

CÓDIGO

DE ÉTICA

VIÑA VFC WINES SPA

2020

VERSIÓN 1.0

VFC
WINES

Índice

1. INTRODUCCIÓN	3
2. NUESTROS VALORES	4
3. NUESTROS PRINCIPIOS	4
3.1 ÉTICA EMPRESARIAL	4
• Responsabilidad Penal de la Empresa	4
• Competencia Leal	5
3.2 PRÁCTICAS ÉTICAS CON EL ESTADO	5
3.3 RELACIÓN CON PROVEEDORES	6
3.4 DERECHOS HUMANOS	7
• Trabajo Infantil	7
• Trabajo Forzado	7
• Discriminación	7
• Acoso	7
• Migrantes	8
• Colaboradores con Discapacidad	8
3.5 CALIDAD DE VIDA LABORAL	8
• Igualdad de Oportunidades	8
• Paridad de Género	9
3.6 PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES	9
3.7 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	9
3.8 LEGISLACIÓN LABORAL	9
3.9 SALUD Y SEGURIDAD	10
3.10 VIDA SALUDABLE	10
3.11 ABUSO DE ALCOHOL Y DROGAS	10
3.12 COMUNIDADES	10
3.13 MARKETING	11
3.14 VENTAS ÉTICAS	12
3.15 CONFLICTOS DE INTERÉS	12
3.16 MEDIO AMBIENTE	13
4. COMITÉ DE ÉTICA Y DENUNCIAS	13
5. VIGENCIA	14

Introducción

Viña VFC Wines SpA, en adelante “VFC”, ha desarrollado este Código de Ética, el cual en conjunto con nuestra Política de Sustentabilidad, busca establecer nuestros valores y principios éticos atribuibles al trabajo de todos los colaboradores, incluyendo trabajadores permanentes, ejecutivos, personal temporal, asesores, contratistas y subcontratistas, así como guiar nuestra relación con los clientes, proveedores, organismos públicos y la comunidad, enmarcado en un respeto permanente a nuestro medioambiente.

Este Código define para nosotros lo que es el comportamiento ético. En otras palabras, definimos lo que aspiramos a ser colectivamente como empresa y lo que esperamos de nosotros mismos como individuos.

Por lo tanto, todos los colaboradores de VFC debemos actuar conforme a nuestro Código de Ética, aplicando y defendiendo activamente sus valores, principios y reglas. Así también todas las partes interesadas que se relacionan con VFC, deben atenerse a nuestro Código de Ética.

Debemos tener siempre presente que un incumplimiento de los valores, principios o reglas de nuestro Código de Ética es una falta grave que puede conllevar no sólo responsabilidades legales, ya sean individuales o para toda VFC, sino que también puede afectar a la reputación de la empresa.

Todos los ejecutivos y jefaturas de VFC también deben aplicar estrictamente y cumplir este Código de Ética.

Con el fin de conocer a cabalidad este Código de Ética, todos los colaboradores de VFC deben:

Leer con detenimiento,

comprender y aplicar los valores, principios y normas del Código de Ética en su actividad diaria.

Buscar apoyo inmediato

de su superior o contactar al Comité de Ética, cuando se tenga la más mínima duda o inquietud relativa a la aplicación de este Código.

Viña VFC WINES SPA

2. NUESTROS VALORES

Las pautas éticas que se generan de este Código nacen de nuestros valores fundamentales, que son:

RESPECTO A TODAS LAS PERSONAS

INTEGRIDAD DE NUESTRAS PRÁCTICAS COMERCIALES

RESPONSABILIDAD AMBIENTAL

3. NUESTROS PRINCIPIOS

3.1 ÉTICA EMPRESARIAL

- Responsabilidad Penal de la Empresa

Controlamos el cumplimiento legal, que **prohíbe expresamente el uso de prácticas corruptas** (coimas, presiones ilegítimas u otras) para la obtención de ventajas comerciales, regido por la Ley N° 20.393 que establece responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos de cohecho, lavado de activos y financiamiento terrorista.



Por lo tanto, **ningún representante de VFC**

Debe ofrecer a un empleado público un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero (cohecho).

Debe ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas de que provienen, directa o indirectamente del tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, de conductas terroristas, de control de armas entre otros (Lavado de Activos), y,

No podrá por cualquier medio, directa o indirectamente, solicitar, recaudar o proveer fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de delitos terroristas.

- Competencia Leal

Creemos en la **competencia libre y abierta**, por lo que promovemos explícitamente la competencia leal como un valor empresarial, incorporando políticas y reglamentos relativos a la libre competencia y comprometiéndonos a no participar en actos tales como acuerdos colusorios, abuso de posición dominante o prácticas “predatorias”.



Las leyes antimonopolio, también conocidas como leyes de competencia, tienen por objeto garantizar que los mercados competitivos operen. El incumplimiento de ellas puede significar sanciones significativas, tanto a nuestra empresa y a los infractores individuales.

Todos los colaboradores de VFC deben cumplir estrictamente todas estas leyes antimonopolio o de competencia.

Promovemos la **transparencia total** en la redacción de los documentos comerciales y resaltamos las ventajas de VFC en lugar de subrayar las debilidades de nuestros competidores.

No denigramos, desacreditamos o difamamos intencionadamente a nuestros competidores y no nos comprometemos a ofrecer nuestros vinos si no somos capaces de producirlos.

3.2 PRÁCTICAS ÉTICAS CON EL ESTADO

Todos los colaboradores de VFC que se relacionen con funcionarios del Estado deben **prevenir o evitar prácticas que infrinjan las leyes del Estado** relacionadas con Probidad, Cohecho y Transparencia, para así poder respetar el ordenamiento jurídico y abstenerse de realizar cualquier actividad que se encuentre al margen de estos reglamentos legales.

Todos los colaboradores de VFC deben mantener una relación respetuosa y honesta con funcionarios públicos, respondiendo en forma eficiente, íntegra y transparente, a las solicitudes de información que se realicen.

Por otro lado cualquier colaborador que tome conocimiento de acciones deshonestas por parte de funcionarios públicos, pondrá de inmediato en aviso a su jefatura directa. En esta instancia se realizarán las verificaciones respectivas, se resolverá y canalizará la denuncia ante la autoridad pertinente.

Como medida de prevención, capacitaremos permanentemente a nuestros colaboradores que realizan trámites con funcionarios públicos en la forma de prevenir este tipo de delitos.

3.3 RELACIÓN CON PROVEEDORES

Buscamos siempre llevar una **relación comercial responsable** con nuestros proveedores, por lo que prohibimos estrictamente el uso de prácticas de compras no éticas, como medidas de presión, engaños, influencia indebida, incentivos perversos por comisiones, entre otras para lograr una compra ventajosa.

Controlaremos el actuar de nuestro personal de compras a través de constante sensibilización en el comportamiento ético en la adquisición de bienes y servicios.

Aspiramos a que nuestros proveedores actúen en consecuencia con nuestro código, seleccionándolos a través de criterios objetivos, como también de su nivel de cumplimiento con nuestro Código.

Además tomamos medidas para cerciorarnos de que nuestros proveedores entiendan los estándares que aplicamos en nuestra empresa, a través de reuniones, visitas a sus instalaciones, entre otros y en conjunto con esto, hemos desarrollado una Carta para Proveedores, con el fin de reunir en un solo documento las expectativas que tenemos en cuanto a las prácticas éticas de nuestros proveedores.

Nos comprometemos a tener criterios definidos con cada proveedores en cuanto a pagos a plazo, derechos u otros aspectos relevantes, que aseguren una relación comercial rigurosa, transparente y documentada. En particular, haremos nuestro mejores esfuerzo para pagar a todos nuestros proveedores dentro del plazo de 30 días desde que se recepcione la factura.

Haremos un esfuerzo por trabajar con proveedores locales, de modo de cooperar con la comunidad cercana a nuestra empresa, así como para reducir la huella de carbono asociada a nuestras actividades. Lo anterior, siempre en el marco y respetando los demás lineamientos contemplados en el presente Código.

3.4 DERECHOS HUMANOS

- Trabajo Infantil

No aceptamos la contratación de personal menor de 15 años, respetando siempre los requisitos de la legislación nacional vigente, porque rechazamos enérgicamente el trabajo infantil, respetando lo establecidos en los Convenios de la OIT y las Convenciones de las Naciones Unidas.



Controlaremos este cumplimiento verificando la identidad y edad de cada colaborador, actuando conforme a la legislación laboral vigente.

- Trabajo Forzado

No aceptamos **ninguna forma de trabajo forzado o de explotación** pues creemos ante todo en el respeto a la dignidad del ser humano y consideramos inaceptable el mantener bajo amenaza a cualquier persona para que realice actividades en contra de su voluntad.

- Discriminación

No discriminamos ni apoyamos la discriminación en toda nuestra cadena de suministro al respecto de: género, orientación sexual, edad, raza, credo religioso, opiniones políticas, nacionalidad, personas con capacidades diferentes o por cualquier otro motivo ajeno a las labores que debe desempeñar en el cargo o perfil en cuestión. De esta manera nos aseguramos de respetar lo propuesto por el Estado y los organismos públicos referentes a la inclusión laboral de grupos más vulnerables.

- Acoso

Promovemos que todos nuestros colaboradores se sientan respetados y valorados, por lo que ninguno de ellos deberá ser objeto de acoso laboral, como ser víctima de hostigamiento, trato vejatorio, aislamiento de su entorno, etc.

Así también rechazamos categóricamente el acoso sexual en el trabajo, por lo que se prohíbe cualquier tipo de conducta sexual inapropiada. Se entiende como acoso sexual, cuando una persona realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Si se comprueba y sanciona legalmente que un colaborador o colaboradora de VFC ha ejercido acoso de algún tipo, se procederá al despido inmediato sin derecho a indemnización.

VFC alienta a sus colaboradores a denunciar cualquier anomalía relativa a este aspecto, que deberá reportarse a su supervisor directo o al Comité de Ética.

Por otra parte prohibimos el uso de castigos corporales, coerción mental o física como medidas disciplinarias, abusos verbales y el trato inhumano de nuestros colaboradores y las personas con las cuales se relacionan.

- Migrantes

Al contratar personas extranjeras, **nos aseguramos de cumplir la legislación laboral vigente.** Entre otros aspectos, el contrato de trabajo para extranjeros debe firmarse en Chile, ante Notario Público y debe contemplar de las estipulaciones mínimas del Artículo 10 del Código del Trabajo. Además, debemos respetar el porcentaje máximo de trabajadores extranjeros que pueden ser contratados por un empleador.

- Colaboradores con discapacidad

VFC debe **facilitar la inclusión laboral del personal con discapacidad**, sin que esto afecte los procesos productivos. El tipo de trabajo asignado no debe representar un peligro potencial para el personal contratado o para el resto de sus compañeros de trabajo. Por discapacidad debe entenderse el concepto que define la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que dice que es deficiencia física, intelectual o sensorial a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

3.5 CALIDAD DE VIDA LABORAL



- Igualdad de Oportunidades

Brindamos **igualdad de oportunidad de acceso a cargos**, para de esta manera tender a la eliminación de brechas salariales por género, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se justifican, entre otras razones, por las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

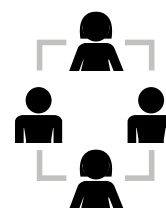
Nos preocuparemos de mantener perfiles de cargo y salarios establecidos, buscando siempre realizar pagos equitativos por un trabajo de igual valor.

- Paridad de Género

Tenemos un compromiso con la igualdad de género, de modo que no existan diferencias arbitrarias en el trato, las condiciones y los sueldos de nuestros colaboradores por motivos de género.

3.6 PARTICIPACIÓN DE LOS COLABORADORES

Consideramos que nuestro principal activo son nuestros colaboradores, por lo que es fundamental **hacerlos partícipes e incorporar sus sugerencias, ideas, opiniones, descargos, etc.**, en pro de la mejora de la gestión de la empresa y en beneficio de todos los que formamos parte.



Para facilitar la participación de los colaboradores contamos con **canales de comunicación** habilitados en la Bodega, Viñedos y oficinas centrales, como, buzones de sugerencias, intranet, sistema web, formularios, entre otros. Todas las ideas y sugerencias son analizadas y se evalúa su implementación.

Por otro lado, fomentamos la comunicación entre los ejecutivos de la empresa y los colaboradores, para tratar temas de beneficio mutuo, relacionados con la gestión, como también incentivos, logro de resultados, metas y ambiente laboral.

3.7 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

VFC no pone trabas para la libertad de asociación y el derecho a negociación colectiva al interior de la empresa con sus grupos de colaboradores organizados, lo cual es conocida por sus colaboradores.

Los colaboradores pueden elegir libremente a sus representantes y dirigentes. No está permitido ningún tipo de discriminación, acoso, intimidación o represalia, a quienes formen parte de sindicatos, asociaciones u otro tipo de organización de colaboradores.

3.8 LEGISLACION LABORAL

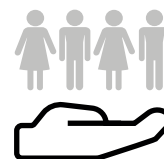
Como principio básico nos rige un **estricto control de la normativa laboral vigente**, por lo que nuestro personal cuenta con un contrato de trabajo vigente, recibe una remuneración que cumple como mínimo lo estipulado en la legislación laboral, se realizan y pagan los descuentos legales correspondientes y se respetan los requisitos legales para las jornadas de trabajo.

En el caso de que lo hagamos, nos comprometemos a trabajar y exigir a las empresas subcontratistas, que garanticen el cumplimiento de las leyes laborales.

Además no hacemos diferencias ni discriminamos al personal subcontratado proporcionando las mismas condiciones de trabajo y capacitación respecto a las ofrecidas al personal de la empresa, cuando desempeñan el mismo tipo de trabajo.

3.9 SALUD Y SEGURIDAD

La salud y seguridad de los colaboradores de VBI es una preocupación constante que **garantizamos mediante la aplicación de programas** que consideran normas de seguridad, prevención, atención a la salud, emergencias, entre otros.



Contamos con una Política de Seguridad y Salud Ocupacional, de modo que un compromiso activo y permanente de toda la organización con esta política, permita alcanzar un ambiente de trabajo libre de accidentes y enfermedades ocupacionales, conforme a los principios de la Responsabilidad Social Empresarial.

3.10 VIDA SALUDABLE

Incentivamos un estilo de vida saludable entre nuestros colaboradores y los estimulamos para que lo repliquen entre sus familias y entornos cercanos.

3.11 ABUSO DE ALCOHOL Y DROGAS

Conscientes de que somos una empresa proveedora de bebidas alcohólicas, es que estamos muy comprometidos con **sensibilizar a nuestros colaboradores y sus familias sobre los riesgos del abuso y el uso inadecuado del vino.**

Como empresa también rechazamos rotundamente el consumo de drogas o sustancias ilícitas en el lugar de trabajo.

3.12 COMUNIDADES

Más allá del cumplimiento de las leyes y normativas vigentes aplicables, VFC identifica sus comunidades donde tiene influencia, evalúa los impactos producidos sobre ella debido a sus actividades productivas, originando un **plan de acción para minimizar o potenciar los efectos negativos o positivos** respectivamente.

Establecemos **canales de comunicación** permanentes con la comunidad y con sus autoridades locales que nos permiten el involucramiento con la misma. A través de estos canales nos informamos de cuales son las expectativas e intereses de la comunidad con la empresa, con el fin de trabajar en conjunto para el desarrollo de proyectos concretos que mejoren la calidad de vida de sus habitantes.

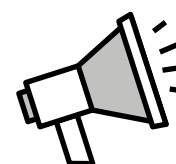
Somos una empresa **abierta a la comunidad**, y, de acuerdo a nuestras posibilidades, facilitamos nuestras instalaciones o realizamos gestiones para el uso de instalaciones de terceros, que permitan el desarrollo de actividades que ayuden a la comunidad.

Estimulamos la **participación de los colaboradores en proyectos sociales** con la comunidad local. Para ello, damos facilidades a los colaboradores para que desarrollen este trabajo y se involucren en algunas de estas iniciativas a través de la coordinación de actividades afines a los propósitos institucionales.

Como parte de nuestro esfuerzo por cooperar en el desarrollo de la comunidad cercana a la empresa, privilegiamos la contratación de proveedores y servicios que ofrezca la comunidad cercana, siempre y cuando estos estén disponibles y cumplan con los requisitos que busca la empresa.

3.13 MARKETING

Sustentamos nuestras políticas de comunicación y campañas de marketing con nuestros valores y principios éticos, comunicando interna y externamente, **de manera transparente y veraz nuestras acciones en cualquier ámbito**. Utilizamos contenidos veraces en nuestras campañas de marketing, sin inducir a engaños o incitar a conductas inapropiadas.



Respetamos la competencia leal, sin plagiar conceptos usados por otros competidores en el mercado o incorporar mensajes agresivos contra ellos.

Rechazamos cualquier propaganda o campaña publicitaria que utilice personas, especialmente niños, adolescentes o minorías en situaciones inmorales, de riesgo o daño, así como campañas que denigren o menosprecien a personas o grupos, en especial por motivos raciales, políticos, étnicos, religiosos o por su sexo u orientación sexual.

3.14 VENTAS ÉTICA

Prohibimos formalmente y de manera explícita, las prácticas de venta no éticas como son las medidas de presión, engaño, influencia indebida, pagos extras, etc. Este principio es la base para el desarrollo de nuestras actividades comerciales, de venta y es conocida por el área comercial.

Manejamos de manera respetuosa la información de nuestros clientes, sin perjudicar su privacidad. Por lo tanto la información de nuestros clientes, a la que tenemos acceso, siempre será de carácter confidencial.

Implementamos salvaguarda para cumplir este propósito, como capacitación al personal, claves de acceso a la información, entre otros.

3.15 CONFLICTOS DE INTERÉS

Las decisiones comerciales siempre deberán basarse en razones y criterios objetivos, por lo que todos los colaboradores de VBI deben estar conscientes que frente a un conflicto de intereses, que se produce cuando los intereses personales, de familiares o personas relacionadas, son mayores o difieren de los intereses de VFC.

Algunos conflictos comunes que debemos reconocer y evitar incluyen:

Tener un vínculo personal o laboral con una empresa proveedora, cliente, competidor o subcontratista.

Tener una inversión o participación en cualquier empresa proveedora, cliente, competidor, subcontratista o otra empresa.

Las relaciones personales o familiares que se superponen con su vida profesional - por ejemplo, cuando se tiene un familiar que trabaja para un competidor de la Viña o pasar a ser un administrador de la Viña con supervisión directa sobre un amigo cercano.

Por lo tanto si cualquier miembro de VFC se encuentra en una relación o actividad que pueda suponer un conflicto de intereses, debe revelar a su jefe directo o al Comité de Ética y obtener la aprobación por escrito antes de continuar.

Regulamos las situaciones que pueden generar estos conflictos. Esto incluye prohibiciones en ciertos casos y comprobaciones previas, notificaciones o autorizaciones en otros.

3.16 MEDIO AMBIENTE

En VFC estamos **comprometidos con el respeto y cuidado del medio ambiente**, así como el cumplimiento de las leyes y regulaciones ambientales, tanto en Chile como en los países en los que tenemos presencia.



Diagnosticamos los principales impactos positivos y negativos que nuestras actividades causan en el medio ambiente, e implementamos controles para mitigar los impactos negativos, mencionando entre ellos:

En los viñedos priorizamos plaguicidas de bajo impacto ambiental, respetando además los requisitos que estipula el área verde del Código de Sustentabilidad, en cuanto a dosis, monitoreos, alternancia entre otros.

Controlamos los manejos del agua, electricidad y combustibles, manteniendo registros de consumo mensual para lograr metas establecidas y haciendo un uso eficiente y responsable de estos recursos.

Contamos con una planta de manejo de Riles que cumple con la normativa vigente, manteniendo un control permanente de los residuos líquidos evitando la contaminación de aguas y olores.

Desarrollamos un plan de manejo de residuos, los cuales son clasificados, almacenados y dispuestos en lugares autorizados.

4. COMITÉ DE ÉTICA Y DENUNCIAS

El Comité de Ética, es el ente que **sanciona si una acción corresponde a una vulneración o falta a algunos de los principios de este Código** y dentro de sus funciones se cuentan:

Ser promotor de los conceptos y estándares éticos de la empresa.

Atender las consultas del personal y analizar casos denunciados.

Investigar y documentar casos.

Generar sanciones.

Mantener estadísticas y reportes.

El Comité de Ética estará compuesto por representantes de distintas áreas de la Empresa que son reconocidos por su comportamiento ejemplar, y serán nombrados por el Directorio o por la Gerencia de la Viña.

Cualquier incumplimiento del Código de Ética detectado por algún colaborador de VFC, deberá comunicarlo a su jefe directo, cualquiera de ellos que reciba esta información deberá informar al Comité de Ética para analizar el caso y determinar las sanciones respectivas si así corresponde.

Se mantendrá en confidencialidad la identidad de cualquier colaborador que informe sobre una infracción de este código, si este lo requiera o solicite expresamente.

Finalmente incentivamos a todos los colaboradores a plantear problemas y buscar orientación sobre temas éticos, así como de seguridad, calidad y medio ambiente.

5. VIGENCIA

La versión actualizada y controlada del Código de Ética, será exclusivamente la que se encuentra disponible en la Web de VFC. Este documento es de carácter público pudiendo descargarse e imprimirse por quien lo requiera.

