Chile, desde Asturias, Carlos del Pedregal con sus convicciones y con las variedades europeas, para cumplir el sueño de fundar una viña en el Valle del Maule. La zona de Loncomilla fue la elegida por este pionero español que visualizó las excelentes condiciones de esa zona para el cultivo de vides y elaboración de vinos.

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	3
INTRODUCCIÓN.....	6
1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES.....	7
1.1 Misión .....	7
1.2 Visión.....	7
1.3 Valores .....	7
2. DERECHOS HUMANOS .....	8
2.1 Condiciones de trabajo salud y seguridad ocupacional .....	8
2.2 Prohibición de Acoso Sexual .....	9
2.3 No al trabajo forzado y medidas disciplinarias obligatorias.....	9
2.4 Libertad de asociación y negociación.....	9
2.5 Prohibición de discriminación .....	10
2.6 Uso de bienes y de la información .....	10
2.7 Compromisos con nuestro personal .....	10
2.8 Nuestra empresa le da prioridad a: .....	11
2.9 Para incentivar la colaboración:.....	11
2.10 Para motivar la comunicación:.....	12
2.11 Responsabilidades de nuestro personal .....	13
2.12 Compromiso de Viña el Pedregal con los derechos humanos .....	13
2.13 ¿Cómo sé si he sido testigo de alguna violación a algún derecho humano? .....	14
2.14 Es así que nuestra compañía da un ejemplo global con su compromiso:.....	14
3. RELACIONES CON LOS CLIENTES .....	16
3.1 Términos de las negociaciones .....	16
3.2 Selección de mercados.....	16
3.3 Relación con clientes.....	16
3.4 Compromisos y Promesas .....	16
3.5 Promoción y argumentos de ventas .....	17
4. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES.....	18
4.1 Equidad y justicia en la relación con proveedores .....	18
4.2 Respeto en los términos de contratos, licencias y reglamentos .....	19
5. RELACIONES CON EL GOBIERNO .....	20
5.1 Gobierno como rector.....	20

5.2	Gobierno como cliente.....	20
5.3	Gobierno como proveedor.....	20
5.4	Gobierno como promotor .....	21
5.5	Trato con funcionarios de Gobierno .....	21
6.	RELACIONES CON LA COMUNIDAD .....	22
6.1	Participación de Viña el Pedregal en el desarrollo comunitario .....	22
6.2	Participación del personal en el desarrollo comunitario .....	23
6.3	Desarrollo de proveedores y contratación del personal local .....	23
7.	CUMPLIMIENTO DE LEYES DE LIBRE COMPETENCIA.....	24
7.1	Relación con nuestros clientes y proveedores.....	24
7.2	Relación con competidores.....	24
8.	ANTI SOBORNO .....	26
8.1	Prohibición general a la corrupción .....	26
8.2	Gastos para regalos, viajes y entretenimiento.....	27
8.3	Tratando con intermediarios .....	27
8.4	Banderas rojas al tratar con agentes u oficiales de gobierno. ....	27
9.	CONFLICTO DE INTERÉS Y OPORTUNIDAD COMERCIAL .....	29
9.1	Personal con intereses externos o negocios independientes .....	29
9.2	Personal como cliente de viña el Pedregal .....	29
9.3	Personal como proveedor .....	30
9.4	Familiares del personal como clientes o proveedores.....	30
9.5	Reporte de conflictos de interés .....	30
9.6	Manejo de conflictos de interés.....	31
10.	REGALOS ATENCIONES Y CORTESÍA .....	32
10.1	Aceptando regalos, servicios y otras cortesías.....	32
10.2	Dando regalos, servicios y otras cortesías .....	33
10.3	Soborno y/o extorsión .....	33
10.4	Ejemplos de regalos aceptables e inaceptables.....	33
10.5	Regalos aceptables pueden incluir:.....	33
10.6	Regalos inaceptables pueden incluir:.....	34
10.7	¿Qué constituye un regalo “aceptable”? .....	34
11.	RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.....	35
11.1	Compromiso de viña el Pedregal al medio ambiente .....	35

11.2	Compromiso del personal de viña el Pedregal.....	35
11.3	Compromiso con la comunidad .....	36
12.	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.....	37
13.	ACTIVIDAD POLÍTICA .....	38
13.1	Participación Política.....	38
14.	SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD EN EL TRABAJO.....	39
14.1	Responsabilidad por la seguridad y la salud .....	39
14.2	Equipo de protección personal .....	40
14.3	Seguridad y preservación de activos.....	40
14.4	Información confidencial o privilegiada .....	40
15.	INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA.....	42
15.1	Seguridad y manejo de información confidencial o privilegiada .....	42
15.2	Uso de información confidencial o privilegiada .....	42
15.3	Operaciones con valores con base en información confidencial o privilegiada.....	43
15.4	Requerimientos de información por autoridades y terceros.....	43
15.5	Información confidencial de terceros .....	43
16.	CONTROLES Y REGISTROS FINANCIEROS .....	44
16.1	Registro, conservación y elaboración de informes financieros.....	44
16.2	Revelación de información financiera.....	45
16.3	Controles financieros .....	45
16.4	Protección de activos .....	45
16.5	Custodia y salvaguarda de activos .....	46
17.	PROTECCIÓN DE ACTIVOS .....	47
18.	CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA NACIONAL VIGENTE .....	48
18.1	Procedimiento para consultas, sugerencias y reportes .....	48
18.2	Sistema de Consecuencias .....	48
18.3	Estructura administrativa del Código de Ética y Conducta viña el Pedregal .....	49
18.4	El Encargado del Código de Ética, tiene las siguientes funciones: .....	50
18.5	¿Qué puedo esperar cuando mi reporte es investigado?.....	50
19.	CARTA DE COMPROMISO VIÑA EL PEDREGAL .....	52

## INTRODUCCIÓN

Este documento denominado Código de Ética y Conducta debe ser conocido, respetado y acatado por todos los trabajadores. En el código se ha establecido un marco de referencia basado en la razón de ser de la organización y en los principios que inspiran el comportamiento diario.

El compromiso es que todo el personal de viña del Pedregal conozca el código de ética, con el fin de promover su aplicación en todas nuestras acciones, siempre en cumpliendo con la normativa nacional e internacional aplicables a la industria vitivinícola.

Existe el convencimiento de que una cultura basada en los valores de fortalecer nuestras virtudes y competencias, al mismo tiempo, contribuye a incrementar de manera sostenida, el valor de la compañía para todos los grupos de intereses: clientes, personal, proveedores, comunidad, entre otros.

El presente Código de Ética y Conducta cubre una amplia gama de situaciones y procedimientos de negocio, no pretende abarcar cada situación en la que sea necesario tomar una decisión ética, sino que plantea los principios clave que sirven como guía para el personal de Viña del Pedregal. Toda persona que trabaje en viña del Pedregal debe conducir sus acciones de acuerdo al lenguaje y la esencia del presente Código.

Para Viña del Pedregal, el vino es una pasión familiar, donde se han generado fuertes lazos por generaciones, se cuenta con viñedos propios, insertos en la región del Maule, se cree que esta zona del país es privilegiada, dando condiciones únicas para producir vinos de excelente calidad.

## **1. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES**

### **1.1 Misión**

Producir vinos con un sello propio de la familia del Pedregal, cuidando cada detalle, desde viñedos sustentables, hasta la elaboración y comercialización de vinos, siempre teniendo en cuenta la calidad, variedad y disponibilidad de producto a un precio justo para el cliente final.

### **1.2 Visión**

Crecimiento comercial constante y sostenible, logrando un posicionamiento a nivel nacional dentro de las primeras 10 viñas exportadoras, así mismo aspiramos a ser una viña reconocida dentro de las 5 viñas más premiadas de Chile.

Creemos en la construcción de los valores de nuestros recursos humanos, incorporando equipos de trabajo con experiencia y profesionalismo, para lograr una excelencia operativa con calidad y liderazgo organizativo.

### **1.3 Valores**

En Viña Del Pedregal se busca lograr la excelencia de nuestras operaciones en toda la cadena de valor del producto, enfocado en equipos de trabajo con liderazgo y pasión en lo que desarrollan, forjando relaciones perdurables y de confianza, tanto con colaboradores, proveedores y clientes.

## **2. DERECHOS HUMANOS**

### **2.1 Condiciones de trabajo salud y seguridad ocupacional**

Toda vez que un colaborador ingrese a trabajar en Viña del Pedregal se elaborará un contrato de trabajo, en el cual se estipulará de manera clara los deberes y derechos de ambas partes, entregando las copias correspondientes para que cada una de las partes posea respaldo de lo pactado. Código de Ética y Conducta de Viña del Pedregal.

Viña del Pedregal entregará remuneraciones iguales al mínimo legal, superiores y/o estándares de la industria en temas de pago de salarios. A cada colaborador se le entregará un comprobante de los pagos efectuados para que éstos puedan revisar su asignación y, en caso de duda, consultar con la empresa. Se establecerán jornadas de trabajo que cumplan las horas de trabajo estipuladas en la ley y que no superen las 45 horas semanales + 10 horas de sobretiempo. En todo aspecto se buscará evitar la sobrecarga laboral de los trabajadores.

Viña del Pedregal está preocupada de que todos sus colaboradores se mantengan en las mejores condiciones de salud física y mental. Para esto se esforzará continuamente en instaurar una cultura de autocuidado, entendiendo que esta técnica es la más eficaz para concientizar a sus colaboradores de los riesgos a los que están asociadas cada una de las labores que desarrollan. Contará con el apoyo de un experto en prevención de riesgos y estará adherida a alguna de las mutualidades que administran el seguro de accidente de los trabajadores en cumplimiento con la ley N°16.744. Entregará todos los elementos de protección personal que resulten del análisis de riesgos de cada tarea, promoviendo a través de charlas de inducción su uso y todas aquellas conductas que posibiliten alcanzar la meta de minimizar los accidentes y enfermedades profesionales.

## **2.2 Prohibición de Acoso Sexual**

El acoso sexual es una conducta ilícita, no acorde con la dignidad de las personas y contraria a la convivencia al interior de cualquier organización. Es por ello que Viña del Pedregal rechaza y condena todo tipo de actos de esta naturaleza, e insta a todo su personal a evitar cualquier conducta comprometedora y a denunciarla en la instancia que corresponda. Viña del Pedregal se compromete a acoger e investigar cualquier denuncia de forma de poder esclarecer los hechos y mantener un clima laboral agradable entre sus colaboradores. De igual forma, amparará a aquellos colaboradores que hayan sido víctimas de una conducta de este tipo, otorgándoles el apoyo que ellos necesiten.

## **2.3 No al trabajo forzado y medidas disciplinarias obligatorias**

Cualquier tipo de trabajo no consentido constituye una denigración hacia la persona que está siendo obligada a realizarlo, siendo la esclavitud el caso más extremo. En este sentido, Viña del Pedregal velará para que todas sus actividades sean ejecutadas en un ambiente de respeto por los derechos básicos de los trabajadores y no permitirá abusos ni medidas disciplinarias obligatorias de ningún tipo.

## **2.4 Libertad de asociación y negociación**

Viña del Pedregal reconoce el valor de que los colaboradores se organicen y sean representados. Apoya el dialogo permanente con el' fin de generar lazos de confianza y relaciones justas. Es así como Viña del Pedregal no se opondrá a que existan grupos organizados de trabajadores dentro de sus operaciones; dará las facilidades del caso para que éstos se reúnan y atenderá sus requerimientos e inquietudes. Bajo ningún caso, Viña del Pedregal adoptará medidas arbitrarias o injustificadas de intimidación, discriminación, acoso hacia los dirigentes sindicales, dejando estos cumplan libremente con el cometido del cargo para el que fueron elegidos.

## **2.5 Prohibición de discriminación**

Viña del Pedregal rechazará cualquier discriminación arbitraria en el lugar de trabajo. Cada uno de los colaboradores gozará de igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de su origen étnico, religión, nacionalidad, color de piel, estado Civil, edad, opinión política, genero, impedimento físico u otro.

## **2.6 Uso de bienes y de la información**

Los bienes, instalaciones y recursos financieros de Viña del Pedregal serán utilizados únicamente para cumplir con la misión de la misma. Se adoptarán los principios de eficiencia, seguridad, racionalidad y ahorro. Toda la información a la cual los colaboradores puedan tener acceso en el desarrollo de sus trabajos tendrá siempre el carácter de confidencial, y solo podrá ser utilizada para propósitos relacionados con el trabajo dentro de la Organización. Se encuentra prohibido el uso o entrega de la información a terceros no autorizados, así como el uso de dicha información en beneficio propio o en beneficio de terceros, de manera contraria a lo establecido en las leyes o en forma perjudicial a los intereses de la Empresa o de sus clientes o proveedores. Viña del Pedregal se compromete a realizar marketing y publicidad de sus productos siempre indicando datos reales y verificables, evitando el uso de frases que inciten a error al consumidor o que inviten al consumo de sus productos a población susceptible de causar algún daño, por ejemplo, menores de edad o mujeres embarazadas.

## **2.7 Compromisos con nuestro personal**

De manera sistemática, la empresa busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial y la creatividad de cada uno de nosotros, al tiempo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo. Tenemos el derecho de gozar de un ambiente de trabajo en donde se respetan los derechos humanos fundamentales.

## **2.8 Nuestra empresa le da prioridad a:**

- Cumplir con las leyes y regulaciones laborales
- Respetar y proporcionar el respeto absoluto por las diferencias y opiniones de los demás, con la consecuente prohibición de todo tipo de acoso y discriminación.
- Salvaguardar nuestra gente y las instalaciones a través de equipos, dispositivos, sistemas y procedimientos de seguridad.
- Proteger el medio ambiente y la salud ocupacional del personal.
- Definir, comunicar y hacer cumplir las políticas y reglamentos internos.
- No se permitirá ningún tipo de maltrato a los trabajadores que ingresen o pertenezcan a la empresa.
- Se prevendrán y sancionará todo tipo de acoso, ya sea laboral o sexual a todo nivel jerárquico.
- La empresa no permite el uso de castigos corporales, coerción mental o física, abusos verbales a los empleados y el trato inhumano.

En Viña del Pedregal se busca que las relaciones derivadas del trabajo, estimulen la colaboración y la participación en equipo, los esfuerzos necesarios para superar con éxito los retos y desafíos que se presentan a nuestra organización.

## **2.9 Para incentivar la colaboración:**

- Atender y proporcionar ayuda efectiva a las solicitudes de apoyo entre unidades y áreas, fomentando el trabajo en equipo y la formación de redes de expertos en la que todos aporten su conocimiento, experiencia y lo mejor de sí mismo.
- Dar prioridad a los resultados globales de Viña del pedregal por sobre los resultados particulares de cada individuo.
- No sacrificar a la compañía en el largo plazo para obtener mejores resultados en el corto plazo.
- Reconocer que una competencia sana entre compañeros de trabajo (basada en el reto intelectual que fundamenta y enriquece las ideas) es

un medio para crecer personal y profesionalmente; por lo mismo, no debe deteriorarse el espíritu de colaboración ni afectar los resultados de la organización.

#### **2.10 Para motivar la comunicación:**

- Ser promotor de los valores que compartimos como empresa y ejemplo de las conductas y prácticas que se fomentan en nuestro Código de Ética y Conducta.
- Comunicar oportunamente y con responsabilidad nuestras ideas y preocupaciones en forma clara y honesta, mediante la aportación de comentarios constructivos, que hagan más eficientes nuestras relaciones y procesos.
- Respetar las opiniones de los demás. Para mejorar la gestión de personas.
- Contribuir a crear y mantener un ambiente de trabajo sano, estimulante y productivo, en el que todos seamos tratados con imparcialidad y respeto,
- Evitar juicios infundados sobre otras personas.
- Establecer objetivos retadores con énfasis en los resultados y de acuerdo a nuestras habilidades.
- Pedir retroalimentación, saber escucharla y utilizarla como un medio para mejorar,
- Dar retroalimentación constructiva cuando sea oportuno, y hacerlo con honestidad y objetividad; describir más que evaluar y sugerir alternativas para mejorar.
- Facultar al personal a nuestro cargo y presentarle retos intelectuales en la realización de su trabajo.
- Reconocer el trabajo bien hecho realizado por otros y manifestarlo en su oportunidad.

### **2.11 Responsabilidades de nuestro personal**

- Conocer la Misión y contribuir a su logro, mediante la práctica de los valores compartidos en la empresa y el cumplimiento de lo establecido en nuestro Código de Ética y Conducta,
- Conocer, entender y aseguramos que se cumplan las políticas y reglamentos internos que Viña del pedregal ha establecido.
- Dedicar a la empresa nuestro talento y mejor esfuerzo.
- Compartir nuestros conocimientos y experiencias en beneficio de la Viña del Pedregal y sus grupos de interés.
- Cumplir con nuestros compromisos de manera consistente, honesta y responsable.
- Ser corresponsable de nuestra formación y desarrollo, y buscar en todo momento aprovechar las oportunidades de desarrollo que Viña del Pedregal nos proporciona.
- Contribuir en el fomento y la colaboración de nuestro trabajo en equipo.
- Cumplir y asegurar que se cumplan los estándares de Calidad, Salud y Seguridad requeridos.
- Proyectar con el buen ejemplo, la imagen de la empresa dentro y fuera de las instalaciones,
- Informar cada vez que tengamos alguna duda y hayamos observado un posible comportamiento inadecuado.

### **2.12 Compromiso de Viña el Pedregal con los derechos humanos**

Son también compromisos de Viña del Pedregal brindar oportunidades de entrenamiento y desarrollo profesional, otorgar reconocimientos, proporcionar la comunicación abierta y los canales adecuados para la retroalimentación efectiva y basar las promociones entre los méritos. Adicionalmente, cumplimos con las leyes laborales aplicables, incluyendo el pago adecuado de salarios y honorarios, y evitar en todo momento el trabajo forzado o realizado por menores de edad. En Viña del Pedregal creemos en el poder de actuar con integridad y es por eso que damos especial atención al respeto de los derechos humanos.

### **2.13 ¿Cómo sé si he sido testigo de alguna violación a algún derecho humano?**

Las violaciones a los derechos humanos pueden ocurrir de diferentes maneras, y estamos comprometidos a prevenir cualquier comportamiento inadecuado. Hay muchas situaciones que pueden interferir con los derechos fundamentales; pregúntate a ti mismo lo siguiente para poder determinar si la acción, evento o condición pudiera ser una violación:

- ¿La situación está ocasionando que tú o algún compañero trabaje en condiciones inseguras o insalubres?
- ¿Se te solicita a ti o a tus colegas realizar alguna conducta incómoda, ilegal o inmoral?
- ¿Has sido víctimas de represalias o has visto a otras personas siendo afectadas?
- ¿Has recibido algún castigo, o has sido testigo de que alguien más sea castigado por realizar acciones completamente legales o éticas?
- ¿Las acciones tomadas pudieran tener una repercusión negativa en el medio ambiente, las comunidades donde operamos o afectar nuestra reputación?
- Para el caso de clientes y proveedores, ¿has observado acciones o comportamientos que no cumplan con nuestro Código de Ética, los derechos humanos o la ley?

### **2.14 Es así que nuestra compañía da un ejemplo global con su compromiso:**

- Enfatizar el cumplimiento de los derechos fundamentales y cumplir en todo momento con las prohibiciones legales relativas a esclavitud y trabajo infantil, así como evitar cualquier tipo de acto de discriminación.
- Tomar decisiones laborales considerando solo el mérito individual y evitar discriminar debido a cualquier rasgo, factor o característica individual tal como, raza, etnicidad, religión, capacidad diferente, estado civil u orientación sexual, entre otros.

- Reconocer el desarrollo a la libertad de asociación.
- Dar prioridad en proveer un ambiente de trabajo seguro, sano, productivo y digno.
- Mejorar nuestros procesos y procedimientos para minimizar el impacto al ambiente y las comunidades en las que operamos.

Es crítico para alcanzar los objetivos y ejecutar nuestras operaciones que todos los que trabajamos en Viña del pedregal cumplamos con los principios de los derechos humanos fundamentales. Adicionalmente, es nuestra responsabilidad reportar cualquier posible violación a estos derechos, lo anterior incluye cualquier acto de represalias que alguien pudiera haber experimentado por defender sus derechos humanos o el de otros.

### **3. RELACIONES CON LOS CLIENTES**

#### **3.1 Términos de las negociaciones**

El propósito de viña del pedregal es ser la mejor opción para sus clientes. Es por eso que tiene con ellos un trato de profesionalismo e integridad, al tiempo de que suministra productos de calidad, oportunamente y en el lugar acordado.

También la empresa y quienes la integramos, buscamos actuar en forma innovadora y proactiva, de modo que superemos las expectativas de nuestros clientes, nos anticipemos a sus necesidades, y con ello aseguremos una relación duradera de mutuo beneficio.

#### **3.2 Selección de mercados**

Al escoger a sus clientes y/o mercados, con excepción de restricciones legales, viña del Pedregal no establece diferencias discriminatorias de ningún tipo, sino que selecciona sus mercados en base a criterios de negocio. La discriminación ilegal es una violación a nuestro código y a las leyes de libre competencia, por tal motivo dichos actos no serán tolerados. Si eres testigo o sospechas de cualquier discriminación ilegal en contra de un cliente o mercado, reporta la situación inmediatamente.

#### **3.3 Relación con clientes**

Nos esforzamos en promover la práctica de los estándares de nuestro Código. Por tal motivo, promovemos entre nuestros clientes, el cumplimiento de las estipulaciones de este Código de Ética y Conducta y recomendamos que estos desarrollen sus actividades bajo el marco de las leyes vigentes. Por tal motivo, en caso de que identifiquemos que un cliente está involucrado en actos ilegales o no éticos, pudiera resultar en la terminación de la relación.

#### **3.4 Compromisos y Promesas**

Uno de los valores dentro de la empresa es brindar un trato a los clientes, en el que, por un lado, se distingan la integridad y el profesionalismo. Para crear y mantener

esta confianza y credibilidad entre Viña del Pedregal y sus clientes, tenemos como principio establecer como compromiso sólo aquello con lo que podamos cumplir cabalmente. Ahora bien, si por circunstancias imprevistas no resulta posible concretar el compromiso contraído, es obligación de la persona involucrada informar a su jefe inmediato y al cliente.

### **3.5 Promoción y argumentos de ventas**

Buscamos que las promociones y los argumentos de ventas que usamos en Viña del Pedregal estén libres de información falsa en relación a la disponibilidad, fecha de entrega o calidad de nuestros productos, así como de los términos de venta, incluyendo el pago. Debemos ofertar nuestros productos y servicios de manera honesta y precisa. Emplear prácticas engañosas o deshonestas es una violación a nuestro Código de Ética y nuestros valores, y no será tolerado.

Viña del Pedregal prohíbe el uso de prácticas de venta no éticas, en las cuales se recurra, por ejemplo, a medidas de presión, engaño, influencia indebida, pagos extras etc.

## **4. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES**

Tener relaciones de confianza y mutuo beneficio con los proveedores ha contribuido al éxito de Viña del Pedregal. Es por ello que buscamos que nuestras relaciones con los proveedores se manejen siempre con transparencia de modo que les aseguremos igualdad de oportunidades, respeto e integridad.

### **4.1 Equidad y justicia en la relación con proveedores**

Viña del Pedregal en un marco de confidencialidad y respeto, busca otorgar a los proveedores las mismas oportunidades para contratarlos, sin generar falsas expectativas y siempre guardando congruencia y consistencia en el proceso de adquisiciones. La evaluación de las ofertas para la selección de los proveedores se basa en los criterios establecidos por nuestra empresa.

Viña del Pedregal se esfuerza en promover la práctica de los estándares de nuestro Código. Por tal motivo, promueve entre sus proveedores el cumplimiento de las estipulaciones de este Código de Ética y Conducta y recomienda que estos desarrollen sus actividades bajo el marco de normas vigentes del país, que cumplan con la legislación laboral y provisional de sus empleados. Viña del Pedregal investigará caso por caso, reportes presentados por posibles actividades ilegales o no éticas, y de encontrarse ciertos, pudiera resultar en la terminación de la relación. Por otro lado, se realiza la selección de proveedores en base a criterios objetivos, relacionados con el desarrollo de sus actividades y posee normas que regulan la relación comercial (pagos a plazo, despachos, etc.). Así mismo se promueve el cumplimiento de la legislación que prohíbe el trabajo infantil y la igualdad de oportunidades en sus procesos de selección, promoción y compensación.

#### **4.2 Respeto en los términos de contratos, licencias y reglamentos**

Uno de los principios que nos mueve en Viña del Pedregal es el respeto de los acuerdos y compromisos establecidos en nuestros contratos. Respetamos también los derechos de propiedad intelectual e industrial y por ello el personal no puede establecer relaciones comerciales con comercialización de productos y servicios sujetos a pago de regalías o derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros, así como la autenticidad y licitud de los mismos.

Viña del Pedregal prohíbe el uso de prácticas de compras no éticas. Nuestro equipo a cargo del departamento de compras no debe recurrir bajo ningún parámetro en prácticas de compra que incluyan medidas de presión, engaños, influencia indebida, incentivos perversos por comisiones, entre otras para lograr una compra ventajosa.

## **5. RELACIONES CON EL GOBIERNO**

Las operaciones de Viña del Pedregal requieren de una amplia interacción con los gobiernos de diversos países. En todo momento, esta interacción debe apegarse a los principios y valores promovidos por nuestra empresa, haciendo especial énfasis en la honestidad y el respeto. Entendemos por relaciones con el gobierno aquellas en las que éste interactúa con Viña del Pedregal como autoridad, cliente, proveedor y/o promotor.

### **5.1 Gobierno como rector**

Es política de Viña del Pedregal, conocer, cumplir y promover el cumplimiento de leyes, reglamentos, normas y demás disposiciones legales aplicables, establecidas por los gobiernos de los países a los cuales exportamos nuestros productos. El personal de Viña del Pedregal no debe, por ningún motivo, cometer un acto ilegal o indebido ni inducir o instruir a un tercero a cometerlo.

### **5.2 Gobierno como cliente**

Es responsabilidad del personal de Viña del Pedregal cumplir cabalmente con todos los requisitos establecidos por las leyes y reglamentos de los países en los que operamos, al proveer nuestros productos al Gobierno de algún país. Si parte de tu trabajo involucra actividades comerciales con agentes de gobierno, eres responsable de asegurar el cumplimiento con los requerimientos legales para llevar a cabo la transacción.

### **5.3 Gobierno como proveedor**

Las relaciones de Viña del Pedregal con el gobierno de algún país o cualquiera de sus dependencias, en las que exista un cargo como proveedores de bienes y/o servicios, se manejarán conforme a lo establecido en el capítulo “Relación con Proveedores”

#### **5.4 Gobierno como promotor**

Cuando el Gobierno de algún país donde exportamos nuestros vinos es el promotor de actividades que propician el desarrollo de las comunidades, viña del Pedregal busca contribuir en las medidas de sus posibilidades en este mismo fin de acuerdo a los criterios establecidos en el capítulo de “Relación con la Comunidad”

#### **5.5 Trato con funcionarios de Gobierno**

Antes de establecer un contrato de negocio con algún agente o funcionario de gobierno, es responsabilidad suya verificar que esté dentro de sus atribuciones, interactuar con funcionarios de Gobierno representando a Viña del pedregal. Todas aquellas prácticas que infrinjan leyes de probidad, cohecho y transparencia, en el trato con funcionarios del gobierno son repudiadas y sancionadas, tratándose claramente de un acto No Ético.

Por otra parte, al detectarse alguna acción deshonestas por parte de un oficial de gobierno y/o funcionarios públicos, deberá informarse de inmediato y por escrito al responsable del Código de Ética de Viña del Pedregal, quien está en la obligación de investigar y denunciar dicha situación a la entidad competente.

## **6. RELACIONES CON LA COMUNIDAD**

En Viña del Pedregal, nos hemos comprometido a promover y contribuir el desarrollo de las comunidades en las que operamos, sin que ello suponga crear dependencias. Buscamos cuidar el medio ambiente y procuramos el beneficio mutuo, para lo que mantenemos siempre un canal de comunicación abierto con las comunidades.

### **6.1 Participación de Viña el Pedregal en el desarrollo comunitario**

Como un vecino más en la comunidad en donde estamos insertos y como parte de nuestra responsabilidad social, en Viña del Pedregal participamos directamente, o a través de organizaciones reconocidas, en actividades que promueven la integración, el desarrollo y la mejoría de la calidad de vida de las comunidades.

La participación de Viña del Pedregal puede significar presencia, asesoría, gestoría, patrocinios y otra clase de apoyos específicos, con frecuencia vinculados con nuestros productos, equipos y servicios. Para que nuestra organización participe en proyectos de desarrollo comunitario, dicha participación debe sujetarse a lo siguiente:

- Contemplar programas de acciones y patrocinios avalados o apoyados por las autoridades locales,
- No estar prohibida por la ley del país que se trate,
- No significar asumir las obligaciones y responsabilidades fundamentales de las entidades gubernamentales, de otras empresas o de la misma comunidad,
- No generar o propiciar dependencia hacia el apoyo de Viña el Pedregal.
- Estar orientada al desarrollo de la comunidad al fomentar la cultura, la salud, la educación, el deporte o el medio ambiente, entre otros aspectos,

- Se obtenga expresa constancia de recibo del beneficiario con el aporte o naturaleza de la contribución, así como destinatario y finalidad de la misma.

Como empleado de Viña del Pedregal, no está permitido pretender y/o recibir beneficios personales. Al actuar como representante de Viña del Pedregal, no debemos comprometer el futuro de la compañía ni la calidad de su relación con las comunidades en que opera.

## **6.2 Participación del personal en el desarrollo comunitario**

Se espera que la conducta del personal de Viña del Pedregal en su comunidad, refleje los valores mismos que promovemos como empresa. Viña del Pedregal apoya la participación de su gente en aquellas actividades y/o eventos que contribuyan al desarrollo de la comunidad o en asociaciones que lo promueven, siempre y cuando estas actividades no interfieran con el cumplimiento y/o desempeño de sus funciones. Cuando participemos en dichas actividades, ya sea nuestro tiempo libre o bien, durante horario laboral con consentimiento de la empresa no debemos generar falsas expectativas o promesas sobre posibles apoyos o contribuciones que la empresa pueda proporcionar.

## **6.3 Desarrollo de proveedores y contratación del personal local**

Como una contribución al desarrollo y beneficios de las comunidades en las que Viña del Pedregal opera, procuramos la contratación de personal local y el desarrollo de proveedores de bienes y/o servicios también locales. Por supuesto, la oportunidad laboral está enmarcada por principios claros de capacidad técnica, calidad, experiencia adquirida y alineamiento con nuestros valores corporativos; por su parte, los criterios de selección de proveedores son; un precio competitivo, calidad, experiencia y servicio.

## **7. CUMPLIMIENTO DE LEYES DE LIBRE COMPETENCIA**

En Viña del Pedregal nos dedicamos a conducir todas las actividades de negocio con los más elevados estándares éticos. En nuestro esfuerzo por ser mejores, nuestros valores corporativos nos dictan que sólo podemos alcanzarlo mediante el trabajo arduo y la excelencia en el servicio.

El cumplimiento de las leyes aplicables es parte fundamental de nuestros valores corporativos. Esto es particularmente importante en nuestro cumplimiento de la legislación de libre competencia, lo cual representa no solo una buena práctica de negocios, sino que la falta de cumplimiento de dicha legislación puede dañar severamente a la compañía y a sus empleados. Viña del Pedregal exporta a muchos países los cuales tienen diferentes leyes y regulaciones de libre competencia, por lo mismo, los empleados de Viña del Pedregal deben asegurar que todas las actividades de la compañía se hacen en cumplimiento de las leyes y regulaciones locales y de las políticas propias de la compañía. Los empleados de viña el Pedregal tenemos la responsabilidad de informar sobre cualquier práctica comercial indebida, sea actual o potencial, de la que tengamos conocimiento.

### **7.1 Relación con nuestros clientes y proveedores**

Debemos tratar a todos nuestros clientes y proveedores de manera justa, adecuada, y en cumplimiento de todas las leyes de libre competencia aplicables; y no debemos tomar ventaja indebida de nuestra posición de mercado con ninguno de nuestros productos o en las áreas geográficas donde operamos. Debe existir una razón legítima de negocio para la venta de un mismo producto a diferentes precios a clientes con ubicaciones similares, tal como una diferencia en costo o la participación en una licitación.

### **7.2 Relación con competidores**

Las acciones competitivas deben estar siempre justificadas por considerarse importantes del negocio. No se debe hacer ningún tipo de acuerdo con nuestros competidores que restrinja ilegalmente el libre comercio. Ejemplos de este tipo de

prácticas ilegales incluyen acuerdos sobre precios, boicot de grupos y manipulación de la oferta. En prácticamente todos los países, este tipo de acuerdos tiene serias consecuencias legales, incluyendo la cárcel y multas muy elevadas.

Por ejemplo, cuando un competidor es al mismo tiempo un cliente o proveedor, es apropiado mantener una relación de negocio como se haría con cualquier otro cliente o proveedor. Las conversaciones deberán estar limitadas a asuntos sobre la transacción en curso, y se deberá asegurar que la persona que atiende al cliente no sea también el responsable de competir con él.

La forma más segura para evitar acuerdos ilegales con los competidores es evitar acudir a reuniones y no mantener otro tipo de comunicación en estos, a menos que esté claramente demostrado que este tipo de contacto tiene un propósito permitido por la ley.

Una buena regla a considerar es: no hagas, digas o escribas lo que no quieres leer o escuchar en algún foro público, como por ejemplo la página principal del periódico.

## **8. ANTI SOBORNO**

Rechazamos cualquier tipo de acto de corrupción. Dar o recibir sobornos es ilegal, altamente no ético y puede ocasionar consecuencias severas para todas las personas involucradas, incluyendo privación de la libertad y fuertes multas para la compañía. Estamos comprometidos en conducir nuestras operaciones de manera transparente e íntegra, por lo que todas nuestras transacciones deben cumplir con las leyes anticorrupción, incluyendo los requerimientos de mantener libros contables y registros completos y precisos.

### **8.1 Prohibición general a la corrupción**

Todas las formas de soborno son ilegales y no éticas. Investigaremos cualquier denuncia de corrupción y tomaremos medidas disciplinarias y, en su caso, consecuencias legales contra los implicados.

De acuerdo a las leyes anticorrupción internacionales, no debemos prometer, ofrecer, comprometer, pagar, prestar, dar o de manera alguna, transferir cosas de valor a un agente o funcionario de gobierno, en aquellos casos en los que la contribución sea ilegal. Esto incluye desde contribuciones en dinero en efectivo, hasta contribuciones indirectas, como puede ser el caso de autorizar al funcionario a utilizar los recursos o instalaciones de la empresa. Contribuciones legales requieren la debida autorización del presidente de la Compañía y deberán ser registradas contablemente.

Los “agentes de gobierno” incluyen:

- Cualquier oficial o empleado de alguna oficina de gobierno
- Partidos Políticos
- Candidatos para posiciones públicas
- Empleados de entidades de propiedad o controladas por el gobierno
- Empleados de organizaciones internacionales públicas

## **8.2 Gastos para regalos, viajes y entretenimiento**

Regalos, gastos de entretenimiento u otras cortesías para beneficio de un funcionario de gobierno, agente u oficial son sólo permitidos cuando exista una justificación razonable y legítima de negocio. En todos los casos, dichas cortesías requieren aprobación previa del presidente de Viña del Pedregal.

Gastos de viaje de un agente de Gobierno pagados por Viña el Pedregal, deben contar con justificación razonable y legítima de negocio. En todos los casos, dichos gastos de viaje deberán ser legales y contar con la aprobación del presidente de Viña del Pedregal.

Todos los regalos, gastos de viaje y entretenimiento deben quedar registrados apegados estrictamente a los establecido por las leyes y procedimientos establecidos por Viña del Pedregal.

## **8.3 Tratando con intermediarios**

No podemos hacer de manera indirecta los que no estamos autorizados para hacer de manera directa. Por lo tanto, no debemos usar intermediarios o terceras personas para que ellos realicen pagos inapropiados. La ignorancia en la materia, no es una excusa suficiente para violar las leyes anticorrupción. Antes de tratar con terceras personas o intermediarios, debemos asegurarnos de que su buena reputación y su voluntad de cumplir con lo establecido por nuestro Código de Ética y Conducta.

## **8.4 Banderas rojas al tratar con agentes u oficiales de gobierno.**

Negociar con funcionarios de gobierno, puede ser complejo, existen muchas leyes y procedimientos de los cuales hay que estar pendientes. Abajo encontrarás una serie de escenarios que presenten situaciones inapropiadas, y que pudieran violar las leyes anticorrupción:

- Un candidato de un partido político pidiendo a Viña del Pedregal una contribución ilegal, ya sea por su campaña o para apoyar un programa o causa impulsada por el candidato.

- Un oficial de gobierno exigiendo un pago en efectivo con el fin de garantizar algún proyecto o autorizaciones para llevarlo a cabo.
- Un agente solicitando reembolso de sus gastos personales en los que incurrió por visitar instalaciones de Viña del Pedregal.
- Una tercera persona actuando en representación de Viña el Pedregal, ofreciendo un soborno a un oficial de gobierno.
- Un empleado de Viña del Pedregal invitando a comer a un funcionario de gobierno a un restaurante de lujo y no registrando dichos gastos en la contabilidad de la empresa.
- Estas son algunas de las situaciones en las que tú o Viña del Pedregal pudiera estar en riesgo de violar o dar la apariencia de violar leyes anticorrupción.

## **9. CONFLICTO DE INTERÉS Y OPORTUNIDAD COMERCIAL**

Todos los que trabajamos en Viña del Pedregal tenemos la obligación de actuar con honestidad y ética, buscando siempre la protección de los intereses de la compañía. La gente de Viña del Pedregal debe evitar situaciones que signifiquen o pudieran significar un conflicto entre intereses personales y los de nuestra compañía.

### **9.1 Personal con intereses externos o negocios independientes**

Se espera que dediquemos nuestro talento y mejor esfuerzo a la empresa y guardar para ella un sentido de lealtad. Esto significa que no debemos:

- Participar en cualquier negocio o actividad que de manera directa o indirecta compita o interfiera con la compañía
- Tomar provecho de nuestro puesto o posición en la compañía para obtener beneficios personales, incluyendo a miembros de nuestra familia o terceras personas
- Recibir ingresos y/o beneficios de proveedores, competidores o clientes. Se exceptúan los casos de personas que tienen cargos en asociaciones civiles sin fines de lucro, tales como instituciones educativas.

### **9.2 Personal como cliente de viña el Pedregal**

El personal de la empresa puede adquirir nuestros productos para su propio consumo, siempre que sea de acuerdo con la política establecida para ello. Viña del Pedregal se reserva el derecho de verificar el destino final del producto adquirido. De ninguna manera quienes trabajan en Viña del Pedregal pueden tener negocios dedicados a la comercialización, distribución, transportación o transformación de nuestros productos.

### **9.3 Personal como proveedor**

No está permitido que el personal de Viña del Pedregal sea al mismo tiempo proveedor de nuestra empresa. De ahí que quien sea propietario de algún negocio debe abstenerse de proveer a Viña del Pedregal de sus productos y/o servicios.

### **9.4 Familiares del personal como clientes o proveedores**

El personal de Viña del Pedregal no debe participar ni influir –directa o indirectamente– en los requerimientos, negociaciones y procesos de decisión con clientes o proveedores con quienes tenga una relación familiar, o algún otro interés distinto a los de viña el Pedregal, por el que pueda obtener beneficios personales. Viña el Pedregal busca mantener sus operaciones libres de conflictos provenientes de prácticas desleales de su personal. El personal de Viña del Pedregal debe evitar situaciones que den lugar a conflictos de interés entre intereses personales e intereses de la viña.

Existen “conflictos de interés” cuando intervienen o parecen intervenir intereses personales o de terceros en los intereses de Viña del Pedregal, incluyendo los de sus subsidiarias y afiliadas. Un conflicto de interés se da cuando alguna persona que labora en viña el busca beneficios personales o cuando un miembro de la viña o algún miembro de su familia recibe beneficios indebidos de la compañía.

Es obligación de toda persona que trabaja en Viña del Pedregal notificar a su jefe inmediato si tiene familiares propietarios de negocios que sean o pretendan ser proveedores o clientes de nuestra empresa.

### **9.5 Reporte de conflictos de interés**

Las situaciones que involucran un conflicto de interés no siempre son obvias o fáciles de resolver. Se espera que como empleados de Viña del Pedregal reportemos los conflictos de interés reales y potenciales Encargado del Código de Ética y Conducta de nuestra Empresa o al Gerente General y presidente de la compañía, Subgerente General o Gerencias de las distintas áreas.

## **9.6 Manejo de conflictos de interés**

En caso de enfrentarnos a un conflicto de interés real o potencial, en nuestras relaciones personales, profesionales o actividades que desempeñemos en la compañía, se espera que afrontemos la situación de manera ética y de acuerdo a las previsiones de nuestro Código de Ética y Conducta.

## **10. REGALOS ATENCIONES Y CORTESÍA**

No podemos aceptar o dar cortesías de ningún tipo que comprometan, o den la apariencia de comprometer nuestro proceso de decisión de alguna negociación actual o futura. Está prohibido condicionar o buscar condicionar una negociación a cambio de algún regalo, atención o cortesía.

### **10.1 Aceptando regalos, servicios y otras cortesías**

Regalos, servicios y otras cortesías de parte de clientes, proveedores, consultores o proveedores de servicio actuales o futuros son aceptables sólo cuando sean otorgados con fines legítimos de negocio.

No está permitido que estructuremos o busquemos estructurar una negociación en base a un regalo, atención y cortesía de parte de un cliente, proveedor, consultor, proveedor de servicio o cualquier otra tercera persona. Adicionalmente, no se permite recibir regalos, servicios u otras

Cortesías de parte de terceros, excepto cuando sean legítimos materiales promocionales o atenciones en línea con estándares y prácticas aceptables de negocio. En caso de aceptar, dichas cortesías deberán contar con autorización por escrito de tu superior inmediato, y, sobre todo, no deben comprometer o dar la apariencia de comprometer tu integridad u objetividad, o crear una expectativa de obligación para con la tercera persona. No debemos solicitar, negociar o aceptar descuentos o cortesías de parte de proveedores, consultores o prestadores de servicio para beneficio propio o de otros a menos que dicha acción sea legal, ética y una práctica de negocio generalmente aceptada entre Viña del Pedregal y la tercera persona. Adicionalmente, asegúrate de contar con la aprobación por escrito de tu superior inmediato. Tampoco debes solicitar o aceptar donaciones con fines altruísticos de parte de clientes, proveedores, consultores o prestadores de servicio, a menos que viña el Pedregal, en colaboración con otras compañías, decida apoyar dichas campañas o asociaciones.

## **10.2 Dando regalos, servicios y otras cortesías**

Regalos, servicios y otras cortesías para beneficio de clientes, proveedores, consultores o proveedores de servicio actuales o futuros son permitidos sólo cuando sean otorgados con fines legítimos de negocio. En todos los casos dichas cortesías deben ser legales y requieren aprobación previa por escrito de parte de tu supervisor inmediato. Cualquier gasto deberá de quedar registrado contablemente de acuerdo a los procesos establecidos por la compañía. No estás autorizado a condicionar o buscar condicionar una negociación en base a algún regalo para algún cliente, proveedor, consultor o proveedor de servicio.

## **10.3 Soborno y/o extorsión**

Bajo ninguna circunstancia está permitido el soborno y/o la extorsión. Si alguna persona en la empresa está siendo objeto de soborno y/o extorsión en sus relaciones de trabajo, dentro o fuera de la organización, debe reportarlo de inmediato. De igual forma, cuando se conozca el caso de una tercera persona de la empresa que esté siendo objeto de alguna clase de extorsión y/o soborno.

## **10.4 Ejemplos de regalos aceptables e inaceptables**

Puede ser difícil saber que el regalo que estamos a punto de dar o recibir es apropiado, sobre todo cuando las mejores prácticas cambian de una ubicación a otra. Abajo encontrarás una lista de ejemplos tanto de obsequios aceptables como aquellos inaceptables. Ten en cuenta que aun cuando la lista no es exhaustiva, sí ofrece una guía para poder determinar la naturaleza de la cortesía:

### **10.5 Regalos aceptables pueden incluir:**

- Artículos promocionales tal como plumas, libretas, tazas de café o imanes
- Canastas de regalos
- Tarjetas o mensajes de agradecimiento
- Pequeños regalos simbólicos de bajo valor otorgados en fechas especiales, tal como, cumpleaños, bodas y graduaciones

## **10.6 Regalos inaceptables pueden incluir:**

- Regalos en dinero en efectivo o equivalentes, tal como cheques, tarjetas de regalo o Certificados.

## **10.7 ¿Qué constituye un regalo “aceptable”?**

La práctica de dar y aceptar regalos y cortesías para fines de negocio, varía de locación en locación. Dar obsequios es un componente importante en algunas culturas del mundo. Por lo tanto, decidir qué tipo de regalos son aceptables de otorgar o recibir puede ser complicado. Cuando te enfrentes a alguna situación de estas, pregúntate lo siguiente:

- ¿Este es un regalo que le daría a cualquier otro cliente o proveedor de viña el Pedregal?
- ¿El cliente, proveedor o socio comercial de viña el Pedregal ofrecerá este obsequio a otros también?
- ¿El presente es de buen gusto, apropiado y de bajo costo?
- ¿Este tipo de regalos son comunes en ciertas fechas (promociones, aniversarios, festividades)?
- ¿El hecho de ofrecer o recibir el regalo dará la apariencia de comprometerme a mi o a la tercera persona?
- ¿Si doy o acepto la cortesía, y el hecho se hiciera público, dañaría mi reputación o la de viña el Pedregal?

## **11. RESPONSABILIDAD AMBIENTAL**

Para Viña del Pedregal es parte de nuestra filosofía y prioridad desarrollar nuestras operaciones en armonía con la naturaleza. Estamos completamente comprometidos en realizar nuestras actividades de negocio de una manera medio ambientalmente responsable y sustentable para minimizar el impacto de nuestras operaciones.

### **11.1 Compromiso de viña el Pedregal al medio ambiente**

Estamos comprometidos a mitigar el impacto ecológico que nuestras plantas, canteras y actividades logísticas tienen en las comunidades. Lo logramos monitoreando y controlando las emisiones; gestionando la conservación de la biodiversidad de los terrenos circundantes a nuestras instalaciones; minimizando las molestias ocasionadas por el ruido, vibraciones y tráfico; optimizando el uso de agua; y reduciendo y reciclando los desechos. Nuestros objetivos internos son continuamente monitoreados, revisados y actualizados. Proveemos los recursos necesarios para capacitar, entrenar y supervisar para que nuestra gente realice sus operaciones de acuerdo a nuestros estándares ambientales.

### **11.2 Compromiso del personal de viña el Pedregal**

Es obligación de quienes trabajamos en viña el Pedregal demostrar comportamientos medio ambientalmente correctos, cumplir y hacer cumplir las normas, políticas y procedimientos de preservación de los medios ambientes establecidos por la empresa, así como reportar cualquier riesgo ambiental potencial. Todos los jefes de áreas y gerentes son responsables de definir roles responsabilidades claros para proteger el medio ambiente, proveer recursos apropiados, medir, revisar y continuamente mejorar el desempeño ambiental de Viña del Pedregal.

Además, buscamos participar en las campañas y prácticas ambientales, siguiendo las directrices emitidas por la empresa.

### **11.3 Compromiso con la comunidad**

En todo momento Viña del Pedregal mantiene el compromiso de maximizar el uso eficiente de recursos, así como ofrecer productos que respondan a las expectativas ecológicas de nuestros clientes. Continuaremos trabajando con gobiernos y la sociedad para promover mecanismos efectivos que permitan mejoras ambientales. Mantenemos canales de comunicación abiertos con nuestros empleados, proveedores, comunidades y otros grupos de interés para que conozcan nuestro progreso. Nuestra compañía proactivamente participa con organismos públicos y privados comprometidos en el desarrollo de planes para mantener el equilibrio ecológico.

## **12. LIBERTAD DE ASOCIACIÓN**

- No existirán trabas a la existencia de grupos de trabajadores organizados.
- No se realizará ningún tipo de discriminación, acoso, intimidación o represalia, a quienes formen parte de los sindicatos, asociaciones u otras formas de organización de los trabajadores.
- Se facilitará la comunicación entre los ejecutivos de la empresa y las organizaciones de trabajadores, para tratar temas de beneficio mutuo.

## **13. ACTIVIDAD POLÍTICA**

Viña del Pedregal reconoce y respeta el derecho que tiene su personal para participar en actividades externas a la empresa, como es el caso de actividades de carácter político. En estos casos, se espera que tales actividades sean legales y no interfieran con los deberes y responsabilidades contraídos con la compañía, ni la comprometan.

### **13.1 Participación Política**

Viña del Pedregal respeta nuestro derecho a participar en actividades políticas que libremente decidamos llevar a cabo, siempre y cuando tales actividades no interfieran con el cumplimiento de nuestros deberes y responsabilidades, y se realicen estrictamente a título personal. Durante el ejercicio de alguna actividad política, no debemos involucrar o relacionar a viña el Pedregal, ni usar el nombre, símbolos, logotipos o algún otro signo que pueda asociarse con la empresa. Adicionalmente, no está permitido que realicemos actividades políticas en las instalaciones de la empresa, o utilicemos recursos de la misma con este fin.

La compañía no se responsabiliza, en ningún caso, de la actuación de su personal en el desempeño de actividades políticas. La eventual intervención del personal en actividades políticas no implica, en ningún modo, una tendencia o afiliación política por parte de Viña del Pedregal.

## **14. SEGURIDAD INDUSTRIAL Y SALUD EN EL TRABAJO**

Viña del Pedregal da la más alta prioridad a prevenir incidentes y salvaguardar la seguridad y salud de su gente. Estamos comprometidos a realizar nuestras operaciones de una manera segura y eficiente y a procurar el bienestar de todos aquellos que se encuentren en nuestras instalaciones y que pudieran ser afectados por nuestras actividades.

### **14.1 Responsabilidad por la seguridad y la salud**

Todos en Viña del Pedregal somos responsables en demostrar comportamientos que fomenten la salud y la seguridad, así como de reportar cualquier riesgo potencial personal o de otros. Ninguna acción o decisión debe ser tan importante como para sacrificar la salud o seguridad de otros compañeros, externos o la comunidad.

Todo el personal, proveedores y contratistas deben detener cualquier actividad que pudiera ser considerada como riesgosa. Los jefes de áreas y gerentes son responsables de que se desempeñen las actividades bajo estándares de seguridad y salud. Se espera que visiblemente demuestren comportamientos y compromiso para asegurar que la seguridad y salud sea considerada una prioridad.

Estamos comprometidos en mantener en viña el Pedregal un ambiente de trabajo seguro y que apoye el bienestar de nuestros empleados. Proveemos a nuestra gente entrenamiento para que puedan identificar riesgos en el ambiente de trabajo y contribuimos a mejorar la salud de las comunidades por medio de adecuadas relaciones con el gobierno y organismos no gubernamentales. Viña del Pedregal espera que todo el personal y contratistas, cumplan con todas las leyes y regulaciones de seguridad y salud, así como las políticas, prácticas, sistemas y procedimientos de la viña.

## **14.2 Equipo de protección personal**

Viña del Pedregal proporciona el equipo de protección necesario para el desempeño de cada actividad, así como el entrenamiento para su uso adecuado. Es obligación del personal utilizar correctamente este equipo de protección.

Quien atiende servicios de contratistas o personal externo debe asegurarse que éste se apegue también a las disposiciones que en materia de seguridad y salud sigue el propio personal de Viña del Pedregal.

## **14.3 Seguridad y preservación de activos**

Es responsabilidad del personal que trabaja en la empresa mantener un ambiente adecuado de orden y limpieza en las instalaciones, que contribuya a las prácticas seguras y a la eliminación de condiciones de riesgo en el trabajo.

Las personas que trabajamos en Viña del Pedregal participamos proactivamente en el diseño e implementación de las medidas de seguridad necesarias para la protección de los activos a nuestro cuidado. Asimismo, estamos conscientes de la necesidad de respetar y hacer respetar las disposiciones de seguridad, así como de reportar cualquier acto que ponga en riesgo a los empleados, los centros de trabajo o las comunidades en donde operamos.

## **14.4 Información confidencial o privilegiada**

En Viña del Pedregal consideramos que la obtención y el buen uso de la información son ventajas competitivas, por lo que su administración y manejo debe darse en forma responsable, segura, objetiva y apegada a derecho.

Se entiende por información confidencial cualquier información no publicada de manera oficial referente a la compañía, sus subsidiarias y filiales, y sus directivos, grupos de interés, operaciones, actividades, planes, inversiones y estrategias.

La siguiente se considera, en forma enunciativa y no limitativa, información confidencial o privilegiada:

- Información contable y proyecciones financieras
- Fusiones, adquisiciones, asociaciones, planes de expansión y planes de negocio.

- Operaciones con valores y financiamientos
- Políticas y prácticas comerciales y operativas
- Controversias judiciales o administrativas
- Cambios organizacionales
- Investigación y desarrollo de nuevos productos
- Información personal de los empleados de viña el pedregal
- Propiedad intelectual e industrial, tal como secretos industriales, marcas registradas, patentes y derechos de autor
- Listados de clientes y proveedores, estructuras y políticas de precios

## **15. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL O PRIVILEGIADA**

### **15.1 Seguridad y manejo de información confidencial o privilegiada**

Es responsabilidad de cada uno de nosotros hacer un buen uso de la información. Quien tiene trabajadores a su cargo es corresponsable del buen uso que éstos hagan de la información, por lo que debe tomar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de lo establecido. El uso o distribución de información confidencial o privilegiada sin autorización viola las disposiciones de este Código de Ética y Conducta, e incluso puede ser ilegal.

### **15.2 Uso de información confidencial o privilegiada**

Quienes trabajamos en Viña del Pedregal de ningún modo debemos revelar o comunicar información confidencial o privilegiada a terceros, excepto cuando sea requerida por razones de negocio y se cuente con la autorización para divulgarla. En este caso, siempre hay que notificarlo por escrito al superior inmediato o al responsable de la información. Si se presentan dudas sobre el manejo de la información confidencial o privilegiada, también debe consultarse al superior inmediato, al responsable de la información.

Cuando por razón justificada se revele o comunique información confidencial o privilegiada a personal de Viña del Pedregal, siempre debe advertirse sobre la naturaleza de “confidencialidad”. En el caso en que se trate de terceros, debe obtenerse de ellos una Carta Compromiso de Confidencialidad.

Está prohibido hacer uso de la información confidencial o privilegiada para obtener un beneficio o lucro propio, sea directamente o a través de otra persona; esto puede ocasionar pérdidas, daños o menoscabo de los intereses de Viña del Pedregal.

El mal uso de información confidencial o privilegiada puede tener consecuencias civiles o penales, sin perjuicio de la acción disciplinaria que para este caso establece la compañía.

Salvaguardar la información de carácter confidencial o privilegiada es obligación y compromiso del personal en general, incluyendo auditores externos, prestadores de servicios, proveedores y clientes de Viña del Pedregal.

### **15.3 Operaciones con valores con base en información confidencial o privilegiada**

Es ilegal usar información confidencial o privilegiada para hacer transacciones en el mercado de valores, o compartir dicha información a un familiar, amigo, o cualquier persona ajena a esta información. Toda la información no pública debe ser considerada como interna y en ningún caso ser utilizada con fines de lucro personal. Es nuestra responsabilidad conocer y cumplir con la política de operaciones con valores con base en información privilegiada.

### **15.4 Requerimientos de información por autoridades y terceros**

Cuando alguna autoridad gubernamental requiera información de la empresa, la solicitud puede ser atendida siempre y cuando se presente por escrito, reúna los requisitos de ley, y se cuente con la autorización del superior inmediato y cualquier otra parte involucrada. Es importante cumplir con los requisitos establecidos por los diferentes organismos reguladores a los que se sujeta la compañía.

### **15.5 Información confidencial de terceros**

Viña del Pedregal respeta los derechos de propiedad intelectual e industrial de otras compañías y requiere que sus empleados respeten dichos derechos. Esto significa que no utilizaremos inadecuadamente documentos o materiales patentados o registrados. Además, nunca debemos revelar información confidencial de las compañías en las que hemos trabajado anteriormente. Nunca copies o compartas información confidencial sin antes estar seguro que lo puedas hacer. En caso de consulta, contacta al encargado del código de conducta y Ética de la empresa.

Así como tenemos la obligación de proteger la información de las empresas en las que anteriormente hemos laborado, también tenemos la obligación de proteger la información confidencial o privilegiada de viña el Pedregal aún después de separarnos de ésta.

## **16. CONTROLES Y REGISTROS FINANCIEROS**

Viña del Pedregal busca mantener y fortalecer la credibilidad y la confianza de sus grupos de interés a través de una comunicación efectiva. Del mismo modo, la compañía adopta la responsabilidad de comunicar de manera oportuna información fidedigna y, completa en todos los aspectos, sobre la condición financiera y los resultados de sus operaciones. Por consiguiente, los empleados de viña del Pedregal debemos garantizar, en los ámbitos de nuestra responsabilidad, que los registros financieros reflejen la realidad, que los controles sean efectivos, que los reportes y documentos sujetos a revisión de las autoridades de mercados de valores y cualquier comunicación sean hechos públicos de manera oportuna e incluyan información real, precisa y completa.

Debemos evitar la exageración, las inferencias o suposiciones, conclusiones legales y comentarios o caracterizaciones despectivas sobre personas o compañías. Esta afirmación aplica en la comunicación en todos sus sentidos, incluyendo correos electrónicos y notas informales. Cada documento y registro se debe realizar según las prácticas de retención de registros de Viña el Pedregal. Si en algún momento dudamos sobre retener o no un documento, debemos consultarlo con el Departamento Jurídico antes de proceder.

Los registros financieros incluyen documentos como estados financieros, informes, declaraciones fiscales, soportes y otros similares que reflejan las operaciones de nuestra compañía. Los controles financieros son los procedimientos relacionados con la salvaguarda de los activos y la confiabilidad de los registros financieros, incluidos los lineamientos de autorización de transacciones.

### **16.1 Registro, conservación y elaboración de informes financieros**

El registro, conservación y elaboración de informes financieros para los diferentes grupos de interés deben cumplir con las disposiciones legales correspondientes, con los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y con los lineamientos

de control emitidos por la compañía. Las operaciones que implican un registro contable, deben ser respaldadas por documentación que soporte la transacción, cumpla con los requisitos fiscales, y sea exacta. Para su preparación, se requiere un detalle razonable, registró en las cuentas contables y asiento en el momento que suceden las operaciones.

### **16.2 Revelación de información financiera**

Solamente puede revelarse información financiera de acuerdo a los lineamientos establecidos en el capítulo de Información Confidencial y/o Privilegiada. Está prohibido modificar o falsificar documentos, registros e informes, así como ocultar información que pueda alterar los registros financieros y afecte o pueda afectar a Viña del Pedregal.

### **16.3 Controles financieros**

Las operaciones relacionadas con Controles y Registros Financieros deben apegarse a los lineamientos establecidos en el Manual de Control Interno, emitido por Contraloría Corporativa.

Es responsabilidad del Contralor asegurar la difusión y la implantación de las políticas establecidas en el Manual de Control Interno. La verificación periódica de su cumplimiento es responsabilidad de la Gerencia de Administración y Finanzas.

### **16.4 Protección de activos**

El buen uso y la salvaguarda de los activos de Viña del Pedregal son elementos fundamentales que contribuyen al logro de nuestra Misión. Los activos son todos los bienes tangibles e intangibles propiedad de la organización, tales como edificios, maquinaria y equipo, inventarios, efectivo, cuentas por cobrar, acciones y valores. Los activos también incluyen información, inventos, planes de negocio, patentes y marcas, nombres comerciales, identidad e imagen corporativa, tecnología de información, entre otros.

### **16.5 Custodia y salvaguarda de activos**

Cada uno de nosotros es responsable de la custodia y salvaguarda de los activos que se encuentran bajo nuestro control. En ningún caso debemos participar, influir o permitir situaciones o acciones que se vinculen con el robo, mal uso, préstamo, desecho o venta de activos, en forma no autorizada.

## 17. PROTECCIÓN DE ACTIVOS

Uso de activos para beneficio personal y otros fines distintos a los establecidos en las políticas.

Los activos propiedad de Viña del Pedregal, así como los servicios de que disponemos los que trabajamos en la empresa, son para ser usados en el desempeño de nuestra función y en beneficio de la empresa misma. De ningún modo pueden ser utilizados con propósitos diferentes, si no se cuenta con la autorización por escrito del superior inmediato.

En el caso en que estos activos y/o servicios sean utilizados para fines caritativos o de donaciones, es necesario recabar la autorización correspondiente por escrito del director país o en su caso, por el responsable del área.

Uso y mantenimiento de instalaciones, maquinaria y equipo. Las instalaciones, maquinaria y equipo de Viña del Pedregal deben ser operados sólo por personal autorizado y capacitado.

Adicionalmente, es responsabilidad del personal involucrado en cada área mantener dichos activos en buen estado, observar las prácticas de mantenimiento y aplicar los programas de prevención de riesgos. Esto tiene como propósito propiciar la continuidad de la operación, evitar accidentes e incrementar la vida útil de los activos.

## **18. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA NACIONAL VIGENTE**

Con el fin de promover la práctica de los valores en la organización y de estructurar la manera de resolver los dilemas éticos, se establece en este apartado un mecanismo para la administración del Código de Ética y Conducta Viña del Pedregal.

### **18.1 Procedimiento para consultas, sugerencias y reportes**

Viña del Pedregal exhorta a todos sus empleados a reportar las sospechas de violación. La compañía investigará a profundidad cualquier reporte hecho de buena fe. Más aún, Viña del Pedregal no tolerará ningún tipo de represalia por denuncias o reportes hechos de buena fe. La comunicación abierta de situaciones e inquietudes por parte de los empleados sin temor a consecuencias negativas es vital para la adecuada implementación de nuestro Código. Todos los que trabajamos en Viña del Pedregal debemos cooperar en las investigaciones internas de temas de ética. La información presentada con relación a los casos reportados recibirá una respuesta expedita, profesional y confidencial.

Nuestro Código de Ética y Conducta es aplicable a toda la organización y es nuestra responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir. Para este fin, se han establecido diferentes canales de comunicación que el personal puede utilizar para resolver dudas acerca del Código de Ética y Conducta, realizar sugerencias, informar sobre casos de ejemplaridad donde se promuevan los valores, o bien, evidenciar conductas indebidas dentro de la organización. No siempre es sencillo definir y juzgar si una situación viola las disposiciones de este Código de Ética y Conducta. Se espera que cualquier duda sobre el carácter legal y/o ético de una situación sea reportada a la instancia correspondiente.

### **18.2 Sistema de Consecuencias**

Vivir intensamente nuestros Valores nos beneficia en lo personal y a quienes nos rodean; la empresa lo fomenta y reconoce públicamente los casos ejemplares. Es por ello que cuando una persona incurra en una conducta perjudicial para la

organización, habrá una consecuencia, que puede ir desde una amonestación hasta el despido, sin perjuicio de cualquier acción, obligación o sanción que resulte de la ley vigente ley 20.393.

Recuerda que los supervisores tienen la responsabilidad de ser ejemplo en la práctica y promoción de Valores; esto implica dar reconocimiento a su equipo, así como aplicar las sanciones oportunamente en caso de que el personal a su cargo haya incurrido en una conducta no deseada.

Cada uno de nosotros debemos asegurarnos a que nuestros compañeros vivan los valores y principios de nuestro Código de Ética y Conducta. El no cumplir con lo que está estipulado en el mismo, se considerará una falta de conducta y la persona involucrada podrá ser sujeto a acciones disciplinarias.

### **18.3 Estructura administrativa del Código de Ética y Conducta viña el Pedregal**

La administración del Código de Ética y Conducta corresponde propiamente al Encargado del Código de Ética y Conducta.

Es responsabilidad del Código de Ética y Conducta asegurarse de la debida difusión y aplicación de este Código de Ética y Conducta, lo que significa:

- Promover los valores y conductas que se fomentan en nuestro Código de Ética y Conducta
- Ser un órgano de consulta
- Canalizar casos a la instancia apropiada
- Aprobar correctivos que garanticen la consistencia global
- Generar estadísticas y reportes
- Atender las solicitudes de aclaración del personal

#### **18.4 El Encargado del Código de Ética, tiene las siguientes funciones:**

- Actualizar y modificar nuestro Código de Ética y Conducta
- Investigar y documentar casos selectivamente
- Promover consistencia a nivel global en la interpretación y aplicación del Código

Todos los que trabajamos en Viña del Pedregal compartimos los valores que se viven en nuestra organización y expresamos nuestra responsabilidad de vivirlos y promoverlos en la Carta de Compromiso que firmamos al recibir el Código de Ética y Conducta.

Los lineamientos contenidos en este Código de Ética y Conducta no pretenden ser exhaustivos y tienen como complemento las políticas de la compañía.

#### **18.5 ¿Qué puedo esperar cuando mi reporte es investigado?**

Reportar posibles violaciones es una parte importante para mantener nuestros compromisos. Sin embargo, sabemos que presentar un reporte puede ser difícil sobre todo cuando no sabes que esperar. Al hacer un reporte mantén en mente lo siguiente:

- La compañía hará todos los esfuerzos posibles por proteger nuestra identidad, siempre y cuando sea consistente y veraz.
- En caso de que decidamos hacer el reporte de manera anónima, es probable que sea más complicado para la compañía realizar la investigación. Por lo anterior, es recomendable proporcionar alguna opción de contacto, como por ejemplo un correo electrónico genérico.
- Nuestra compañía investigará todas las denuncias, incluyendo aquellas presentadas anónimamente
- No se tolerarán represalias por reportes hechos de buena fe. Hacer un “reporte de buena fe” significa proporcionar toda la información disponible y que creamos que es veraz

- Todos los reportes serán investigados por la autoridad de viña el Pedregal apropiada, y será escalada en caso de ser necesario.

## 19. CARTA DE COMPROMISO VIÑA EL PEDREGAL

Hago constar que he leído el código de Ética y conducta de Viña del Pedregal Primera edición y que comprendo en todos sus términos la Misión, Visión y valores, además de los estándares de Conducta que rigen nuestra organización. Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todo el personal de Viña del Pedregal y que, al cumplir con el Código de Ética y Conducta, todos contribuimos a crear un mejor ambiente de trabajo en el cual podamos crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que estoy en cumplimiento con los estándares de conducta ahí establecidos, incluyendo los conflictos de intereses ya sean actuales o potenciales. Adicionalmente, entiendo que la copia que recibí del Código de Ética y Conducta la deberé consultar cada vez que tenga alguna interrogante o preocupación de mi comportamiento ético.

**Recibe conforme:**

**Nombre:** .....

**Rut:** .....

**Fecha:** .....

**Firma:** .....



### Los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva

Nuestra empresa respeta el derecho de los trabajadores a formar sindicatos u otros tipos de asociaciones de trabajadores y a entablar negociaciones colectivas.



### Remuneración justa

Nuestra empresa respeta el derecho de los trabajadores a recibir una remuneración justa.



### Salud y seguridad en el lugar de trabajo

Nuestra empresa garantiza un entorno laboral sano y seguro, evalúa los riesgos y toma todas las medidas necesarias para eliminarlos o reducirlos.



### Protección especial para los trabajadores jóvenes

Nuestra empresa ofrece una protección especial a cualquier trabajador que no sea adulto aún.



### No al trabajo forzoso

Nuestra empresa no incurre en ningún tipo de servidumbre forzosa, tráfico de trabajadores o trabajo no voluntario.



### Comportamiento empresarial ético

Nuestra empresa no tolera ningún acto de corrupción, extorsión, malversación o soborno.



### No a la discriminación

Nuestra empresa brinda las mismas oportunidades y no discrimina a los trabajadores.



### Jornada laboral decente

Nuestra empresa respeta la ley en lo que respecta a la jornada laboral.



### No al trabajo infantil

Nuestra empresa no contrata a ningún trabajador por debajo de la edad legal mínima.



### No al trabajo precario

Nuestra empresa contrata a sus trabajadores mediante contratos documentados en virtud de la legislación.



### Protección del medio ambiente

Nuestra empresa toma las medidas necesarias para evitar la degradación del medio ambiente.