

SANTA EMA®
Est. 1956

CÓDIGO DE ÉTICA

Vinos Santa Ema S.A.



Edición N°03 Agosto de 2019

INDICE

- Introducción.....3
- Principios Generales.....3
- Valores4
- Política.....5
- Cumplimiento legislativo.....6
- Pautas éticas.....7
- Medio ambiente.....11
- Responsabilidades de los trabajadores.....12
- Del cumplimiento del código de ética.....12
- Vigencia y observaciones.....13



INTRODUCCION

El código de ética y conducta de Vinos Santa Ema S.A, es un documento que tiene por objetivo establecer los principios y valores éticos de base que debe tener el personal de la empresa para el desarrollo permanente de sus labores, ya sea dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.

El propósito fundamental de este código es entregar los lineamientos que se esperan de la conducta de las personas que trabajan para Santa Ema y para la interrelación que cualquiera de ellos tenga en representación de la empresa con terceros, sean estos clientes, proveedores, productores, visitas, prensa, comunidad, organismos públicos, organizaciones gremiales u otro.

Las normas que aquí se describen son de carácter obligatorio para todas las personas y forman parte de Reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa como anexo y por ende también es parte del contrato de trabajo.

El presente documento reafirma también el compromiso de Santa Ema con la certificación que posee en materias de Responsabilidad Social Empresarial y Comercio Justo (Fair For Life) y el Código de Sustentabilidad del Vino.

PRINCIPIOS GENERALES

Alcance

¿A quienes involucra? El código de ética se aplica a todo el personal que se encuentre dentro o fuera de las instalaciones y/o dependencias de Santa Ema y que tengan una relación laboral con la empresa, incluyendo a directores, ejecutivos, trabajadores permanentes, personal temporal, proveedores, asesores, contratistas y subcontratistas de Vinos Santa Ema S.A y todas sus sociedades Filiales.

Misión

La tercera generación de la familia Pavone, continúa la senda establecida por su fundador, produciendo los mejores vinos de las Regiones más destacadas de Chile. Somos una Viña orientada a la producción de vinos de alta calidad, con historia e identidad, con destino en el mercado nacional y de exportación. Nuestro pilar estratégico es la sustentabilidad, entendiendo nuestra responsabilidad con la comunidad y el medio ambiente, lo que nos permitirá asegurar el valor de nuestra empresa en el largo plazo.

Visión

La sustentabilidad es la base de nuestra estrategia de desarrollo, entendiendo este concepto como una forma de vida. Nos esforzamos en ser una empresa que destaca tanto por la calidad de sus vinos, así como también por la calidad de su producción.

Valores

Respeto: El respeto o reconocimiento es la consideración de que alguien o incluso algo tiene un valor por sí mismo y se establece como reciprocidad, respeto mutuo, reconocimiento mutuo. El término se refiere a cuestiones morales y éticas.

El respeto incluye el cabal cumplimiento y aplicación a todas las normas constitucionales y/o legales que promuevan la defensa de los derechos de todas las personas, incluidos los trabajadores, y prohíban y sancionen conductas discriminatorias (por edad, sexo, raza, religión, discapacidad y otros) y abusivas, como el acoso sexual, el acoso laboral, la intimidación y las represalias.

Compromiso: Santa Ema tiene compromiso con nuestros clientes, al brindarles un servicio de calidad; con la sociedad, al brindar estabilidad a las familias de nuestro personal, y con el medio ambiente, al respetar y cumplir todas las normas establecidas para el cuidado de éste.

Pasión:En todos los ámbitos de cada uno de los proyectos que realizamos cada día.

Responsabilidad: Es el compromiso genuino que debemos asumir como grupo humano con el desarrollo y el bienestar de todos

Honestidad: Es la conducta recta, honrada que lleva a observar normas y compromisos así como actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia entre lo que hace, lo que piensa, lo que dice o que ha dicho.

SANTA EMA®

Est. 1956

POLÍTICA MEDIO AMBIENTE, CALIDAD, RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y COMERCIO JUSTO

Vinos Santa Ema S.A., es una organización empresarial privada, cuya actividad comprende la producción de uva, elaboración, envasado y comercialización en el mercado nacional e internacional de vinos propios y elaboración de vinos para terceros. Todo ello, con una fuerte orientación al cliente, a la producción de vinos de alta calidad, y comprometida en el cuidado del medio ambiente y en Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y comercio justo, buscando alcanzar los estándares más altos en el desempeño social, ambiental y en la calidad de nuestros procesos y productos.

Bajo esta premisa, Vinos Santa Ema se compromete a:

1. **Cumplir con los requisitos legales aplicables** al negocio, especialmente los referidos al bienestar de las personas, la sanidad, calidad y excelencia de sus productos, así como también, con toda aquella normativa ambiental.
2. **Cumplir con los requisitos de Fair For Life** (Responsabilidad Social Empresarial y Comercio Justo) especificados en su programa de certificación y el continuo mejoramiento en el desempeño social interno y con la comunidad, manteniendo condiciones justas de trabajo y buenas relaciones entre los trabajadores.
3. Velar por la práctica de los valores de transparencia y confianza en la administración de la **prima de comercio justo**, apoyando al comité que administrará estos recursos.
4. **Velar** por la existencia de un ambiente laboral que **no acepta ningún tipo de discriminación**, promoviendo igualdad de condiciones en el trato y la integración laboral.
5. **Mejorar continuamente** la eficacia de nuestra gestión, tanto desde el punto de vista ambiental, calidad, seguridad y salud ocupacional, manteniendo una preocupación permanente en las actualizaciones respecto a los parámetros y regulaciones correspondientes a la protección y respeto por las personas, el medio ambiente y la prevención de la contaminación.
6. Orientar nuestra gestión hacia la **obtención de los más altos estándares de calidad, medio ambiente y RSE**, capacitando a su personal, utilizando tecnología de punta, incorporando a proveedores y consumidores, asegurando satisfacción a sus clientes y fortaleciendo a los grupos marginalizados.
7. Prevenir la contaminación y minimizar los **impactos y riesgos ambientales generados**, mejorando desde el diseño y desarrollo de los productos y procesos hasta el manejo de residuos.



Félix Pavone Moreno
Presidente de Directorio



Rossana Pavone Moreno
Gerente de Adm. Y Finanzas

CUMPLIMIENTO LEGISLATIVO

Santa Ema prohíbe expresamente cualquier conducta que pueda dar lugar a la imputación penal de la empresa bajo la Ley N°20.393 que establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos de lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho a funcionarios público nacional o extranjero.

Delito de responsabilidad penal de la empresa

Lavado de activos: Según lo establecido en artículo 27, ley N°19.913. "Cualquier acto tendiente a ocultar o disimular el origen ilícito de determinados bienes, a sabiendas que provienen de la perpetración de delitos relacionado con el tráfico ilícito de drogas, terrorismo, tráfico de armas, promoción prostitución infantil, secuestro, cohecho, y otros".

Financiamiento del terrorismo: Según lo establecido en el artículo 8, ley N°18.314, "Persona natural o jurídica, que por cualquier medio, solicite, recaude o provea fondos con la finalidad de que se utilicen en la comisión de cualquier delito terrorista, como por ejemplo, apoderarse o atacar contra un medio de transporte público en servicio, atentado contra el jefe de Estado y otras autoridades, asociación ilícita con el objeto de cometer delitos terroristas, entre otros".

Cohecho: Concepto: Consiste en ofrecer o consentir en dar a un **funcionario público nacional** un beneficio económico, en provecho de éste o de un tercero, para que realice las acciones o incurra en las omisiones señaladas en los artículos 248, 248 bis y 249 del Código Penal o por haberla realizado o haber incurrido en ellas. De igual forma constituye cohecho, el ofrecer, prometer o dar a un **funcionario público extranjero**, un beneficio económico o de otra naturaleza, en provecho de éste o de un tercero, para que realice una acción o incurra en una omisión con miras a la obtención o mantención, para sí u otro, de cualquier negocio o ventaja indebidos en el ámbito de cualesquiera transacciones internacionales, de conformidad al artículo 251 bis del Código Penal. Receptación: El que conociendo su origen o no pudiendo menos que conocerlo, tenga en su poder, a cualquier título, especies hurtadas, robadas u objeto de abigeato, de receptación o de apropiación indebida del artículo 470, número 1°, las transporte, compre, venda, transforme o comercialice en cualquier forma.

La Ley 20.393 en esencia establece que las personas jurídicas serán responsables de los delitos de: lavado de activos; financiamiento del terrorismo ;delitos de cohecho a funcionario público nacional o extranjero y receptación, que fueran cometidos directamente en beneficio de la Compañía, por sus dueños, controladores, responsables, ejecutivos principales, representantes o quienes realicen actividades de administración o supervisión, siempre que la comisión del delito fuere consecuencia del incumplimiento, por parte de la compañía, de los deberes de dirección y supervisión. Así también, la persona jurídica responde penalmente cuando los delitos hayan sido cometidos por personas naturales que estén bajo la supervisión directa de alguno de los sujetos anteriormente nombrados. Se considerará que los deberes de dirección y supervisión se han cumplido cuando, con anterioridad a la comisión del delito, la persona jurídica hubiere adoptado e implementado un Sistema o Modelo de Prevención de Delitos, conforme a lo dispuesto en la Ley 20.393.

Tipos de conductas sancionables:

Intentar inducir a un funcionario público, nacional o extranjero, a realizar un acto ilegal o no ético, o para que omita o deje de hacer un acto que es propio de su función. • Ofrecer, dar y aceptar algo de valor de funcionarios públicos nacionales o extranjeros, por cualquier medio, con el fin de obtener negocios o beneficios para la empresa. • Pagar a un proveedor o prestador de servicios cuando se tenga razones para sospechar, que todo o parte del pago puede ser canalizado a un funcionario público nacional o extranjero a fin de obtener un beneficio para sí o para la empresa. • Suministrar regalos, invitaciones u otras ventajas cuando sepa o suponga que al funcionario público no se le permitiría, bajo las regulaciones de la entidad a la que pertenece, aceptar el regalo o la

invitación. • Hacer cualquier cosa para inducir, ayudar o permitir que otro viole estas reglas. • Ignorar, o dejar de reportar cualquier sospecha de un cohecho o incumplimiento al Modelo de Prevención de Delitos. Ante la necesidad de una reunión con un funcionario público nacional o extranjero, o de una fiscalización, es necesario tener presente lo siguiente: • Las reuniones con funcionarios públicos nacionales o extranjeros, en la medida de lo posible, se deberán realizar en las instalaciones de la empresa y/o de la institución pública a la cual pertenezca el funcionario. Además, de realizarse en horarios y días laborales. • Toda reunión/fiscalización que deba sostenerse con un funcionario público nacional o extranjero deberá en la medida que ello fuere posible, ser realizada con la asistencia o conocimiento mínimo de dos trabajadores de la empresa. • Se deberá siempre informar al superior directo de la existencia de la reunión/fiscalización con el funcionario público nacional o extranjero, informando a éste los temas a tratar y el lugar fijado para tal reunión. • Cuando lo amerite, por el alcance y complejidad de las materias a tratar, dejar una minuta (acta de fiscalización) con los temas tratados en la reunión. • En caso de existir dudas, consultar al Encargado de Prevención de Delitos, quien orientará sobre directrices de cómo comportarse y definirá la conveniencia o procedencia de la situación sometida a su conocimiento. Ante la presencia de parentesco con un funcionario público nacional o extranjero, es necesario tener presente lo siguiente: • Los trabajadores que tengan parentesco con funcionario público con el cual deban interactuar por razones del cargo, deben informarlo al Encargado de Prevención de Delitos y en caso de ser necesario, firmar la Declaración de Relación con Funcionario Público. • Los trabajadores que tengan parentesco con Personas Expuestas Políticamente (PEP) con los cuales deban interactuar por razones del cargo, deben informarlo al Encargado de Prevención de Delitos y en caso de ser necesario, firmar la Declaración de Vínculo con Personas Expuestas Políticamente (PEP).

PAUTAS ETICAS

Soborno:

Santa Ema prohíbe el ofrecimiento, regalo o aceptación de todo tipo de soborno (como por ejemplo ofrecimiento de regalos, préstamos, honorarios, gratificaciones o cualquier otro tipo de beneficio, a cualquier persona a modo de incentivo para realizar un acto deshonesto, ilegal o que implica el quebrantamiento de la confianza, durante la conducción de los negocios de la empresa) en cualquiera sea su forma, inclusive comisiones clandestinas, en cualquier instancia de un pago contractual, o el uso de otras vías o caminos para otorgar beneficios inapropiados a clientes, representantes, contratistas, proveedores, empleados de los mismos o funcionarios de gobierno.

Se prohíbe también que el empleado arregle o acepte sobornos o comisiones clandestinas de clientes, representantes, contratistas, proveedores, empleados de los mismos o funcionarios de gobierno, para beneficio del empleado o sus familiares, amigos, asociados o conocidos.

Regalos, hospitalidad y gastos:

Santa Ema prohíbe el ofrecimiento o aceptación de regalos, hospitalidad o gastos siempre y cuando dichos arreglos pudieran afectar el resultado de una transacción comercial y no sean gastos razonables ni de buena fe.

Corrupción:

Santa Ema prohíbe la corrupción o hacer mal uso de poder para conseguir una ventaja ilegítima generalmente privada o para terceros, mediante las cuales una persona transgrede

compromisos adquiridos consigo mismo, utilizando los privilegios otorgados, esos acuerdos tomados, con el objetivo de obtener un beneficio ajeno al bien común.

Acoso:

Santa Ema prohíbe cualquier conducta de acoso en el cual puede producir hostigamiento, miedo, terror, desprecio, o desánimo en el trabajador afectado hacia su trabajo, en el cual el trabajador siente un abandono del trabajo por parte del agresor, la prohibición del uso de castigos corporales, coerción mental o física, abusos verbales y trato inhumano.

Uso de información privilegiada:

La empresa velara por utilizar la información de los clientes de manera respetuosa y sin perjudicar su privacidad.

La información privilegiada solo podrá ser utilizada para propósitos relacionados con el trabajo de Santa Ema, por lo que no se puede entregar a terceros información no autorizada, ni usarla en beneficio propio o en beneficio de terceros.

Si posee algún tipo de información privilegiada, queda PROHIBIDO: preparar o realizar cualquier tipo de operación con respecto a los valores afectados a los que la información se refiera.

Ecuanimidad entre cargos:

La empresa brinda igualdad de oportunidades de acceso a cargos y propende a la eliminación de brechas salariales por razón de género.

Sindicalización:

La empresa no dificulta en forma ni medida alguna la eventual constitución de sindicatos que constituyen un derecho de los trabajadores.

Salud y seguridad en el trabajo:

Un ambiente seguro y libre de riesgos es primordial; tener un ambiente de trabajo grato y libre de peligros que pueda perjudicar a los miembros de Santa Ema, por lo que se ha trabajado junto al Comité Paritario de Higiene y Seguridad de la empresa y del departamento de prevención de riesgos con el objetivo de educar en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Así mismo se prohíbe hacer mal uso del seguro social de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, causando engaño para tratar lesiones y/o enfermedades no laborales.

Se prohíbe estrictamente toda forma de trabajo infantil y de trabajo forzado, comprometiéndose la organización y sus trabajadores a respetar la legislación nacional vigente al efecto y lo establecido en los Convenios de la OIT y en las Convenciones de Naciones Unidas.

Subcontratación:

La empresa velará por los trabajadores subcontratados, preocupándose de que los contratistas externos que provean este tipo de fuerza laboral, cumplan con toda la legislación laboral

vigente. La empresa cuenta con un Reglamento Interno para contratistas y subcontratistas, cuyas disposiciones deberán ser cumplidas por todos los proveedores de servicios u obras.

Se prohíbe establecer condiciones discriminatorias para persona en régimen de subcontratación, que no se justifiquen en circunstancias objetivas y legítimas. Las empresas contratista y subcontratistas deberán cumplir estrictamente con toda legislación laboral respecto a sus trabajadores, como condición indispensable para tener y mantener vínculos contractuales con Santa Ema.

Sabotaje:

Se prohíbe el sabotaje, que puede ser utilizado contra los miembros de la organización como una forma de ineficiencia organizada por los trabajadores, para impactar negativamente al empleador o para desinhibirse de responsabilidades de daños ocurridos a terceros.

Competencia desleal:

Tanto la empresa como todos sus trabajadores deben promover la competencia leal como valor empresarial, difundiendo y respetando las prácticas y normas relativas a la libre competencia y absteniéndose en toda circunstancia de participar en tales actos, como -especialmente- acuerdos colusorios, abuso de posición dominante o prácticas predatorias.

Proveedores:

Todo proveedor de la empresa, será seleccionado de manera de garantizar su igualdad de condiciones y oportunidades con otros potenciales proveedores. Cualquier proveedor de la empresa estará obligado a mantener con sus trabajadores principios de estricto cumplimiento de la legislación laboral y con la empresa, cumplimiento cabal de todas las normas de ética comercial. Por su parte, la empresa respetará los plazos de pago convenidos, tanto como el proveedor deberá respetar los plazos de entrega, para que las relaciones se desarrollen en un marco comercial riguroso, transparente y documentado.

En igualdad de condiciones de calidad, precio, pago, entregas y garantía, la empresa preferirá proveedores locales, antes que foráneos.

Prácticas de venta:

La empresa prohíbe el uso de prácticas de venta no ética, en las cuales se recurra por ejemplo a medidas de presión, influencia indebida, pagos extras, etc.

La fuerza de venta, debe conocer las prácticas éticas de venta de la empresa.

Conflicto de Intereses:

Concepto: Se entiende por conflicto de intereses toda situación o evento en que el **interés** personal, laboral, profesional, familiar y/o económico directo o indirecto de un trabajador u otra persona afecta a este Código, tenga prioridad, o sea similar, o se encuentre en oposición, con los intereses de la empresa; ya sea porque interfiere con los deberes que le competen en ella, o porque lo lleven a actuar en su desempeño, por motivaciones diferentes al recto, imparcial, objetivo y leal cumplimiento de sus responsabilidades y de sus obligaciones para con la empresa y legítimos intereses de ésta.

Las personas afectas, que se adviertan en una situación semejante, estarán obligadas a cumplir las siguientes obligaciones y directrices para evitar que el eventual conflicto se concrete en una actuación indebida, censurable y punible:

Comunicar por escrito a la empresa, a través de su jefatura, sus relaciones pasadas o presentes de amistad estrecha, parentesco, asociación, o de tipo comercial, con proveedores, clientes, asociados comerciales, otros trabajadores y/o competidores de la empresa, en cuanto el involucrado tenga conocimiento que su respectiva situación lo coloca o puede colocar ante un conflicto de intereses; inhabilitándose para actuar, mientras no haya sido autorizado por escrito por su jefe, en su caso.

Rechazar cualquier tipo de honorario, comisión, remuneración, compensación, obsequio, dádiva, en dinero o en especie, de terceros, que pueda afectar sus actividades y/o decisiones en relación a las operaciones de la empresa o sus obligaciones de desempeño en general.

No otorgar regalos, ofrecer obsequios o cualquier otro tipo de compensación a terceros; que puedan facilitar o perjudicar las relaciones de éstos con la empresa; salvo que tenga sustento razonable en razón de las actividades comerciales de la empresa y haya informado a su jefatura al respecto. No se incluyen aquí, promociones, descuentos u otras actividades semejantes, establecidas y reglamentadas por la propia empresa.

En caso de participar directamente en procesos de adquisiciones de todo tipo de mercaderías, insumos, materias primas, equipamiento y bienes en general, para la empresa, ya sea como solicitante, cotizante, comprador o participante de un equipo de decisión, deberá informar de inmediato de la situación en que se encuentra, si lo coloca ante una situación de eventual conflicto de intereses, para la adopción de las medidas pertinentes, absteniéndose de actuar mientras ellas no se hayan adoptado.

El trabajador o afecto, que tenga algún tipo de relación de parentesco, comercial o laboral, directa o indirecta con algún contratista, proveedor, cliente, socio comercial, competidor, etc. deberá inhabilitarse y no participar en el proceso de que se trate, salvo autorización escrita dada con posterioridad a su información a su jefatura.

No realizar actividades dentro o fuera de la empresa, para sí o a favor de terceros, que impliquen competencia en algún grado con la empresa y actividades de su giro, en cualquier tiempo, mientras dure su relación laboral, profesional, técnica, contractual, o de servicios, con la empresa.

No dar a conocer o permitir que terceros tomen conocimiento de información de naturaleza industrial o comercial de la empresa; sin previa autorización escrita de sus representantes legales.

Los párrafos precedentes deben considerarse expuestos a título ilustrativo y ejemplar, de las conductas que se prestan para y pueden corresponder a, materia de conflictos de interés. En ningún caso pueden considerarse como una enumeración exhaustiva de las situaciones posibles de conflicto de interés y comportamiento probo, imparcial, leal y objetivo, consiguiente.

Información y denuncias:

Si cualquier trabajador o persona afecta, toma conocimiento de una situación de eventual conflicto de interés que no ha sido oportunamente denunciada a la jefatura respectiva por el involucrado en ella, estará obligado a denunciar el hecho y la situación de que se trata e identidad del involucrado, a su jefatura, inicialmente en forma verbal; haciendo una descripción clara y concreta de la situación y el conflicto de interés producido y no informado. La jefatura indagará con discreción, cuidando el ambiente laboral, armonía entre las personas y derechos básicos de todos. Si concluye, con fundamentos razonables, que los hechos mencionados existen – háyanse consumado o no – informará a la gerencia de la empresa. Ésta, a través del ejecutivo o profesional que designe al efecto, instruirá una investigación sumaria y formal a la cual se aplicarán los requisitos procedimentales básicos de : Consignar la declaración del afectado por escrito y bajo su firma; cualquier testimonio pertinente recogido, quedará por escrito, con la firma del entrevistado; las pruebas documentales que puedan reunirse al efecto, deberán mantenerse debidamente archivadas y ordenadas; si el denunciante solicitare reserva de su identidad, se le concederá y garantizará ese derecho, tratándose la cuestión como originada en una denuncia anónima que se comprobó efectiva en sus fundamentos. El resultado de la investigación se entregará a la gerencia general, para que

ésta adopte las decisiones que correspondan, según la naturaleza, gravedad, entidad y daño producido, por la conducta vulneratoria comprobada.

En función de la apreciación de los factores pertinentes, la Gerencia notificará su decisión al afectado, con constancia escrita, teniendo éste 5 días hábiles para recurrir contra la decisión adoptada por escrito. La gerencia dispondrá de 5 días hábiles desde la fecha de recepción del eventual recurso, para pronunciarse sobre él, acogiéndolo parcial o totalmente o rechazándolo. En ambos casos la decisión deberá ser fundada y escrita.

Según la naturaleza de la decisión definitiva adoptada, se dispondrán y aplicarán las sanciones que correspondan, aplicándose – en su caso – alguna de las sanciones establecidas en el Reglamento Interno de la empresa, el término del contrato por causal de caducidad que se determine en función de los hechos y/o las demás acciones legales civiles y/o penales que pudieren corresponder.

MEDIO AMBIENTE

Santa Ema es una empresa comprometida con el cuidado y preservación de nuestro medio ambiente, realizando las siguientes actividades en nuestras dos plantas industriales y campos, actividades en las cuales es fundamental la acción y compromiso de todos nuestros trabajadores:

- Somos una empresa que mantiene implementado el sistema de gestión del estándar ISO 14.001:2004, este estándar tiene relación directa con las prácticas de cuidado medio ambientales que desarrollamos cotidianamente en nuestros procesos poniendo atención en no causar contaminación de ningún tipo.
- Desarrollamos prácticas de reciclaje a través de la clasificación de residuos como el vidrio, el cartón y el plástico a nivel de proceso industrial y hemos incorporado también el reciclaje a nivel administrativo con la recolección de papel de oficinas (diario, revistas, guías de teléfono, papeles varios) en cajas y además la instalación de contenedores ubicados en nuestras inmediaciones.
- Uso de botellas de vidrio reciclado y en otros casos botellas más livianas, lo que en la práctica significa que el proceso requiere menos consumo de energía, por lo tanto hay menos emisión de gases contaminantes de efecto invernadero.
- Tenemos medidores de caudal de consumo de agua en las diferentes áreas de la empresa, de manera de llevar un control del consumo del agua de manera eficiente y responsable.
- Tenemos dos plantas de tratamiento de las aguas de residuos líquidos (RILES) y de aguas servidas, que si bien es cierto son requisitos normativos para el funcionamiento de la empresa, somos consecuentes con nuestra certificación ISO preocupándonos de manera permanente del buen funcionamiento de éstas para no causar contaminación a aguas limpias, ni causar olores molestos a los vecinos.
- No realizamos quemas de ningún tipo a nivel de campo

- Promovemos e incentivamos todas las prácticas culturales que nos ayuden a tener un proceso más amigable y respetuoso con el medio ambiente.
- Contamos con programas de conservación, que estipula el uso exclusivo de especies nativas para forestar espacios vacíos, jardines, etc.
- Contamos con programas de uso eficiente de recursos, buscamos un uso adecuado a todos nuestros insumos, incluso aquellos que se consideran obsoletos.
- Nuestros programas de aplicaciones fitosanitarias son amigables con el medio ambiente y se rigen con los criterios del código nacional de sustentabilidad del vino.
- Contamos con planes de acción de manejo de la prevención de erosión de suelos

RESPONSABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores de Santa Ema tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir este Código de Ética y no hacerlo, es considerado como una infracción laboral.

Los trabajadores deben responder por eventuales violaciones a este código de ética y también serán responsables los superiores jerárquicos que hayan tenido conocimiento o que hayan podido conocer el comportamiento inadecuado de los trabajadores a su cargo.



DEL INCUMPLIMIENTO DEL CODIGO DE ETICA

Toda la información entregada en este Código de Ética es de carácter obligatorio para todo el personal de Santa Ema, para así tener un ambiente laboral grato y cómodo. Cualquiera vulneración del Código será considerada como infracción.

Quien identifique una falta al cumplimiento del presente documento deberá informarlo a su jefatura directa o la encargada de RRHH de Santa Ema. Cualquiera de ellos que reciba esta información, deberá informar a Gerencia quienes analizarán el caso y determinarán sanción si así corresponde.

Se mantendrá en confidencialidad la identidad de cualquier colaborador que informe sobre una infracción de este código, si así éste lo requiere.

En cualquiera situación de conocimiento y comprobación de cualquiera acción deshonesto por parte de funcionarios públicos, la empresa deberá denunciarlo ante la

autoridad competente. Para estos efectos, cualquier trabajador que tome conocimiento de una conducta semejante, la pondrá de inmediato en conocimiento, por escrito, de su jefatura directa, para que ésta la eleve a la Gerencia de la empresa. En esta instancia, y previas las verificaciones que puedan estimarse corresponder, se resolverá y canalizará la denuncia pertinente ante la autoridad.

VIGENCIA Y OBSERVACIONES

El Código de ética entra en vigencia a partir de su publicación y/o distribución y hasta que hubiere alguna actualización según necesidad.

El trabajador que quiera dar su opinión acerca de información faltante y/o incompleta en el presente documento, se agradecerá que lo comunique al área de recursos humanos, para tomar conocimiento y evaluar el cambio respectivo.