

Anexo 9: Código de Ética

Código de Ética y Conducta Antinori Chile

INDICE

INTRODUCCION.....	1
MISIÓN, VISION Y FILOSOFÍA.....	2
I. TRABAJADORES.....	3
1.1. Alcance del código.....	4
1.2. Derechos Humanos.....	4
1.3. Trabajo Infantil y trabajo forzado.....	4
1.4. Sindicatos.....	5
1.5. Discriminación y Acoso Sexual.....	5
1.6. Contratación y Condición Laboral.....	6
1.7. Salud y Seguridad laboral.....	6
1.8. Formación y Educación.....	7
1.9. Subcontratación.....	8
1.10. Grupos Vulnerables.....	8
1.11. Lo que se Espera de los Trabajadores.....	8
II. CLIENTES.....	10
2.1. Trato con el Cliente.....	10
2.2. Información de los Clientes.....	11
2.3. Leyes extranjeras y sus culturas.....	11
2.4. Derecho del Consumidor.....	12
2.5. Calidad e Inocuidad de los Productos.....	12
III. PROVEEDORES.....	13
3.1. Elección de Proveedores.....	13

Preparado por: Comité de SGI
 Revisado por: Comité de Gerencia
 Aprobado por: Gerente General



Anexo 9: Código de Ética

3.2.	Relación con los proveedores	14
3.3.	Lo que se Espera de los Proveedores	14
3.4.	Prevención de la Corrupción	14
IV.	GOBIERNO.....	15
4.1.	Relación con Funcionarios de Gobierno.....	15
V.	MEDIO AMBIENTE.....	16
5.1.	Compromisos con el Medio Ambiente	16
5.2.	Plan de Trabajo	17
VI.	PRACTICAS JUSTAS DE OPERACION.....	18
6.1.	Lo que se Espera de la Organización.....	18
6.2.	Corrupción.....	19
6.3.	Conflictos de Interés	20
6.4.	Respeto a la Propiedad intelectual	20
6.5.	Promover la Responsabilidad Social en la Cadena de Valor.....	21
	Carta Compromiso del Código de Ética y Conducta, Antinori Chile SpA.....	22

Preparado por: Comité de SGI
 Revisado por: Comité de Gerencia
 Aprobado por: Gerente General



INTRODUCCION

Antinori Chile SpA. cree en lo importante que es la difusión de las pautas que guían el accionar de la organización a sus grupos sociales de interés y de transmitir y asegurar los valores de la empresa en el mercado, con el fin de que estos conozcan como la empresa opera, bajo qué criterios basa sus decisiones y qué impactos genera o podría generar en el entorno.

Para llevar a cabo lo anterior la organización se ha planteado la tarea de desarrollar y difundir su Código de Ética y Conducta en el cual se plasma los valores corporativos de la organización, la forma en que ésta se relaciona con su entorno y el espíritu con que los vinos Haras de Pirque son realizados.

El código establece políticas y principios éticos de la empresa, explicando los medios y fines de la organización frente a la comunidad, los trabajadores y ante sí misma, incorporando requisitos y orientaciones tanto para sus trabajadores permanentes y temporales, ejecutivos, proveedores, clientes, contratistas y subcontratistas.

Se espera que éste documento guíe la relación con el personal, cliente, proveedor, organismos públicos y la comunidad. Viña Haras de Pirque define a su comunidad como quienes viven en el área aledaña o colindante a sus terrenos, a la Municipalidad de Pirque, a sus trabajadores y colaboradores con quienes comparte intereses y perspectivas comunes.



MISIÓN, VISION Y FILOSOFÍA

MISION

La misión de Antinori Chile es aprovechar de manera sostenible lo que la naturaleza nos ofrece, un lugar ideal para la producción orgánica, donde las características climáticas (temperatura, precipitaciones, irradiación solar, humedad relativa etc.) y particular aislamiento geográfico se unen para dar origen a los vinos Haras de Pirque, vinos orgánicos con cualidades únicas provenientes de un terroir privilegiado.

VISION

Llevar a cada rincón del mundo el terroir de Pirque, ofreciendo vinos orgánicos de alta calidad, los que lleven a Haras de Pirque a convertirse en un referente de la viticultura orgánica del maipo Andes.

FILOSOFIA

La filosofía de Antinori Chile se basa en la confianza, creando y manteniendo una identidad que plasme este concepto en el tiempo, una identidad que nos diferencie de los otros y que sea reconocida como estilo Pirque, es decir, crear un ambiente de confianza, propia de una empresa familiar, compromiso y lealtad con nuestros colaboradores, creación de un entorno amigable de trabajo, innovación y capacitación continua en las áreas de interés del negocio. Esfuerzo por contribuir al desarrollo sostenible, tanto en el ámbito económico como medioambiental, adecuando nuestros procesos e incrementando nuestra productividad.



I. TRABAJADORES

Antinori Chile tiene una justa consideración por el valor humano en donde el estilo y la tradición tienen una real importancia.

El éxito de un buen producto viene dado en gran parte por los trabajadores, estos son el motor que permiten a la empresa crecer y avanzar. Por ello es de suma importancia que cuenten con salarios justos, estabilidad laboral, valorización de su trabajo, salud y seguridad, todo a fin de entregar óptimas condiciones de trabajo que les permitan desempeñarse plenamente en sus actividades. Asimismo, Antinori Chile SPA aplica una política de puertas abiertas, buzón de sugerencias y reclamos, lo que facilita la comunicación y la búsqueda continua en mejorar su calidad de vida.

Los líderes y ejecutivos de la empresa intentarán siempre que les sea posible dar a los trabajadores la motivación y el estímulo con el fin de que puedan desempeñar su trabajo con entusiasmo, con la convicción de que son útiles para la empresa y que pueden ser capaces de interpretar la verdadera voluntad de esta.



1.1. Alcance del código

El presente Código de Ética y Conducta es de conocimiento público y aplica para todos los procesos de Antinori Chile S.p.A, desde ahora AC, por lo que es importante que todos sus trabajadores, entendiéndose por tales, a toda persona que en cualquier carácter preste servicios a la empresa, y por las cuales entrega remuneración, ya sea de forma permanente o transitoria.

Este código incluye a todos los grupos de interés existentes en la empresa, esto es, gerentes, ejecutivos, administrativos, supervisores y operarios. Es obligación de todas las personas sujetas al presente Código conocer, entender, cumplir y hacer cumplir íntegramente sus disposiciones.

Para AC, es fundamental promover el acceso igualitario al trabajo, es por ello que se han creado políticas orientadas a prevenir conductas antiéticas, discriminación por sexo, edad, etnia, religión, condición social, orientación política o cualquier motivo que no tenga relación al trabajo que se debe desempeñar

El personal será contratado de acuerdo a la legislación vigente y considerando los aspectos técnicos, aptitud laboral, experiencia adquirida durante los años de trabajo y características personales.

1.2. Derechos Humanos

Los derechos humanos se desprenden de la condición de ser persona, estos buscan resguardar la dignidad humana. Según la RAE son derechos fundamentales, los que por ser inherentes a la dignidad humana y por resultar necesarios para el libre desarrollo de la personalidad.

Antinori Chile se compromete a hacer un esfuerzo por identificar de manera exhaustiva y proactiva los riesgos del ciclo de vida completo de su actividad organizacional con el objetivo de evitar y mitigar dichos riesgos. Reconociendo el derecho que posee toda persona a disfrutar los derechos humanos sin discriminación. Es por ello que la organización se acoge a la declaración de la OIT relativa a principios y derechos fundamentales en el trabajo y se compromete a respetar los siguientes principios:

1.3. Trabajo Infantil y trabajo forzado

La empresa como norma general no contratará personal menor de 18 años de edad. En caso excepcional y como la legislación chilena permite el trabajo de jóvenes entre 16 a 18 años en periodos que no interfieran con su educación y bajo autorización notarial de sus padres, se permitirá su contratación.

En caso de hacerlo, se contratarán jóvenes que quieran en forma temprana insertarse al mundo laboral, o bien, para realizar prácticas profesionales.

Los jóvenes deberán ser mayores de 16 años, contar con la debida autorización notarial de sus padres y deberán desarrollar sus labores en periodos que no impliquen interrupción de sus estudios.

AC se opone a cualquier tipo de práctica de trabajo forzado o no consentido, el cual pueda atentar contra la dignidad, seguridad y desarrollo integral de las personas. Se prohíbe el uso de castigos corporales, coerción mental o física, abusos verbales y trato inhumano de sus trabajadores y las personas con las cuales se relaciona.

Los trabajos se asignaran de acuerdo a las capacidades físicas y psicológicas de los jóvenes a fin de no exponerlos a situaciones de riesgo.

Los jóvenes contarán con apoyo continuo por parte de sus superiores, con el fin de que se lleven una grata experiencia laboral, que a futuro les sea de ayuda.

1.4. Sindicatos

Si bien en la empresa hoy no existen sindicatos, AC respeta la libertad de asociación entre sus trabajadores que quieren hacer valer sus demandas y no discrimina por motivos de género, orientación sexual, filiación política o discapacidad.

Los dirigentes sindicales o personas que formen parte de asociaciones de trabajadores, serán igualmente respetados y no se les aplicara ninguna medida injustas o sin sentido de intimidación o acoso, entendiendo y respetando su labor, para la cual fue elegido.

1.5. Discriminación y Acoso Sexual

Los Trabajadores de AC pueden confiar en que todo trabajo desempeñado ya sea por hombres o por mujeres será reconocido legalmente, sin distinciones como un empleado autónomo y sin distinción de su participación en grupos u organizaciones de trabajadores.

La empresa no discriminará ni apoyará la discriminación, incluyendo su cadena de suministro, con respecto a: género, orientación sexual, edad, raza, credo religioso, opción política, 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 la empresa se asegura de respaldar y respetar lo propuesto por el Estado, referente a la inclusión laboral de grupos más vulnerables.

La dirección del trabajo define como acoso sexual cuando una persona - hombre o mujer - realiza en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por la persona requerida - hombre o mujer - y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Estos actos se contraponen totalmente con los valores de la empresa y con la dignidad humana en sí. Es por esto que AC condena cualquier acto de esta índole, garantizando un ambiente laboral digno y promoviendo el mutuo respeto entre sus trabajadores.

La organización ofrecerá un sistema de solución de conflictos cuando la situación así lo amerite, sin costo para ellos. La empresa tomará acciones ante cualquier denuncia debidamente presentada por él o la trabajadora. Se investigaran a fondo las denuncias, con el fin de esclarecer los hechos y tomar las acciones correspondientes, con las que se espera mantener un clima laboral sano. Una vez confirmada la denuncia, Antinori Chile SPA se compromete a entregar todo el apoyo necesario a las víctimas y acompañarlas en el proceso de remediación.

1.6. Contratación y Condición Laboral

Todo trabajador cuenta, entre los primeros 5 días hábiles en la empresa, con un contrato de trabajo, el cual es elaborado de manera clara, estableciendo los derechos y deberes que el trabajador y la empresa deben cumplir. El contrato debe ser firmado por el trabajador, el cual expresa estar de acuerdo con las condiciones que se le presentan, se debe firmar al menos dos copias, con el fin de que cada una de las partes tenga respaldo de lo pactado.

La jornada laboral se establecerá según las leyes laborales vigentes, esta contemplará las horas de trabajo en jornada normal y extraordinaria, si es necesario. En ningún momento se otorgaran jornadas de trabajo que signifiquen una sobrecarga para los trabajadores

Las remuneraciones serán pactadas en cuanto al tipo de trabajo realizado y estas serán iguales o superiores al mínimo establecido por la ley. Una vez pagadas las remuneraciones se hará entrega de un comprobante de pago, con el fin de que los trabajadores puedan revisar su liquidación y, en caso de duda, consultar con la encargada de recursos humanos.

En cuanto a la información personal de los trabajadores esta será de carácter confidencial, con el fin de proteger la privacidad de los datos personales.

1.7. Salud y Seguridad laboral

Para AC es primordial que sus trabajadores cuenten con las adecuadas condiciones de salud, física y mental, y con completa seguridad para la realización de sus actividades.

Es por esto que la empresa se encuentra afiliada a la Asociación Chilena de Seguridad ACHS. Con esto se logra que el 100% de sus trabajadores se encuentren protegidos por la ley N° 16.744 sobre prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Además, con el fin de que los trabajadores adquieran una cultura de autocuidado en las actividades desarrolladas en su respectivo lugar de trabajo, se cuenta con la asesoría de un ingeniero en prevención de riesgo, él es el encargado de instruir a las personas que se integran a la empresa como también de reunirse con los trabajadores periódicamente impartiendo charlas y realizando simulacros. Todo con el fin de prevenir los riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales que pudieran afectar a los trabajadores de AC, y contribuir así a mejorar y aumentar la seguridad de la empresa.

Todos los trabajadores contarán con los elementos de seguridad necesarios, según el riesgo que implique el desarrollo de una labor determinada.

Todos los trabajadores que comiencen una nueva faena contarán con las charlas de entrenamiento y capacitación en donde se les indicará la manera correcta de realizar la faena, y como se debe hacer uso de las maquinarias y/o manipulación de sustancias químicas potencialmente peligrosas, según lo requiera, sin perjudicar su salud ni el medio ambiente, evitando accidentes laborales.

Todos los trabajadores de la empresa contarán con asesoría permanente de un prevencionista de riesgo, contratado por AC, y cuya función principal es la prevención de accidentes laborales.

1.8. Formación y Educación

El capital humano es una herramienta que permita a la empresa y a las personas crecer, estas últimas mediante la movilidad y promoción laboral. Es por ello que AC apoyará la especialización de sus trabajadores por medio de capacitaciones internas, cursos en instituciones educacionales u otros medios, los que permitan a los trabajadores mejorar sus competencias y conocimientos en el área en la cual se desempeñan.



1.9. Subcontratación

En Viña Haras de Pirque se desarrollan múltiples tareas, las que son específicas o no tienen relación con la producción de vino propiamente tal. Por lo tanto es necesario contar con personal extra, quienes realicen este tipo de actividades, estas personas son trabajadores contratados mediante la subcontratación.

Como cualquier otro trabajador de la empresa AC, esta le proporcionará las condiciones laborales óptimas para desempeñar su trabajo, así como también exigirá al propio empleador entregarles las mismas garantías a sus trabajadores.

La organización es conciente que es en la subcontratación en donde existen mayores riesgos de vulnerabilidad a los derechos laborales. Es por ello que la empresa no pactará acuerdos laborales con empresas contratistas que no cumplan cabalmente con las condiciones de trabajo que exige la ley del trabajo.

La empresa por su parte tomara todas las acciones necesarias para realizar una planificación activa de la fuerza de trabajo para evitar el empleo de trabajadores de manera casual o el excesivo uso de trabajadores de manera temporal.

1.10. Grupos Vulnerables

Los grupos vulnerables se entienden conjunto o subconjunto de personas que reúnen alguna condición o característica física, social, política o económica específica que hace que el grupo tenga un mayor riesgo de sufrir cargas o de encontrarse en peligro de sufrir cargas desproporcionadas derivadas de los impactos sociales, económicos o ambientales de las operaciones de la organización. Los grupos vulnerables pueden ser los niños, los jóvenes, los ancianos, las personas con discapacidad, los veteranos de guerra, las personas desplazadas internamente, los refugiados o refugiados repatriados, las familias afectadas por el VIH-sida, los pueblos indígenas y las minorías étnicas. Las vulnerabilidades y los impactos pueden variar en función del sexo.

La definición de grupos vulnerables es en base al Global Reporting Initiative.

La empresa realizará a partir de la versión 2022 de este código, un análisis de los grupos vulnerables de la empresa para realizar un plan de acción al respecto, si es que fuera necesario.

1.11. Lo que se Espera de los Trabajadores.

Tal como se dijo en un comienzo, se espera que el Código de Ética y Conducta constituya una guía del accionar de la empresa bajo diferentes escenarios, sin embargo es importante para la empresa definir las conductas y deberes que se esperan de sus trabajadores.

Es así, como se espera de los trabajadores de Antinori Chile S.p.A que:

- Hagan suyo los valores que promueve la organización.
- Respeten los derechos humanos y denuncien cuando estos sean vulnerados.
- Tomen conocimiento y pongan en práctica el reglamento de higiene y seguridad

- Cumplan íntegramente las pautas del código de ética y conducta
- Cooperen y respeten a sus compañeros de trabajos y jefes
- Actúen con Honestidad y comuniquen incumplimientos a fin de obtener mejoras continuas en las gestiones.
- Aprovechen de la mejor forma las instancias de capacitación que Antinori Chile ofrece para su crecimiento profesional y personal.
- Actúen con responsabilidad y autocuidado tomando en todo momento las precauciones ante posibles riesgos
- Utilicen los elementos de seguridad que se les entrega para realizar trabajos que así lo requieran
- Mantengan los lugares de trabajo limpios y despejados.

II. CLIENTES

Para AC la satisfacción de los clientes es el principal aspecto en la gestión de trabajo, ya que son estos los que reflejan las necesidades del mercado y posibles mejoras en los productos. Para la organización es un compromiso el respeto a sus derechos y la búsqueda constante de soluciones que atiendan a sus intereses, siempre acorde a los objetivos de desarrollo y rentabilidad de la Compañía.

2.1. Trato con el Cliente

Los clientes son el foco en los que la empresa orienta sus acciones, todo con el fin de satisfacer aquello que necesitan y manteniendo siempre una cercanía que permita mejorar continuamente las relaciones comerciales.



Las acciones se organizan durante la planificación de la producción otorgando fechas de despacho lo más pronto posibles. Las relaciones comerciales se sostendrán siempre bajo el pilar de la honestidad. Es importante para la organización cumplir con los plazos de entrega de los productos, por lo tanto en aquellos casos que por fuerza mayor se deba retardar un pedido, el departamento de exportación y logística entregara las explicaciones correspondientes por escrito para luego fijar nuevos plazos.

La empresa divulgará a todos sus clientes este Código de Ética y Conducta, a fin de que estos tomen conocimiento del accionar de la organización frente a las negociaciones con sus clientes, así como también promoverá que ellos mismo adopten las prácticas que consideren relativas a sus operaciones.

En caso del que un cliente tuviera comportamientos ajenos a las pautas éticas de AC, luego de realizar un análisis del caso y, si se considera adecuado, se suspenderán las relaciones comerciales con este.

AC rechaza toda acción que lleve a prácticas de venta poco éticas, tales como engaños, , medidas de presión, influencias, pagos extras, etc. Y terminará negociaciones con todo cliente que utilice este tipo de prácticas, que van en contra de la libre competencia.

2.2. Información de los Clientes

Toda la información comercial entregada a la organización por parte de sus clientes se mantendrá en estricta confidencialidad. Dicha información se manejará con cautela, es decir, no podrá ser entregada a ningún tercero, solo en el caso que exista un consentimiento directo de los involucrados, y no se podrán hacer respaldos personales de dicha información.

2.3. Leyes extranjeras y sus culturas

AC es una organización cuyo mercado está enfocado en un 100% al mercado externo, por ello manifiesta un fuerte respeto por la cultura y las leyes de cada país con los que mantiene relaciones comerciales.

La organización se compromete a cumplir cabalmente las normativas relacionadas a la producción, elaboración y comercialización de bebidas alcohólicas de los distintos países en que se comercialice sus vinos, rotulando en sus etiquetas toda la información exigida por cada país.

AC es una empresa creada con capital italiano, es por ello que el respeto a la cultura y el pensamiento local de cada país importador es trascendental.

2.4. Derecho del Consumidor

AC se compromete a respetar en todo momento los derechos de los consumidores realizando campañas publicitarias honestas y sujetas a las normativas vigentes. La empresa se compromete a difundir los alcances, respecto al consumo responsable de vino tanto en el extranjero como en el mismo país donde opera.

2.5. Calidad e Inocuidad de los Productos

La organización trabajará permanentemente por asegurar la calidad y resguardar la inocuidad de sus productos. Se realizara controles de calidad en toda etapa del proceso de elaboración y producción, con el fin de obtener productos seguros para el consumo humano. Se respetará estrictamente la variedad, valle de origen, año de cosecha asegurando un producto de calidad acorde con el que se ofrece.



III. PROVEEDORES

AC busca tener una relación sólida con sus proveedores, con el fin de que estos adquieran un compromiso con las necesidades de la empresa, logrando un trabajo conjunto que permita a la empresa cumplir los requerimientos de sus clientes. La empresa a su vez se compromete a cumplir con todas las condiciones pactadas en cada uno de sus contratos.

La empresa difundirá el presente código a todos sus proveedores, con el fin de que estos tomen conocimiento de la postura que promueve la empresa en cuanto a la competencia leal como valor empresarial.

3.1. Elección de Proveedores

Para AC es importante generar relaciones comerciales que permitan la libre competencia. Por ello la elección de sus proveedores se realiza considerando aspectos técnicos, como la capacidad de proporcionar productos de calidad, servicio con apoyo constante y capacidad técnica propiamente tal. Criterios profesionales como la seriedad y el compromiso con las necesidades de la empresa, además de su compromiso con la sostenibilidad y valores éticos.

Todos estos factores a su vez son canalizados

considerando aspectos objetivos relacionados a las fechas de entrega, precio y calidad.



La búsqueda de proveedores será de manera constante, la cual permita contar con nuevas alternativas que mejoren nuestro proceso productivo. Así como también el trabajo conjunto a los proveedores antiguos, con el objetivo de que estos puedan adaptarse a los nuevos requerimientos que la empresa precisa. Todo esto puede generar un valor que permita a los propios proveedores fortalecer su negocio.

No se trabajará con proveedores que no cumplan con los términos contractuales con sus trabajadores y la legislación laboral vigente, y con aquellos que empleen trabajo infantil en sus operaciones.

3.2. Relación con los proveedores

Una vez contactado el proveedor por medio del jefe de abastecimientos, éste solicitará una cotización correspondiente al insumo que requiere la empresa y seguirá un protocolo de confidencialidad con la información que se le entrega. En caso de aceptar las condiciones de la cotización se realizará una orden de compra por el producto en conformidad con lo pactado y se ingresarán los comprobantes de pago al sistema contable de la empresa para el cumplimiento de las obligaciones adquiridas.

Una vez entregado el producto o realizado el servicio y luego de realizar el control de calidad correspondiente si el material o servicio presenta deficiencias se tomará contacto con el proveedor y se buscará la mejor solución para ambas partes.

3.3. Lo que se Espera de los Proveedores

Se espera que los proveedores actúen de acuerdo a un comportamiento ético, promoviendo prácticas justas de operación. Los proveedores deben velar por resguardar y respetar los derechos humanos en todo momento, además de cumplir con la legislación laboral y comercial correspondiente, ya que en caso de no hacerlo la empresa se guarda el derecho de marginar los servicios prestados por el proveedor.

3.4. Prevención de la Corrupción

AC rechaza todo acto de corrupción y extorsión, por lo que se compromete a no participar en actos colusorios, abusos de posición dominante o prácticas "predatorias".

En el caso de comprobarse una conducta de esta naturaleza por parte de algún proveedor o miembros de la organización, la empresa además de desvincular a las partes involucradas, se registrará por la ley N°20.393 que establece responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos de cohecho, lavado de activos o financiamiento de actividades terroristas.

IV. GOBIERNO

El Gobierno de Chile, proporciona un marco regulatorio para la producción elaboración y comercialización de vinos, por lo que es esencial para la empresa cumplir con todas las leyes, reglamentos y decretos que se apliquen a la industria. Las regulaciones adoptadas guiarán a la empresa a cuidar sus prácticas operacionales en transacciones comerciales internacionales, en donde la empresa deberá cumplir además de las leyes chilenas, las de los países de destino.

4.1. Relación con Funcionarios de Gobierno

La relación con las autoridades de gobierno que visiten la organización siempre será de manera respetuosa, atendiendo en todo momento sus solicitudes.

Aquellos trabajadores que tengan contacto con funcionarios públicos deberán:

- Mantener una actitud de cordialidad y respeto, la cual represente los valores éticos que promueve la empresa.
- Relacionarse de manera honesta con los funcionarios públicos.
- Proporcionar respuestas claras, eficientes e integrales, que lleven a mantener un diálogo fluido pero mesurado
- Proporcionar documentación solicitada de manera transparente, atendiendo a las demandas de los funcionarios públicos que lleven a tener un buen trato por parte de estos para con la empresa.
- No se permite infringir las leyes de probidad, cohecho y transparencia por parte de ningún trabajador.
- Informar por escrito a la Gerencia sobre reuniones con entidades u organismos públicos.

V. MEDIO AMBIENTE

AC ha desarrollado distintos proyectos que apuntan a realizar una actividad productiva sustentable y responsable dentro de nuestra comunidad, tales como el manejo de viñedos en agricultura orgánica, la medición de nuestra huella de carbono, programas de eficiencia energética y proyectos de trazabilidad del reciclado.

5.1. Compromisos con el Medio Ambiente

AC toma el compromiso de desarrollar políticas ambientales que constituyan a minimizar los impactos ambientales adversos significativos y previniendo la contaminación, mediante el uso de procedimientos y tecnologías que sean económicamente viables.

La empresa se compromete a seguir las disposiciones generales (artículo 1) de medio ambiente de la Ley N° 19.300, adoptando las siguientes medidas en su sistema de trabajo:

- Derecho a vivir en un medio ambiente libre de contaminación.
- Protección del medio ambiente.
- Preservación de la naturaleza
- Conservación del patrimonio ambiental.



5.2. Plan de Trabajo

La Empresa realizará un plan de trabajo o Programa de Gestión que promueva el resguardo del medio ambiente, este se realizará de la siguiente manera:

Llevar registro de los consumos de energía y agua, los que lleven a plantear metas de ahorro o la adopción de nuevas tecnologías que sean amigables con el medio ambiente.

Registro y reciclado de los residuos industriales generados por la empresa como consecuencias de su actividad productiva, tales como, vidrio, plásticos, cartón etc. Estas serán destinadas según tipo de tratamiento a empresas especializadas, que cuentan con certificación SESMA para dichos labores.

Las aguas residuales provenientes de los procesos productivos propios de la bodega serán dirigidas a la parte baja del predio para luego ser enviadas, una vez diluidas, a un tranque desde donde serán reutilizadas para riego del viñedo.

Así como las aguas, las materias sólidas esencialmente orgánicas resultantes de los procesos productivos tales como orujo, escobajo, son incorporadas al predio.

La empresa se encuentra situada en un sector declarado de alta biodiversidad, en donde la caza se declaró prohibida bajo el decreto 693 en el año 2003. Con esto Antinori Chile adopto acciones tanto para mantener como para aumentar la biodiversidad en la zona. Los nuevos proyectos de jardines se realizarán con el principio de "Bajo Consumo Hídrico"

Los compromisos adquiridos por AC con el medio ambiente serán transmitidos a todos las escalas productivas, con el fin de que cada trabajador tome conocimiento de la posición de la empresa frente al cambio climático y medio ambiente y se hagan parte de la acción con sugerencias y nuevas estrategias.

VI. PRACTICAS JUSTAS DE OPERACION

Las prácticas justas de operación se relacionan en base a la responsabilidad social de la empresa, es decir, la manera en que esta utiliza su relación con otras organizaciones para promover resultados positivos. Estos resultados se pueden lograr proporcionando liderazgo y promoviendo la adopción de la responsabilidad social en la esfera de influencia de la empresa. Las prácticas justas de operación ayudaran a la empresa a mantener un comportamiento ético que le permita establecer relaciones legítimas y productivas con otras organizaciones.

6.1. Lo que se Espera de la Organización

Se espera que la empresa trabaje para cumplir, en el corto plazo con todas las prácticas justas de operación, estas son:

- Iniciativas que combatan actos de corrupción
- Manejo de los conflictos de interés
- Respetar los derechos de la propiedad
- Promover la responsabilidad social en la cadena de valor
- Promover la competencia leal como un valor empresarial.



Actualmente AC ha adoptado iniciativas concernientes a los cuatro primeros puntos, las que intentan fomentar y fortalecer normas de conducta ética. Esto será controlado por Gerencia General que es encargado de recibir y evaluar cualquier incumplimiento de este código de ética.

6.2. Corrupción

Las Naciones Unidas consideran a la corrupción como un acto que representa una amenaza seria para el estado de derecho y el desarrollo sostenible en todo el mundo. Tiene un efecto desproporcionado y destructivo sobre los pobres y los más vulnerables, pero también es, simplemente, nociva para los negocios.

Se entenderá por soborno toda conducta que lleve a aceptar, ofrecer o prometer un incentivo económico o de otro tipo, a fines de avalar una conducta indebida por parte de la persona que ofrece el incentivo.

La conducta indebida será entendida como aquella que es contraria a los que se espera de una persona que actúa bajo una conducta ética, y que va en pos al interés individual o de algunos pocos, dañando el interés común o colectivo.

Una situación que podría constituir un riesgo de actos de corrupción son los relacionados con la promoción y regalos de cortesía. Por lo tanto para que un acto sea considerado como un acto de soborno el incentivo debe constituir un factor suficiente que pueda ser usado como ventaja comercial o para influenciar pactos de negocios.

A todo funcionario de AC se le prohibirá la entrega o recepción de regalos en contextos relacionados a negociaciones y asumirá que esta acción constituye un soborno cuando se cumpla lo expuesto anteriormente. Esta situación será más grave cuando el intercambio sea en dinero.

Esto no se aplicará a situaciones que constituyan un carácter promocional, es decir, los empleados de la empresa podrán aceptar o dar obsequios de bajo valor comercial con el fin de promover de buena fe la marca de Viña Haras de Pirque.

En el caso que un trabajador quisiera dar o quisiera aceptar algún presente pero no está seguro si es pertinente darlo o aceptarlo podrá acercarse a su jefe directo para plantarle la situación y así llegar a un acuerdo que garantice una correcta decisión.

Los directivos de AC rechazan todo acto de corrupción y extorsión, es por ello que se perseguirá y sancionará de manera interna y penal a las personas que se les compruebe tal conducta. La directiva de la empresa es consciente que es deber de ellos mismos poner el ejemplo en todo momento para transmitir a sus empleados conductas de anticorrupción.

En el marco de la Ley 20.393 la empresa toma conocimiento de la normativa que prohíbe expresamente, el uso de prácticas corruptas para la obtención de ventajas comerciales (soborno, presiones ilegítimas u otras) y hará lo posible por identificar aquellas actividades y situaciones que presenten mayor riesgo de actos de soborno para luego promover mediante de charlas la postura de tolerancia cero de la organización frente a la corrupción, entendiendo la responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos de cohecho, lavado de activos o financiamiento de actividades terroristas. Dentro de este marco, cada donación a terceros deberá ser autorizada por la Gerencia del área incluyendo los datos y motivos de la donación para evitar casos en que sean utilizados por empresas que hayan infringido la ley.

6.3. Conflictos de Interés

Se entiende por conflicto de interés aquellas situaciones en que, en la toma de decisiones, la integridad y juicio del interés primario se ve influenciado por un interés secundario, el cual es generalmente económico. Es por ello que dentro de la organización se corren riesgos de que existan relaciones de negocio, parentesco o afectividad, que hagan suponer la falta de imparcialidad, todo lo cual potencia la posibilidad de beneficiar, indebidamente a cualquiera de las partes relacionadas.

Así, una persona incurre en un conflicto de intereses cuando, en vez de cumplir con lo acordado, actúa en beneficio propio o de un tercero.

El conflicto de interés puede llevar a los accionistas y trabajadores de una organización a:

- Ser desleal e incurrir en fraudes o actos de corrupción.
- A actuar en forma deshonesta dañando la imagen de la empresa
- Crear un clima de desconfianza dentro y fuera de la organización
- Tomadas decisiones sobre la base de razones equivocadas

Si bien los conflictos de interés son difíciles de evitar, ya que todos tienen intereses personales, AC hace un llamado a sus accionistas y trabajadores de la empresa a no ser parte de decisiones o situaciones en el cual se pueda tener un interés (de cualquier naturaleza) que afecte la objetividad en la toma de decisiones. Para la empresa es importante entonces que funcionarios relacionados con la gestión de compra de bienes o servicios, mantengan siempre una actitud de imparcialidad y que pongan en práctica todos los valores que promueve la empresa, con esto se evita caer en actos que pueden afectar la objetividad o independencia de juicio del empleado.

La empresa estimulara en todos los niveles la capacidad de trabajar en equipo, al servicio de la organización y no para defender ambiciones o posiciones de poder individual. Siempre se antepondrá el bien común de la organización por sobre el personal.

6.4. Respeto a la Propiedad intelectual

Para AC es importante respetar la propiedad intelectual de todo programa, proceso y productos, ya que entiende que son parte de un trabajo exhaustivo, realizado por un capital humano competente, quien gracias a sus investigaciones nos permiten utilizar herramientas que mejoran los procesos y la calidad de vida. Es por ello que AC cree que una manera de contribuir a incentivar la investigación y creación de nuevas tecnologías, es reconociendo este importante trabajo, a través de los pagos de las licencias de todos sus programas informáticos y de operación, tales como Softland y Kupay.

6.5. Promover la Responsabilidad Social en la Cadena de Valor

AC ha iniciado a informar a sus partes interesadas la intención de la empresa en llevar su actividad productiva en armonía con la sostenibilidad. La empresa ha tomado conciencia de que el mundo está cambiando y que debe hacerse responsable de los impactos negativos que genera o que pudiera generar en su actividad productiva. La empresa se compromete a respetar la certificación de Sustentabilidad de la Asociación de Vinos de Chile, por lo que sigue trabajando en distintos proyectos que contribuyan al desarrollo sostenible. Uno de ellos la búsqueda de nuevas técnicas que permitan menores impactos a nivel social y ambiental.

Con todo esto AC pretende integrar en sus políticas y prácticas de compra, distribución y contratación no lo solo criterio de precio y calidad, sino que también criterios éticos, sociales ambientales y de igualdad de género, salud y seguridad que lleven a una responsabilidad social coherente.





VIÑA HARAS DE PIRQUE

Carta Compromiso del Código de Ética y Conducta, Antinori Chile SpA.

Manifiesto mediante esta Carta Compromiso que he leído el Código de Ética y Conducta de Antinori Chile SpA, que acepto los términos y entiendo los conceptos éticos y estándares de conducta que se exponen en este documento y que ellos serán utilizados como una guía de comportamiento dentro de la empresa en todas sus operaciones.

Tomo conocimiento que el Código de Ética y Conducta de AC está dirigido a todos los trabajadores, y por lo tanto es obligatorio que todos lo cumplan. Esto con el objetivo de generar un ambiente de trabajo justo, que empuje a los accionistas y empleados a trabajar mano a mano para contribuir al desarrollo y crecimiento de la organización.

Me comprometo a seguir y poner en práctica en cada momento todos los enunciados de este Código, según corresponda a cada situación y a denunciar cualquier situación que atente contra el espíritu los valores manifestados en este documento.

Firma **ANTINORI CHILE SpA**

Nombre Cecilia Guzman

Fecha Agosto 2018 hasta la fecha