VIÑA CONCHA Y TORO	ESTÁNDAR ÉTICO CORPORATIVO VIÑA CONCHA Y TORO	
SUBGERENCIA DESARROLLO SUSTENTABLE	DOCAL-DS-01 (v.02)	

I. INFORMACIÓN GENERAL

El Estándar Ético Corporativo de Viña Concha y Toro S.A. unifica los principios y valores internos de la compañía con exigencias internacionales, convenios internacionales vinculantes, estándares internacionales voluntariamente adheridos y estándares propios de sus clientes.
Esta herramienta permite evaluar el cumplimiento ético de Viña Concha y Toro S.A., a través de indicadores verificables a nivel compañía y en cada una de sus instalaciones, que permiten reportar el desempeño en relación a todos los requisitos éticos aplicables a sus operaciones.

II. REQUERIMIENTOS INCLUIDOS EN LA MATRIZ

Documentos Internos de la Compañía

- Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro S.A. y Filiales.

Iniciativas y Programas Internacionales

- Sedex Members Ethical Trade Audit (SMETA) - Versión 6.0. Abril 2017.
- Ethical Trading Initiative Base Code - Versión Noviembre 2014.
- BSCI Code of Conduct - Versión 01/2014.
- Global Social Compliance Programme Reference Code - Versión 2, Abril 2010.
- Social Accountability 8000 (SA8000) - Versión 2014, Mayo 2016.

Códigos y Estándares de Clientes

- Walmart - Standards for Suppliers, Versión Abril 2014.
- Tesco - Code of Business Conduct and Ethics - Versión 7. 2014.
- Morrisons - Ethical Trading Policy. Octubre 2015.
- Woolworths Limited's Ethical Sourcing Policy. 2014.

Convenios Internacionales

- Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas
- Principios de las Naciones Unidas para las Empresas y los Derechos Humanos
- Convenciones y Recomendaciones de la OIT
- Derechos del Niño y Principios Empresariales, UNICEF
- Directrices de la OCDE

III. CONTENIDOS

PRINCIPIO 1:	Cumplimiento de la Legislación
PRINCIPIO 2:	Sistema de Gestión
PRINCIPIO 3:	Derechos Humanos
PRINCIPIO 4:	Prohibición del Trabajo Infantil y Protección de los Trabajadores Jóvenes
PRINCIPIO 5:	Prohibición del Trabajo Forzoso
PRINCIPIO 6:	Compensación
PRINCIPIO 7:	Salario Justo
PRINCIPIO 8:	Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva
PRINCIPIO 9:	Condiciones de Trabajo Higiénicas y Seguras
PRINCIPIO 10:	Cuidado del Medioambiente
PRINCIPIO 11:	Prácticas Éticas de Negocios

IV. REVISIÓN

El Estándar Ético Corporativo y su lista de chequeo asociada serán sometidos a revisión de sus contenidos anualmente y/o cada vez que alguno de los estándares y códigos incluidos dentro de la herramienta sufran modificaciones relevantes.

ESTÁNDAR ÉTICO CORPORATIVO VIÑA CONCHA Y TORO

Viña Concha y Toro S.A. se ha caracterizado por incorporar la sustentabilidad en su visión corporativa conjugando en forma equilibrada las dimensiones económica, ambiental y social del negocio. De esta manera, se ha puesto como primera prioridad el desarrollo, la promoción y el bienestar de las personas, fomentando una constructiva relación con sus grupos de interés.

A través de este estándar, Viña Concha y Toro establece los principios que sostienen su sistema de gestión ética.

1. Cumplir con las **leyes, normas y regulaciones** del país donde opera, así como con los principios y acuerdos suscritos voluntariamente.
2. Promover la mejora continua, mediante **sistemas de gestión** que permitan evaluar, verificar y reportar el cumplimiento ético de la compañía.
3. Respetar los derechos humanos, rechazando cualquier forma de **discriminación**. Todos los trabajadores gozarán de igualdad de oportunidades y de trato.
4. No utilizar ni apoyar el uso de **mano de obra infantil**.
5. No utilizar ni apoyar el uso de **trabajo forzoso**, en ninguna de sus formas.
6. Respetar el derecho de los trabajadores a percibir un **salario justo**, asegurando que su remuneración cumpla con los estándares de la industria o contratos colectivos de trabajo.
7. Cumplir con las leyes, contratos colectivos de trabajo y estándares aplicables relacionados con **horarios de trabajo, descansos y días festivos**.
8. Respetar el derecho de **libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva** de todos los trabajadores.
9. Respetar el derecho de los trabajadores y de las comunidades locales a gozar de **condiciones de trabajo y vida saludables y seguras**, promoviendo el desarrollo de las personas.
10. Trabajar en forma **respetuosa con el medioambiente**, adoptando las medidas necesarias para minimizar los impactos negativos.
11. Promover la **integridad, probidad y transparencia** dentro de la organización y no involucrarse en ningún acto de corrupción, extorsión o malversación, así como en ninguna forma de soborno.

El cumplimiento del presente estándar, así como del Código de Ética y Conducta, debe ser el resultado del compromiso personal de todos y cada uno de los trabajadores de Viña Concha y Toro. Del mismo modo, la compañía invita a que todos los actores de su cadena de suministro adopten estos principios fundamentales.

EDUARDO GUILISASTI GANA

Gerente General

Julio de 2015, Versión 1

VIÑA CONCHA Y TORO S.A.

SUSTENTABILIDAD
VIÑA CONCHA Y TORO

Viña Concha y Toro	ESTANDAR ETICO CORPORATIVO VIÑA CONCHA Y TORO	
SUBGERENCIA DESARROLLO SUSTENTABLE	DOCAL-DS-01 (v.02)	

LISTA DE CHEQUEO DE REQUISITOS AUDITABLES

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
1	**CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN**													
1.1	La empresa cumple con todas las leyes y normas nacionales, y los estándares minimos del sector y otros requerimientos que la organización suscriba.	Enrique Ortúzar	La empresa cuenta con un área legal que se encarga del monitoreo de la legislación ambiental, laboral, sanitaria y otras aplicables a las operaciones. Carpeta de Cumplimiento de Normativa Ambiental, disponible en cada sitio (Administración).	TR	X	X	X		X					
1.2	La empresa demuestra que no existen incumplimientos graves o reiterados y/o sancionados, a la legislación.	Enrique Ortúzar	Entrevista con el Fiscal de la Compañía, si aplica. Certificado de Antecedentes Laborales y Previsionales (F30), Ministerio del Trabajo.	TR	X	X	X		X					
1.3	La empresa cumple con los Convenios de la OIT y las Convenciones de la ONU y otros instrumentos internacionales o requisito reglamentario, ateniéndose al más estricto.	Enrique Ortúzar	La empresa tiene un listado actualizado de convenios OIT y ONU que aplican a sus operaciones. Chile, como país signatario de las convenciones internacionales, adopta los requerimientos en la legislación laboral. Declaración formal de adhesión a los principios de OIT y ONU en el Código de Ética y Conducta Viña Concha y Toro.	TR	X	X	X		X					
1.4	La Empresa, sus ejecutivos y trabajadores cumplirán con diligencia, exactitud y buena fe, con las obligaciones derivadas de los contratos individuales y colectivos de trabajo, con la reglamentación que establece beneficios sociales a los trabajadores, así como con el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y la legislación laboral y previsional aplicable.	Encargado RRHH	Contratos de Trabajo. Contrato Colectivo entre Viña Concha y Toro y Sindicatos. Liquidaciones de Sueldo, indicando descuentos previsionales y beneficios. Manual de Beneficios para trabajadores (2015). Entrevista con trabajadores.	SITIO	X		X							
1.5	Existe una politica social escrita que documenta que los requisitos de BSCI están en linea con la legislación Chilena.	Enrique Ortúzar	Relación entre Principios BSCI y Legislación Chilena (documento interno). Código de Éticay Conducta Viña Concha y Toro. Estándar Ético Corporativo Viña Concha y Toro	TR					X					
1.6	Existe un procedimiento para actualizar e implementar regulaciones legales relacionadas con cambios en materias de salarios y seguridad.	Encargado RRHH	Política de Compensaciones de Viña Concha y Toro.	TR					X					

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
2	**SISTEMA DE GESTIÓN**													
2.1	Existe una Estrategia de Sustentabilidad que incluye la administración y cumplimiento de estándares éticos o requisitos de sustentabilidad y una política para informar al personal, en todos los idiomas adecuados, su compromiso con los estándares éticos que adhiere, incluyendo la norma SA8000 y el código BSCI.	Valentina Lira	Estrategia de Sustentabilidad Viña Concha y Toro Actas Comité Ejecutivo de Sustentabilidad: informes de avance de gestión y reuniones semestrales. Compromiso Gerencial con SA8000, disponible en sitios y web.	TR	X	X	X		X		X	X		
2.2	Existe un código interno de ética y conducta, reglamento de salud y seguridad u otro estándar interno que es conocido por el personal interno y externo. Existe un responsable de velar por el cumplimiento del Código de Etica en la empresa.	Encargado RRHH	Código de Etica de Viña Concha y Toro y Reglamento Interno de Higiene, Orden y Seguridad, ambos con registro de entrega a trabajadores en carpetas personales. El responsable del cumplimiento del Código de Etica es el Fiscal de la empresa.	SITIO	X	X	X		X	X	X	X		

2.3	La empresa tiene un ejemplar del Código de Conducta BSCI y la Norma SA8000 traducido en su totalidad al español, el cual está visible en sus instalaciones y en los sitios, sean éstos propios, arrendados o contratados a un proveedor de servicios.	Encargado RRHH	Inspección visual de la instalación: se evidencia una copia de Código de Conducta BSCI y SA8000.	SITIO		X			X					

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
2	SISTEMA DE GESTIÓN													
2.5	La responsabilidad de cumplimiento de la Norma SA8000 recae en la Alta Dirección.	Valentina Lira	Compromiso Gerencial con SA8000, disponible en sitios y web. Integrantes del Equipo de Desempeño Social (SA8000)	TR		X								
2.6	Se ha definido un Equipo de Desempeño Social (EDS) formado por representantes de los trabajadores ante SA8000 y la Alta Dirección.	Valentina Lira	Lista de integrantes del EDS. **Estatutos EDS - Viña Concha y Toro.**	TR		X								
2.7	El EDS diseña, en consulta con partes interesadas, y conduce evaluaciones de riesgo periódicas para identificar y priorizar las áreas de no conformidad reales y potenciales con referencia a la Norma SA8000. En base a los resultados se recomiendan acciones a la Alta Dirección para atender estos riegos de acuerdo a su severidad y urgencia.	Valentina Lira	Registros de las evaluaciones de riesgo realizadas por el EDS Informes de acciones correctivas. Comunicaciones de los resultados a la Alta Dirección. Reportes de cumplimiento de no conformidades severas. **Estatutos EDS - Viña Concha y Toro.**	TR		X								
2.8	El EDS monitorea las actividades en el lugar de trabajo para asegurar la efectividad de los sistemas implementados para dar cumplimiento a los requerimientos de la Norma SA8000.	Valentina Lira	Registros de revisión de SA8000 (con partes interesadas externas si aplica) y planes de acción encargadas por el EDS. Los reportes de auditoria se hacen llegar a la Alta Gerencia. En entrevista con el EDS se confirma que no han existido restricciones para la obtención de información y se ha tenido acceso a todas las áreas de la empresa. **Estatutos EDS - Viña Concha y Toro.**	TR		X								
2.9	El EDS mantiene reuniones periódicas para revisar el avance de la implementación de acciones correctivas e identificar acciones potenciales para fortalecer la implementación de la Norma SA8000.	Valentina Lira	Actas de sesiones del EDS. **Estatutos EDS - Viña Concha y Toro.**	TR		X								
2.10	Se realizan reuniones periódicas entre administración y los trabajadores para informar sobre la implementación de codigos éticos y su relación con la legislación laboral.	Encargado RRHH	Registro de reuniones con trabajadores para informar sobre implementación de códigos éticos (desayunos en plantas de envasado, reuniones con sindicatos, capacitaciones, reuniones, etc)	SITIO		X	X	X	X					
2.11	Los empleados han recibido orientación verbal e información acerca de Códigos Éticos que la empresa adhiere, incluyendo una descripción del contenido. El personal entiende efectivamente los requerimientos de estos códigos.	Encargado RRHH	Registro de Capacitaciones de Estándar Ético Corporativo y Comunicados informativos de Estándar Ético Corporativo (email). Registros de capacitación SA8000.	SITIO		X	X	X	X					
2.12	Se ha implementado un plan de entrenamiento para todo el personal para implementar efectivamente la Norma SA8000 de acuerdo a la información resultante de las evaluaciones de riesgo. Se mide periódicamente la efectividad del entrenamiento y se registra su naturaleza y frecuencia.	Catherine Alvear	Plan de Entrenamiento elaborado como resultado de evaluaciones de riesgo. Registros de capacitación en SA 8000.	TR		X								

2.13	Existen políticas y procedimientos que aplican a todos los empleados para dar cumplimiento permanente a los estándares éticos que adhiere la organización, incluyendo la Norma SA8000.	Valentina Lira	Matriz de Implementación Ética. Matriz de Identificación y Evaluación de Riesgos SA8000. Política Corporativa Viña Concha y Toro. Estándar Ético Corporativo - Viña Concha y Toro Política de Remuneraciones Política de Reclutamiento. Según SA8000, hay que tener lo siguiente: 1. Compromiso Gerencial SA8000 (9.1.1) 2. Política de Remediación de trabajo infantil - Proc. de Reclutamiento (1.2) 3. Procedimientos para detectar, prevenir, minimizar, eliminar o responder a riesgos potenciales a la salud y seguridad del personal (3.7) 4. Mecanismos de Queja y Resolución (9.6.1/9.6.2) 5. Políticas y Acciones de acciones preventivas y correctivas (9.8.1)	TR		X	X		X					

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
2	SISTEMA DE GESTIÓN													
2.14	La dirección revisa periodicamente sus políticas y procedimientos de implementación de los estádandares éticos que adhiere y los resultados del desempeño con el fin de asegurar la mejora continua.	Valentina Lira	Procedimiento de Elaboración de la Matriz Ética. Historial de Versiones de los documentos de politica de la empresa demuestra su revisión períodica, siendo no mayor a 5 años. Revisión gerencial del desempeño. Estatutos EDS - Viña Concha y Toro.	TR		X								
2.15	Se ha distribuido códigos éticos y se ha comunicado los requisitos y expectativas a subcontratistas y empresas de servicios.	Encargado RRHH	Registros de entrega de Código de Etica de Viña Concha y Toro, Código de Conducta de Proveedores de Viña Concha y Toro y Códigos de Clientes. (En Pronexo); Carta de Compromiso Código BSCI y SA8000 (Pronexo). Bases de licitación incluyen la realización de un analisis de riesgo de proveedores/ contratistas, agencias privadas de empleo y subproveedores. Plan de Acción de No Conformidades. Informe de Cierre de No Conformidades.	SITIO		X	X	X	X					
2.16	Existen procedimientos para monitorear el cumplimiento de estándares eticos en las empresas de servicios.	Valentina Lira	Existe un Procedimiento de Auditorías (PC-ACC-01), que aplica para instalaciones propias. Área responsable del monitoreo de cumplimiento en las empresas de terceros.	TR		X	X		X					
2.17	Las políticas y procedimientos son comunicados efectivamente y puestos a disposición del personal en todos los idiomas pertinentes. Estas comunicaciones deben además ser compartidas de manera clara con los clientes, proveedores, contratistas y sub-proveedores.	Juan Scarpa Encargado RRHH Rodrigo Ortuzar	Interno - Publicación en sistema DOCAL. Externo - Publicación en Pronexo Externo - Pubilcación Plataforma de Productores	TR		X								
2.18	Se mantienen registros de todas las auditorias éticas de segunda parte y todos los registros que permiten demomstrar cumplimiento con la Norma SA8000. Los resultados se deben compartir con el EDS.	Juan Scarpa	Existen registros de auditorias de códigos éticos y un sistema de seguimiento en sistema SAP. Registros de seguimiento de cumplimiento de acciones correctivas por parte del EDS. **Estatutos del EDS - Viña Concha y Toro.**	TR		X					X			
2.19	La organización participa en el involucramiento de las partes interesadas para el cumplimiento sostenido de la Norma SA8000.	Valentina Lira	Registro de partes interesadas de la empresa. Registro de comunicaciones con partes interesadas . Reporte de Sustentabilidad.	TR		X								

2.20	Existe un mecanismo de quejas/reclamos implementado que está disponible a todo el personal interno, externo y partes interesadas. Se hace público el resultado de quejas concernientes al lugar de trabajo o incumplimiento de normas o estándares éticos.	Encargado RRHH	Canal de Denuncias Anónimas en página web. Procedimiento de Denuncias Anónimas (Agosto 2013). Procedimiento de Investigación de Denuncias Anónimas (2015). Procedimiento de Quejas y Sugerencias (2017). Buzón de sugerencias y reclamos en cada instalación. Procedimiento de sugerencias y reclamos. Publicación de los resultados en diarios murales de cada sitio.	SITIO	X	X			X					

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
3	DERECHOS HUMANOS													
3.1	Existe un código de ética que prohibe cualquier situación de abuso o trato indigno dentro de la organización y en empresas contratistas.	Cecilia Cobos	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro.	TR	X	X					X	X		X
3.2	Existe una política anti-discriminación, la cual es aplicada. Cada trabajador gozará de igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de su origen étnico, religión, nacionalidad, estado civil, edad, opinión política, género, orientación sexual, impedimento físico u otro.	Cecilia Cobos	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. (Pág. 6). Punto 1.4. Estándar Ético Corporativo - Viña Concha y Toro Entrevista Trabajadores.	TR	X	X	X	X	X		X	X	X	X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
3	DERECHOS HUMANOS													
3.3	Existe una política de reclutamiento escrita, la que es conocida por el personal interno y externo, incluidas agencias de empleo, reclutadores o intermediarios.	Tania Bartel	Política de Reclutamiento, documento DOCAL RH - 08 Ejemplos de Ofertas de Empleos ofrecidos por la compañía.	TR		X	X			X	X			
3.4	Los postulantes a empleos permanentes y temporales deben completar una solicitud por escrito antes de ser considerado para el empleo. Los registros indican que no hay discriminación por ejemplo, solicitando información personal (planes de formar familia) u opiniones sobre afiliación sindical, pruebas de embarazo o virginidad. No se aplican cuotas o cargos por contratación de manera total o parcial.	Tania Bartel	Ficha de ingreso, con información general de contacto. Informe de Potencial. Búsqueda de empleados a través de portales de empleo evidencian que no se solicita información de opinión personal a postulantes	SITIO		X	X			X				
3.5	La organización no debe usar acuerdos de contratación de mano de obra, contratos consecutivos de corto plazo y/o de falsos aprendices u otros esquemas para evitar cumplir sus obligaciones para con el personal bajo las leyes y regulaciones laborales y de seguridad social aplicables.	Encargado RRHH	Contratos de trabajo plazo fijo e indefinido: en carpetas personales de trabajadores. Listado de personal de la instalación por tipo y duración de contrato.	SITIO		X		X			X			X
3.6	Existen contratos de trabajo escritos para todos los trabajadores, incluyendo las condiciones de empleo de trabajadores directos e indirectos.	Encargado RRHH	Copia de contrato de trabajo, con anexos actualizados en carpetas personales.	SITIO			X	X	X	X	X	X		X
3.7	La empresa verifica que los trabajadores inmigrantes están legalmente habilitados para trabajar en el país. Se monitorea su contratación ya sea propia o através de terceros, de manera casual o temporal.	Encargado RRHH	Listado de información solicitada a nuevos trabajadores en carpetas personales. Revisión de documentación de trabajadores inmigrantes.	SITIO		X	X							

3.8	La empresa cuenta con un procedimiento disciplinario, el cual se ha explicado en términos claros y comprensibles a los trabajadores. Se registran todas las acciones disciplinarias.	Encargado RRHH	Reglamento Interno de Higiene Orden y Seguridad con evidencia de entrega a trabajadores. RCL (Registro de Comportamiento Laboral), firmado por las partes donde se establecen acciones correctivas ante una falta. Entrevista a trabajadores que confirme que ellos entienden los procedimientos disciplinarios de la compañía.	SITIO		X	X							X
3.9	Se evidencia que los trabajadores tienen la oportunidad de ascender a distintos puestos de trabajo dentro de la empresa.	Encargado RRHH	Movimientos de personal (documento interno). Evidencia de concursos internos. Procedimiento promociones internas (PC-RH-15)	SITIO		X					X			X
3.10	La empresa no interferirá con el ejercicio de los derechos de los trabajadores para cumplir con sus principios/prácticas o satisfacer necesidades relacionadas con su raza, origen nacional o social, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidades familiares, membresía sindical, opiniones políticas o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.	Encargado RRHH	Evidencia de flexibilidad laboral y casos de apoyo a trabajadores ante urgencias familiares/personales. Entrevista con trabajadores.	SITIO		X			X					

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
4	PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES JÓVENES													
4.1	No existen trabajadores temporales o permanentes, directos o indirectos menores de edad o cuya edad es inferior a 15 años.	Encargado RRHH	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. Política de Reclutamiento DOCAL RH-08 Listado de personal de la instalación. Inspección visual de la instalación.	SITIO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
4.2	Se prohíbe cualquier tipo de explotación de niños en condiciones de trabajo inhumanas, degradantes y peligrosas.	Encargado RRHH	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. Política de Reclutamiento DOCAL RH-08 Listado de personal de la instalación. Inspección visual de la instalación.	SITIO	X	X	X		X					X
4.3	Se prohíbe condiciones de trabajo que se asemejen a la esclavitud o que sean dañinas para la salud de los niños.	Cecilia Cobos	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. Política de Reclutamiento. Procedimiento de Reclutamiento y Selección.	TR	X	X			X					X
4.4	En el caso de que se verifique que niños trabajan en situaciones que se asemejan a la definición de trabajo infantil, la empresa establecerá y documentará políticas y procedimientos por escrito para remediar la situación.	Encargado RRHH	Procedimiento de Reclutamiento y Selección. Registros de comunicaciones con el personal y otras partes interesadas sobre políticas y procedimientos para remediación de trabajo infantil. Parte de la Capacitación del Estandar Ético en instalaciones.	SITIO	X	X		X	X					X
4.5	Cuando se haya verificado la presencia de mano de obra infantil, la empresa brindará apoyo monetario y de cualquier tipo adecuado para que los niños puedan acudir a la escuela y permanecer en ella hasta que no sean calificados como niños.	Encargado RRHH	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. Política de Reclutamiento DOCAL RH-08.	SITIO	X	X	X	X	X					X

4.6	La organización puede emplear trabajadores jóvenes, pero en aquellos lugares donde sean sujetos a leyes de educación obligatoria, estos deben trabajar sólo fuera de los horarios escolares. Bajo ninguna circunstancia el tiempo combinado total de escuela, trabajo y transporte debe exceder 10 horas por día, y en ningún caso deben trabajar por más de 8 hr/día. No podrá trabajar en horario nocturno ni labores riesgosas o con maquinaria pesada.	Encargado RRHH	Política de Reclutamiento DOCAL RH-08. Procedimiento de Reclutamiento y Selección. Registro de horas trabajadas, antecedentes de estudio del trabajador joven, si aplica. Listado de personal contratado en la instalación, mostrando la cantidad de trabajadores entre 15 y 17 años.	SITIO	X	X	X	X	X					X
4.7	La empresa establecerá los mecanismos necesarios para prevenir, identificar y mitigar daños a los trabajadores jóvenes (entre 15 y 17 años de edad). Se pondrá especial atención al acceso de los trabajadores jóvenes a los mecanismos de reclamos y al acceso a planes de capacitación en salud y seguridad.	Encargado RRHH	Política de Reclutamiento DOCAL RH-08. Procedimiento de Reclutamiento y Selección. Listado de personal de la instalación.	SITIO	X	X		X	X					X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
5	PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO													
5.1	La empresa reconoce todas las formas de trabajo, servicio y empleo forzoso e implementa, a través de politicas voluntarias, una conducta socialmente responsable que va más allá de sus obligaciones jurídicas para prohibir su ocurrencia.	Cecilia Cobos	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. Estándar Ético Corporativo Viña Concha y Toro. Declaración UK-Slavery Act 2016	TR	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
5.2	Ni la organización ni cualquier entidad que provea mano de obra a la organización debe retener cualquier parte del salario, ni prestaciones, propiedad o documentos del personal con el fin de forzar a dicho personal a continuar trabajando para la organización.	Encargado RRHH	Entrevista con trabajadores. Liquidaciones de Sueldo.	SITIO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
5	PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO													
5.3	No existen empleos forzados, bajo esclavitud o trabajo involuntario en prisión.	Encargado RRHH	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. Estándar Ético Corporativo Viña Concha y Toro. Declaración UK-Slavery Act 2016. Entrevista con trabajadores.	SITIO		X	X	X						X
5.4	El personal directo e indirecto de la empresa tendrá derecho a dejar el lugar de trabajo después de completar la jornada laboral y será libre de terminar su contrato con el aviso debido.	Encargado RRHH	Entrevista con trabajadores.	SITIO	X	X	X	X	X	X	X	X		X
5.5	Existe un procedimiento para reasignar cualquier préstamo pendiente a un nuevo empleador o un proceso de amortización anticipada, de manera que un préstamo no impida que un trabajador pueda cambiar de empleo.	Dago Ríos	Formulario de entrega de préstamo a trabajadores. Procedimiento de desvinculaciones, establece que si un trabajador con deuda de préstamo pendiente deja la empresa, se le descuenta de su finiquito.	TR		X	X							X

5.6	Ni la empresa, ni ninguna entidad que preste servicios a la empresa, se verá involucrada ni apoyará el tráfico de seres humanos.	Cecilia Cobos	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. Código de Comportamiento de Proveedores de Viña Concha y Toro. UK-Slavery Act 2016 - Viña Concha y Toro.	TR	X	X			X					
5.7	La empresa no se verá involucrada ni tolerará el uso de castigos corporales, coacción física o mental, comportamiento que sea amenazante, abusivo, explotador, o sexualmente coercitivo, incluyendo gestos, lenguaje y contacto físico o abuso verbal contra sus empleados, en el lugar de trabajo y en todas los sitios de la organización, ya sea que éstas sean propias, arrendadas o contratadas a un prestador de servicios.	Encargado RRHH	Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro. Entrevistas con trabajadores.	SITIO	X	X	X	X	X					X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
6	SALARIO JUSTO													
6.1	Los salarios por horas normales de trabajo, horas extras y diferenciales por horas extra serán equivalentes o excederán los mínimos legales y/o de las normativas del sector.	Encargado RRHH	Registro de horas de trabajo y Liquidaciones de sueldo de trabajadores indefinidos, plazo fijo y temporales.	SITIO		X	X	X	X	X	X	X		X
6.2	En caso que el salario mínimo legal y/o la normativa del sector no cubra el costo de vida, la empresa fomentará la provisión de una remuneración adecuada para cubrir las necesidades de sus trabajadores.	Encargado RRHH	Política de Compensaciones de Viña Concha y Toro. Análisis de remuneración adecuada para cubrir las necesidades de los trabajadores.	TR		X		X	X					X
6.3	Las empresa asegurará que la composición del salario y de los beneficios sea transmitido a los trabajadores regularmente, de forma clara y detallada.	Encargado RRHH	Liquidaciones de Sueldo, indicando tiempo de trabajo, las horas extraordinarias, pago de horas extraordinarias y todas las cotizaciones sociales legales. Video de inducción, Sección Remuneraciones. Entrevista con trabajadores (confirmación de que entienden cómo se cálcula su sueldo).	SITIO		X	X	X	X	X	X	X		X
6.4	La empresa se asegurará de que los salarios y beneficios sean otorgados en total conformidad con todas las leyes aplicables y que la remuneración sea otorgada de manera conveniente para los trabajadores.	Encargado RRHH	Liquidación de Sueldo indica: 1. La forma de pago del sueldo (cuenta corriente o vale vista). 2. Que no se han realizado deducciones que sean ilegales, no autorizadas o disciplinarias.	SITIO		X	X	X	X					X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
6	SALARIO JUSTO													
6.5	Los trabajadores temporales o estacionales reciben al menos el salario minimo por la jornada laboral.	Encargado RRHH	Liquidaciones de sueldo de trabajadores temporales.	SITIO		X			X	X	X	X		

6.6	Todas las horas extras serán abonadas a una tarifa especial según establecen las leyes nacionales. En aquellos países cuyas leyes o el convenio colectivo no regulen una tarifa especial para las horas extras, el personal será compensado por las horas extras a una tarifa especial o igual a la normativa del sector vigente, cualquiera que sea más favorable a los intereses de los trabajadores.	Encargado RRHH	En Chile, está definido cómo se pagan las horas extra y se formaliza en el Pacto de horas extra. Liquidación de sueldo	SITIO		X			X					X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
7	DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL													
7.1	La duración de la jornada laboral no excede el máximo legal, incluyendo horas extraordinarias. Los trabajadores no serán requeridos de trabajar regularmente más de 45 horas semanales y deberán contar con un día libre cada 6 días de trabajo en promedio.	Encargado RRHH	Registro de asistencia (horas y días de trabajo). Registro de días compensados. Contratos de trabajo (incando jornada laboral).	SITIO		X		X	X		X	X		X
7.2	Las horas extraordinarias serán voluntarias y no deben exceder las 12 horas semanales. Esta no debe ser una práctica regular y cuando suceda deberá pagarse a una tarifa mayor.	Encargado RRHH	Registro de asistencia (horas y días de trabajo). Pacto de horas extra actualizado. Contratos de trabajo.	SITIO		X	X	X	X		X	X		X
7.3	Las excepciones a 7.1 y 7.2 sólo se aplicarán cuando se cumplan las siguientes dos condiciones: a) La ley nacional permita que las horas de trabajo excedan este límite; y b) Un convenio colectivo vigente acordado libremente que permita tiempos promedio en el trabajo, incluídos los periodos adecuados de descanso.	Encargado RRHH	No existen excepciones, ya que la ley lo exige. De haber excepciones se repetarían a) y b)	SITIO		X			X					
7.4	En el caso de que sea necesario trabajar horas extras para cumplir con las exigencias laborales a corto plazo y la empresa forme parte de un convenio colectivo acordado libremente con las organizaciones de trabajadores que representen a una parte significativa de la masa laboral, la empresa puede requerir dichas horas extras según lo establecido en dichos acuerdos.	Encargado RRHH	Pacto de horas extra actualizado. Convenio colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos, si aplica.	SITIO		X			X					

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
8	LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA													
8.1	Se informa a los trabajadores o se les da la oportunidad de acceder a información acerca de sus derechos laborales, incluyendo el derecho de asociarse y negociar colectivamente (entregando copias de los textos regulatorios o a través de reuniones).	Encargado RRHH	Registro de recepción de Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad y Código de Etica y Conducta de Viña Concha y Toro. Reuniones con sindicatos Videos de Inducción.	SITIO	X		X		X				X	
8.2	Se respetará el derecho de todo el personal a formar, organizar y afiliarse a los sindicatos de su preferencia y a negociar colectivamente en su nombre con la empresa.	Encargado RRHH	Código de Ética de Viña Concha y Toro. Convenio colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos, si aplica. Listado de trabajadores afiliados al sindicato, si aplica. Entrevista a trabajadores.	SITIO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

VIÑA CONCHA Y TORO	ESTANDAR ETICO CORPORATIVO VIÑA CONCHA Y TORO	
SUBGERENCIA DESARROLLO SUSTENTABLE	DOCAL-DS-01 (v.02)	

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
8	**LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y DERECHO A NEGOCIACIÓN COLECTIVA**													
8.3	En situaciones donde los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva están limitados por ley, la empresa debe permitir a los trabajadores elegir libremente a sus propios representantes.	Encargado RRHH	Los derechos de los trabajadores no están limitados por la ley	TR	X	X	X	X	X	X	X			X
8.4	La empresa no interferirá en modo alguno en el establecimiento, funcionamiento o administración de dichas organizaciones de trabajadores o de negociación colectiva.	Encargado RRHH	Convenio colectivo entre Viña Concha y Toro y sindicatos. Entrevista a trabajadores sindicalizados. Papeleta de permiso sindical. Descuento de cuota sindical por planilla.	SITIO	X	X	X		X	X	X			
8.5	La empresa asegurará que los representantes de los trabajadores y cualquier miembro del personal involucrado en alguna organización de trabajadores no estarán sometidos a discriminación, acoso, intimidación o represalia por motivos de su pertenencia a un sindicato o por participar en actividades sindicales, y que los representantes del personal tengan acceso a los miembros en el lugar de trabajo.	Encargado RRHH	Entrevista a trabajadores sindicalizados.	SITIO		X	X	X	X	X	X		X	X
8.6	El empleador adoptará una actitud abierta hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizacionales.	Encargado RRHH	Entrevista a trabajadores sindicalizados. Papeleta de permiso sindical. Descuento de cuota sindical por planilla. Los sindicatos u organizaciones de trabajadores pueden publicar avisos sindicales en lugares acordados.	SITIO	X	X	X	X	X					X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
9	**CONDICIONES DE TRABAJO HIGIÉNICAS Y SEGURAS**													
9.1	Existe una política de Salud y Seguridad y procedimientos adecuados al tamaño y complejidad de la operación, el cual es aplicable a toda la organización.	Cecilia Cobos	Política Corporativa de Salud y Seguridad. Procedimientos de Prevención de Riesgos.	TR		X	X							
9.2	Se ha realizado un análisis de riesgos de las actividades industriales y asociado a esto, existe un plan de prevención de riesgos.	César Mayorga	Análisis de riesgos (matriz) para las actividades de la instalación, que considere al menos: Uso de Maquinaria e instrumentos; Temperaturas extremas; Instalaciones sanitarias; equipos de protección personal; Vías de escape; Equipo contra incendios; Ventilación; Equipos de primeros auxilios y personal calificado, Almacenaje seguro de alimentos; condiciones de alojamiento limpio, seguro y privado; riesgos del lugar de trabajo para las madres nuevas, gestantes o lactantes. Plan de capacitación en base a análisis de riesgos. Informes técnicos de ACHS (iluminación, ruido, exposición a productos peligrosos, etc). Registros de medidas implementadas para abordar los riesgos ergonómicos.	SITIO		X	X	X	X	X	X			X
9.3	Existen evidencias satisfactorias de cooperación activa entre la gerencia y los trabajadores (o sus representantes) a la hora de desarrollar e implementar sistemas para garantizar la Salud y Seguridad en el Trabajo.	César Mayorga	Procedimiento para la Elaboración de los análisis de riesgos (matriz) para las actividades de la instalación. Evidencia de participación de Comité Paritario (o trabajadores de la instalación en caso de no existir Comité Paritario) en la elaboración y validación de la matriz de riesgos.	SITIO		X			X					

9.4	El personal conoce los riesgos asociados a sus actividades y ha sido capacitado formalmente para prevenirlos.	César Mayorga	Entrevista con trabajadores. Registro de capacitaciones en riesgos laborales. Registro de inducción corporativa e inducción al cargo. Registro de capacitación/competencias de cargos que requieren habilidades específicas (manejo de maquinarias, aplicación de pesticidas, etc.)	SITIO		X			X	X	X			
9.5	Existe un manual de buenas prácticas operacionales.	César Mayorga	Reglamento Interno de Higiene Orden y Seguridad. Procedimiento para gestionar el ambiente de trabajo (PC-PR-04). Inducción Corporativa (presentación) con registro capacitación.	SITIO		X	X		X	X	X			X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
9	CONDICIONES DE TRABAJO HIGIÉNICAS Y SEGURAS													
9.6	Se ha designado un representante de la alta dirección responsable de asegurar condiciones de trabajo seguro y saludable para todo el personal y de implementar los requerimientos de Salud y Seguridad establecidos en los estándares éticos.	Cecilia Cobos	La responsabilidad es de la Gerencia de RRHH. Se cuenta con Área de Salud y Seguridad, a cargo de profesional competente (César Mayorga).	TR		X		X	X					X
9.7	Existe un comité de higiene y seguridad que sesiona periódicamente.	César Mayorga	Acta Constitución Comité de Higiene y Seguridad. Actas de sesiones del Comité de Higiene y Seguridad. Listado de miembros del Comité de Higiene y Seguridad. Capacitación del comité en investigación de accidentes y evaluaciones de riesgo de SSO. Al menos un miembro del comité debe participar en las evaluaciones de riesgo de salud y seguridad. El comité debe estar involucrado en las investigaciones de accidentes. Comité debe estar integrado por representante de gerencia y trabajadores (y un representante de sindicato). Decisiones de Comité deben ser comunicadas a todo el personal. Comite debe capacitarse continuamente. Realizar evaluaciones de riesgo de SSO, mantener registros de las evaluaciones y acciones correctivas y preventivas tomadas.	SITIO		X				x					
9.8	Existe un plan regular de capacitación en salud y seguridad laboral. Los trabajadores nuevos serán capacitados antes de iniciar sus labores. Las capacitaciones se repetirán anualmente.	César Mayorga	Plan de capacitación de Salud y Seguridad. Registro de capacitaciones realizadas. Las capacitaciones son propias de cada área incluyendo temas de SSO y también por parte de la ACHS.	SITIO		X	X	X	X	X	X			X
9.9	Existen un procedimiento de emergencia en caso de accidentes, que incluye a quien llamar, a donde acudir, ubicación del centro de salud más cercano y como registrar y notificar accidentes y lesiones de trabajo.	César Mayorga	Plan de Emergencia de la instalación, que cuenta con la forma de actuar y proceder ante diversos eventos. Registro de simulacro de emergencias (anual). Plano de evacuación publicado en la instalación. Teléfonos de Emergencias publicados. En carpeta personal del trabajador se mantienen registros de accidentes y de investigación si es que procede.	SITIO		X	X	X	X	X				

					Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
9.10	Existe un sistema para asegurar que todos los equipos de primeros auxilios están asequibles para los trabajadores y su contenido no ha expirado. Cada turno cuenta con un trabajador capacitado en primeros auxilios.	César Mayorga	Equipos de primeros auxilios y/o policlínico de la instalación (según corresponda). Listado de personal capacitado en uso de equipos para atender emergencias. Registro de capacitación en primeros auxilios. Checklist de revisión de botiquines.	SITIO		X		X	X	X		X		
9.11	La Empresa proporciona sin costo para sus trabajadores ropas o equipos de protección apropiados a fin de prevenir los eventuales riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud y supervisa su correcto uso.	César Mayorga	Registros de entrega de EPP a trabajadores. Registro de capacitación en uso de EPP. Registro de monitoreo de uso de EPP en BEE ,BEO, BEA. Inspección visual de estado de EPP de trabajadores. Señaletica para recordar a todos los trabajadores acerca de la importancia de llevar equipos de protección personal.	SITIO	X	X	X	X	X	X	X	X		
9.12	Existe una señalética en las áreas de peligro, indicando el peligro o condición de riesgo, asi como las vías de escape y áreas de seguridad en caso de emergencia.	César Mayorga	Inspección visual: - Vías de tránsito marcadas. - Vías de tránsito sin obstáculos. - Salidas de emergencia señalizadas y despejadas. - Zonas de seguridad despejadas. Inspección señalética: - Vías de escape - Zonas de seguridad - Peligro eléctrico - Gases inflamables - Productos peligrosos, etc.	SITIO		X		X		X	X	X		
9.13	Todo el personal tendrá derecho a alejarse de un peligro grave o detener una actividad de inminente peligro sin el permiso de la empresa y a reportar actividades sospechosas y violaciónes de seguridad sin arriesgar medidas disciplinarias.	César Mayorga	Entrevista con trabajadores. Plan de Emergencia de la instalación.	SITIO		X		X	X	X				
9	**CONDICIONES DE TRABAJO HIGIÉNICAS Y SEGURAS**													
9.14	Existe procedimiento escrito para la prevención y manejo de incendios asociado a todas las actividades y sitios de la empresa, el cual se implementa.	César Mayorga	Plan de Emergencia de la instalación. Inspección visual: verificación de cantidad necesaria de extintores de incendios en lugares accesibles. Señalética de prohibición de fumar en áreas de trabajo. Registro de Simulacros anuales de Emergencia y prácticas de evacuación. Brigada de incendios (o monitores de emergencia) en cada turno y una persona responsable. Registro de capacitación de personal de brigada en RCP, Quemaduras y Uso de Extintores de Incendio.	SITIO		X	X		X	X	X	X		X
9.15	Existen medidas para garantizar que los trabajadores no sean dañados por las instalaciones eléctricas o cables. Se revisan periódicamente las instalaciones eléctricas.	César Mayorga	Análisis de Riesgo Operacional (ARO); Permiso para trabajos eléctricos; Instructivo Permisos de Trabajo (IT- PR-01-10). Señalética de peligro eléctrico. Inspección visual de estado de tableros eléctricos. Registro de mantenciones a instalaciones eléctricas, indicando las máquinas revisadas en instalación y el área correspondiente.	SITIO		X	X		X					X

9.16	Existe procedimiento para el manejo de sustancias quimicas y peligrosas el cual se implementa.	César Mayorga	Procedimiento de Almacenamiento, uso y disposición de sustancias peligrosas. Registro de capacitación en manejo de sustancias químicas y peligrosas. Listado del personal que maneja sustancias peligrosas. Examen de salud anual a trabajadores (cuando corresponda). Listado y conocimiento de todos los productos químicos empleados en el sitio (incluyendo productos químicos, pesticidas, fertilizantes, combustibles y lubricantes). Inspección Visual: Bodegas de quimicos y productos peligrosos cerradas. - Hoja de seguridad de productos químicos disponible. - Contenedores se mantienen dentro de bodega. - Contenedores sellados e identificados (producto contenido). - Contención de derrames y ventilación. - Duchas, lavaojos y servicios de primeros auxilios para personal que trabaja con materiales peligrosos, incluyendo químicos y pesticidas. - Ducha exclusiva para personal que realiza aplicaciones de químicos y pesticidas (agrícola).	SITIO		X	X	X	X	X	X	X		
9.17	Existen baños segregados por género, comedores y agua potable para todos los trabajadores directos e indirectos, los cuales están en condiciones higiénicas adecuadas.	Encargado ADM	Inspección visual de la instalación: Casino, baños y agua potable para todos los trabajadores. Verificación de existencia de al menos 1 baño cada 20 trabajadores.	SITIO		X	X	X	X		X	X		X
9.18	Existen condiciones para el almacenamiento y consumo de alimentos durante la jornada laboral.	Encargado ADM	Inspección visual de la instalación: Casino. Señalética de prohibición de consumo de alimentos dentro de la instalación (sólo en casino). Registro de control de plagas realizado en la instalación.	SITIO		X	X	X	X					
9.19	Se proporciona condiciones adecuadas de alojamiento.	Cecilia Cobos	Aplica sólo a los sitios que proveen alojamiento temporal. Inspección visual de las instalaciones de alojamiento.	SITIO		X	X	X				X		X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
9	CONDICIONES DE TRABAJO HIGIÉNICAS Y SEGURAS													
9.20	Las maquinas están correctamente instaladas, mantenidas y cuentan con sistemas de seguridad para evitar causar lesiones a los trabajadores	Rodrigo Mesa	Carta Gantt anual con las actividades a realizar según maquinarias Registros de mantención de maquinarias y equipos. Inspección Visual de la instalación: - Sensores de seguridad de maquinas y equipos funcionando. - Cuerdas de vida para trabajos en altura. - Cinturones de seguridad en grúas, entre otras.	SITIO		X	X		X					X

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
10	CUIDADO DEL MEDIOAMBIENTE													

10.1	Se conoce la legislación ambiental y sanitaria aplicable a las actividades de la empresa, incluyendo los permisos necesarios para el funcionamiento de las distintas actividades de las plantas.	Encargado ADM	Carpeta de normativa ambiental, la cual compila todos los permisos ambientales y sanitarios necesarios para el funcionamiento de los sitios.	SITIO	X		X			X	X			
10.2	La empresa ha evaluado los impactos ambientales significativos de sus operaciones, y ha establecido políticas y procedimientos eficaces que reflejan su responsabilidad ambiental.	Valentina Lira	Estrategia de Sustentabilidad de Viña Concha y Toro. Informes de Huella de carbono y Huella hídrica muestran impactos ambientales de las operaciones. Reporte de Sustentabilidad.	TR				X	X					
10.3	Se implementan medidas adecuadas para prevenir o reducir al mínimo los efectos adversos de las operaciones en la comunidad, los recursos naturales y el ambiente en general.	Encargado ADM	Revisión de gestión de residuos peligrosos y no peligros. Registro de uso de energía, uso y disposición del agua, residuos. Registro de capacitación en temas ambientales, incluyendo el tener conocimiento de las políticas y procedimientos del sitio. (Uso de agua y energía / Manejo de residuos / Reciclaje y Reutilización).	SITIO			X		X					

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
11	PRÁCTICAS ÉTICAS DE NEGOCIOS													
11.1	Existe un código de ética que prohibe cualquier práctica de corrupción, el que es conocido por todo el personal. La empresa conoce las principales formas de corrupción presentes en los países donde tiene oficinas de representación y apoyará a cualquier empleado que denuncie cualquier situación de corrupción en forma seria y responsable sin repreasalia interna de cualquier tipo.	Enrique Ortúzar	Código de Ética y Conducta Viña Concha y Toro; El Código de Ética tiene alcance en todo lugar donde Viña Concha y Toro tiene actividades. Canal de Denuncias Anonimas. Procedimiento de Denuncias Anonimas Viña Concha y Toro (2013). Procedimiento de Investigación de Denuncias Anónimas (2015).	TR	X		X		X	X			X	
11.2	La empresa colectará, manejará y procesará información personal de sus trabajadores, socios comerciales, clientes y consumidores en su esfera de influencia, en cumplimiento con los requisitos de privacidad establecidos por la ley.	Enrique Ortúzar	Código de Etica punto 1.6. Entrevista con Fiscalía.	TR					X					
11.3	El intercambio de información sobre clientes se aceptará sólo y exclusivamente cuando se tenga certeza de que la información se recibe y usa legalmente.	Enrique Ortúzar	Entrevistas con ejecutivos comerciales sobre acuerdos con clientes. Código de Etica punto 1.6. Punto 2.1.	TR	X					X				
11.4	La empresa monitorea continuamente las relaciones con sus clientes, y está atento a señales de riesgo o alerta que puedan surgir.	Lía Vera	Registro de seguimiento de historial de los clientes. Encuestas de Satisfacción de Clientes realizadas anualmente. Monitoreo de cantidad de cajas reclamadas por clientes	TR	X					X				

	INDICADORES	RESP	EVIDENCIA	TIPO REQ	Código de Etica	SA 8000	SMETA	ETI	BSCI	WALMART	TESCO	MORRISONS	PACTO GLOBAL	GSCP
11	PRÁCTICAS ÉTICAS DE NEGOCIOS													
11.5	La compra y venta de los productos y servicios de la Empresa se realiza en forma honesta, evitando el uso de estrategias engañosas, fraude y competencia desleal.	Tomas Larraín	Código de Ética y Conducta trata temas de competencia engañosa, fraude,etc. Código de Comprortamiento de Proveedores. Existe una política de abastecimiento que incorpora leyes anticorrupcion.	TR	X					X				

11.6	La empresa guarda registros de todas las actividades relacionadas con los negocios con sus clientes de acuerdo con las prácticas de contabilidad de "Generally Accepted Accounting Principles (GAAP)" o los estándares de reporte financiero internacional (International Financial Reporting Standards (IFRS)).	Claudia Cavada	Publicación trimestral de los Estados Financieros de Viña Concha y Toro en la SVS (Superintendencia de Valores y Seguros, Chile). Publicación trimestral en SEC (Securities Exchange Commision, USA) de Press Releases de resultados de la viña. Formulario 20F, que corresponde a los Estados Financieros Consolidados. Estados financieros publicados que cumplen con la norma IFRS y se pueden encontrar en los sitios web de la SVS (www.svs.cl) y SEC (www.sec.gov), además de estar disponibles en sitio web (www.conchaytoro.com).	TR						X				
11.7	Las liquidaciones financieras, informes, controles y facturaciones deberán reflejar correcta y fielmente las transacciones con los productores, proveedores y el cumplimiento de los compromisos de éstos para con la empresa y de acuerdo con los principios, normativas y prácticas contables y legales vigentes.	Guillermo Cisterna	Informe de Auditoria Financiera (KPMG). Libros contables registrando transacciones entre la Compañia y sus Filiales o con terceros.	TR	X					X				
11.8	Los directores, ejecutivos y trabajadores de Viña Concha y Toro no utilizarán, directa ni indirectamente, en beneficio propio o de terceros distintos de la Empresa, los recursos que estén a su alcance en el desarrollo de sus actividades o como resultado de sus cargos.	Enrique Ortúzar	Entrevista con ejecutivos de la empresa. Código de Ética y Conducta Viña Concha y Toro. Registro de entrega de Código de Ética y Conducta a ejecutivos.	TR	X					X				
11.9	La empresa no realiza transacciones con asociados de Walmart que puedan crear conflictos de interés.	Enrique Ortúzar	Se conocen los potenciales conflictos de interés y la lista de asociados de Walmart que pueden afectar las relaciones con los clientes. Entrevistas con ejecutivos. Declaración de Conflictos de Interés de trabajadores de Viña Concha y Toro.	TR						X				
11.10	En su trato con los productores, proveedores, clientes y otras personas que tengan relaciones de negocios con la Empresa, y cuando existan conflictos de intereses, ya sea reales o presumibles, los directores, ejecutivos y trabajadores deberán declararlos en forma oportuna y transparente a la Empresa, de forma de que la Empresa pueda adoptar las decisiones correspondientes, según se establece en la normativa respectiva.	Enrique Ortúzar	Código de Etica, punto 2.4 (Conflicto de Interés). Declaración de Conflictos de Interés de trabajadores de Viña Concha y Toro. Entrevistas con directores, ejecutivos y trabajadores.	TR	X					X				
11.11	La empresa, sus directores, ejecutivos y trabajadores no deberá ofrecer o recibir regalos o entretenimiento a funcionarios públicos y/o privados, así como recibirlos por parte de los mismos, cuando dichos regalos pudieran ser razonablemente percibidos como incentivos, cuando tal acción represente un incumplimiento a las leyes, regulaciones y políticas de la Empresa, o cuando tal acción pudiera incomodar o afectar en forma negativa la imagen y reputación de la misma.	Enrique Ortúzar	Código de Etica punto 1.3. Principios Genéricos. Procedimiento de Regalos, Viajes, Invitaciones publicado en sitio de Cumplimiento y difundido en tre los trabajadores.	TR	X					X	X				

Modificaciones del Documento

27 DE AGOSTO 2018 (versión 02)

- Documento se denomina Estándar Etico Corporativo (ya no Matriz de Cumplimiento Ético Corporativo).
- Se incorpora en documento declaración de Estándar Ético Corporativo.
- Se actualizan responsables de cada requisito
- Actualización de logos corporativos
- Se actualizan requisitos de estándar SMETA - Versión 6.0. Abril 2017.
- Se incluyen requisitos de Norma SA8000 - Versión 2014, Mayo 2016.
- Se incluyen requisitos de Cliente Woolworths - Woolworths Limited's Ethical Sourcing Policy, 2014.
- Se establece requerimientos transversales y específicos del sitio

VIÑA CONCHA Y TORO	ESTANDAR ETICO CORPORATIVO VIÑA CONCHA Y TORO	
SUBGERENCIA DESARROLLO SUSTENTABLE	**DOCAL-DS-01 (v.02)**	

ELABORÓ: Analista Desarrollo Sustentable	**REVISÓ: Subgerente Desarrollo Sustentable**	**APROBÓ: Subgerente Desarrollo Sustentable**	**VERSIÓN: 02** **FECHA CREACIÓN: 27-08-2018**