



VIÑA CONCHA Y TORO CÓDIGO DE ÉTICA ANEXO PARA LA FILIAL ARGENTINA

1. APLICACIÓN.

El presente Anexo (el “Anexo”) al Código de Ética de Viña Concha y Toro (el “Código”) resulta aplicable a Trivento Bodegas y Viñedos S.A., la filial Argentina de Viña Concha y Toro (la “Empresa”), sus directores, gerentes, síndicos y empleados y a la casa matriz y demás filiales en su interacción con ella y/o contratistas y/o proveedores y/o a cualquier persona, ya sea física o jurídica, que preste servicios de cualquier índole a la empresa.

El presente Anexo entrará en vigencia una vez publicado en el sitio web de Viña Concha y Toro (la “Compañía”), de Trivento Bodegas y Viñedos S.A. (la “Empresa”, www.trivento.com) o con la entrega del documento a la parte que resulte involucrada, lo que ocurra antes. Se entregará una copia del mismo a cada empleado de la Compañía y de la Empresa, sus contratistas, proveedores, asesores, agentes y/o cualquier persona, ya sea física o jurídica, que preste servicios de cualquier índole a aquellas, y por el hecho de haberlo recibido se presumirá que es conocido por ellos y, por lo tanto, de cumplimiento obligatorio y exigible.

Asimismo, la reputación de la Compañía y de la Empresa es un valor muypreciado por sus Accionistas, y por tal razón, la Compañía y la Empresa no toleran ciertas acciones u omisiones que, si bien no configuran un delito, pueden causar un daño invaluable a la imagen, valor y reputación de ellas. Por esto, los colaboradores de La Compañía y de la Empresa, así como los proveedores, contratistas, agentes y/o cualquier otra persona que preste servicios deberá también conocer y observar las Políticas y Procedimientos que apliquen a cada tipo de relación. Las políticas corporativas de Viña Concha y Toro S.A. y Filiales reflejan los valores y principios que la Empresa pregona y difunde, con el objeto de prevenir y evitar acciones u omisiones que atenten contra ellos.

2. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA.

En Argentina hay diferentes leyes específicas que prevén la posibilidad de aplicar sanciones penales a las personas jurídicas frente a determinados delitos cometidos en su nombre, o con su intervención o en su beneficio. Las siguientes normas, actualmente vigentes, contemplan sanciones a las personas jurídicas:

- i. Ley 19.359 – Régimen Penal Cambiario.
- ii. Ley 20.680 – Abastecimiento.
- iii. Ley 22.415 – Código Aduanero.
- iv. Ley 24.241 – Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones.
- v. Ley 24.769 – Régimen Penal Tributario.
- vi. Ley 25.156 – Defensa de la Competencia.
- vii. Ley 26.733 - Modifica el Código Penal– Lavado de Dinero.
- viii. Ley 25.326 – Protección de datos Personales

Este detalle solo es indicativo y deberán considerarse las leyes y reglamentaciones que en el futuro puedan regular la actividad de la compañía y que impliquen para esta algún tipo de responsabilidad.



3. DELITOS DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LA EMPRESA.

Se prohíbe en forma expresa a los empleados de la Compañía y Filiales y externos, lo cual incluye a contratistas, proveedores, asesores, agentes, y/o cualquier persona, ya sea física o jurídica, que preste servicios de cualquier índole a aquellas, realizar cualquier acto que pueda configurar los delitos que tengan que ver con:

- Delitos contra el orden económico y financiero:

Contemplados en los artículos 303, 306, 307, 309, 310, 311 y 312 del Código Penal de la República Argentina.

- Estafas y otras defraudaciones:

Según el artículo 174, inciso 5, del Código Penal

- Delitos cambiarios:

Según los artículos 1 y 2 de la Ley de Régimen Penal Cambiario (19.359):

- Cohecho y tráfico de influencias:

Contemplados en los artículos 256, 257, 258 y 259 del Código Penal de la República Argentina.

Malversación de caudales públicos:

Contemplados en los artículos 260, 261, 262 y 264 del Código Penal de la República Argentina.

- Negociaciones incompatibles con el ejercicio de funciones públicas:

Contemplados en los artículos 265, 266 y 268 del Código Penal de la República Argentina.

- Otros delitos que puedan acarrear sanciones a la Empresa

i. Los previstos en la ley 20.680 (Abastecimiento).

ii. Los previstos en la ley 22.415 (Código Aduanero).

iii. Los previstos en la ley 24.241 (Sistema integrado de jubilaciones y pensiones).

iv. Los previstos en la ley 24.769 (Régimen Penal Tributario).

v. Los previstos en la ley 25.156 (de Defensa de la Competencia).

vi. Los previstos en la Ley 25.326 (de Protección de Datos Personales)

Este detalle solo es indicativo y deberán considerarse las leyes y reglamentaciones que en el futuro puedan regular la actividad de la compañía y que impliquen para esta algún tipo de responsabilidad.

4. CONSECUENCIAS DE LAS CONDUCTAS DESCRIPTAS EN MATERIA DE DERECHO LABORAL Y CIVIL.

Si un empleado de la Compañía o la Empresa comete un delito penal en relación a o en ocasión de su trabajo tal circunstancia podría configurar una injuria laboral de tal gravedad que no permita la prosecución del vínculo y por consiguiente podría existir causa suficiente para extinguir el vínculo con justa causa.

Si un empleado de la Compañía o la Empresa no comete un delito penal, pero su conducta aún configurase una injuria laboral (es decir, un incumplimiento, falta o inobservancia de las obligaciones del contrato de trabajo, sea por acción u omisión, que importe un daño, perjuicio o menoscabo a la seguridad, honor o interés del empleador, incluyendo la violación del presente Código), la Compañía o la Empresa, respectivamente, podría aplicar la sanción que considere pertinente, la cual podrá ir desde un simple apercibimiento hasta el despido con justa causa. Por ejemplo, por violación del Código, o de otras políticas corporativas, o de las leyes del trabajo.



En el caso que un contratistas y/o proveedores y/o a cualquier persona, ya sea física o jurídica, que preste servicios de cualquier índole a la empresa viole el presente Código, dará derecho a rescindir el contrato por medio del cual se contrataron sus servicios.

5. INFORMACIÓN PRÁCTICA Y ÚTIL.

La Compañía y/o la Empresa, sus directores, gerentes, síndicos, empleados, contratistas, proveedores, asesores, agentes y/o cualquier persona, ya sea física o jurídica, que preste servicios de cualquier índole a aquellas, deben ajustar su conducta a los preceptos de la legislación aplicable en Argentina y del Código, interpretando cómo deben aplicarse y actuando en consecuencia.

En caso de duda sobre la legalidad o no de una acción/omisión, siempre es conveniente y hasta incluso necesario consultar previamente con el superior jerárquico en la Empresa, el gerente correspondiente y/o el Oficial de Cumplimiento de la empresa y/o del Oficial de Cumplimiento Corporativo a fin de asegurarse que tal conducta no pueda ser fuente de violación de una norma legal argentina, extranjera o de políticas aplicables.

6. CANAL DE DENUNCIAS ANÓNIMAS

Trivento ha implementado a través de su página web (www.trivento.com) un sistema sencillo y eficiente de reporte de denuncias anónimas. De esta forma empleados, clientes, proveedores, accionistas y terceros pueden hacer una denuncia anónima, con carácter confidencial, con respecto a temas relacionados con leyes, códigos, reglamentos, políticas, procedimientos, normas externas e internas o cualquier otro relacionado con el control interno de la compañía. La denuncia podrá suministrar todos los detalles relacionados con la presunta infracción, inclusive las ubicaciones de los testigos y cualquier otra información que pueda ser valiosa en la evaluación y resolución final de esta situación.

