

2015 / 2016

# UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT COMMUNICATION ON PROGRESS



**GRUPO PEÑAFLO**  
BODEGAS ARGENTINAS LÍDERES

## NUESTRO COMPROMISO

Grupo Peñaflor apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta Comunicación de Progreso, expresamos formalmente nuestra decisión de continuar desarrollando y promoviendo estos principios dentro de nuestra esfera de influencia.

Desde la adhesión al Pacto Global en el año 2013, nos hemos comprometido a hacer de sus principios parte de la estrategia, la cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía. Desde entonces hemos emprendido un largo camino de aprendizaje y de trabajo para la generación de valor económico, social y ambiental. En tal sentido, durante este último período seguimos esforzándonos en pos de generar acciones que contribuyan con el desarrollo de nuestra gente y las comunidades donde operamos, así como en el cuidado y la protección del medio ambiente.

Tenemos la profunda convicción de que el éxito de una compañía requiere de talento, de disciplina, de la riqueza en el intercambio de ideas y de la búsqueda de mejoras permanente. Creemos en estar siempre abiertos al aprendizaje porque lo consideramos esencial para desarrollar nuestro trabajo cotidiano. Y desde ya, confiamos en que la diversidad de nuestra gente así como un modelo de gestión sustentable nos conducirán definitivamente en un camino de crecimiento, solidez y éxito en el largo plazo.

El presente informe abarca las actividades desarrolladas en nuestro último ejercicio fiscal: período Septiembre 2015 – Agosto 2016.

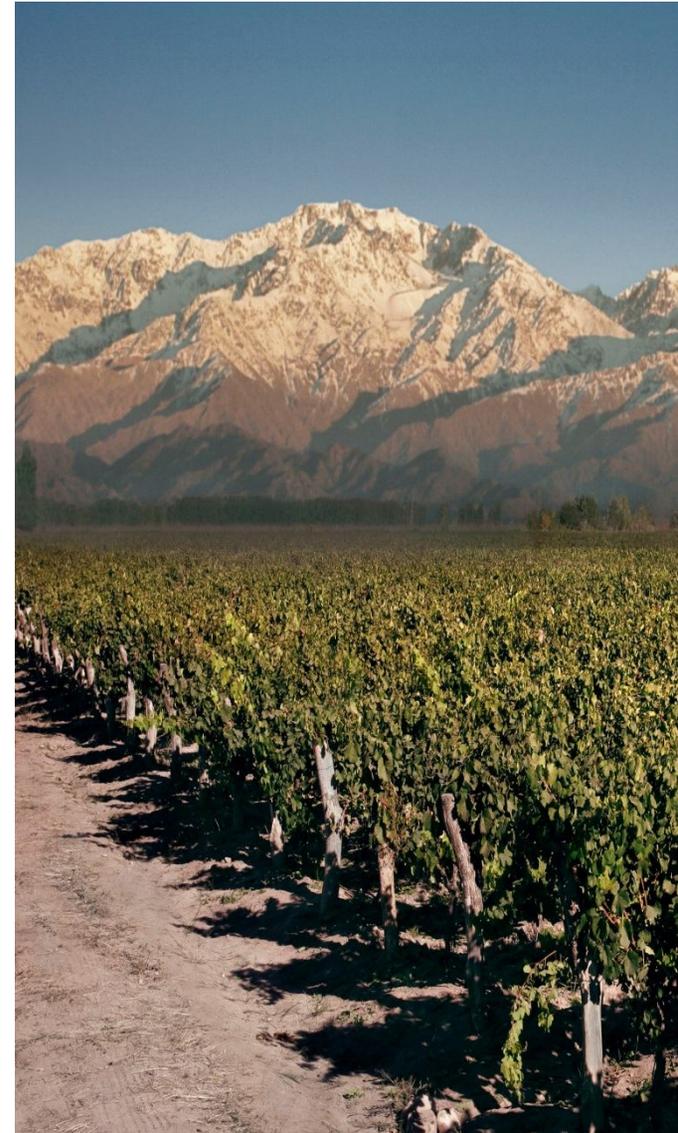
Espero que encuentren en este documento buenas prácticas que sirvan de inspiración para continuar promoviendo un modelo responsable de gestión y desarrollo de negocios.

Atentamente,



MARTINA A. RAMOS

CEO



## QUIENES SOMOS

Somos un grupo de Bodegas argentinas, de gran prestigio, reconocido como uno de los diez primeros productores de vino a nivel mundial. A través de nuestras Bodegas, ofrecemos al consumidor la más amplia gama de vinos argentinos. Creemos en el valor de nuestras marcas y respondemos a las exigencias del mercado. Como organización, valoramos las relaciones profundas y duraderas, y por ello nos enfocamos en asumir una conducta transparente, ética y responsable en nuestros vínculos con empleados, proveedores y clientes. Trabajamos en equipo y con pasión, y nos comprometemos día a día en la gestión de nuestros objetivos.

**Somos GRUPO PEÑAFLOR.**



## LOS PRINCIPIOS DEL PACTO GLOBAL

A continuación se describen las acciones y resultados que ha desarrollado la compañía durante el período Septiembre 2014 / Agosto 2015 para instrumentar los 10 Principios del Pacto Global.

### DERECHOS HUMANOS

Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados a nivel internacional.

Principio 2: No ser cómplice de abusos de los derechos humanos.

Grupo Peñaflor se ha propuesto desarrollar y fortalecer una conducta honesta, transparente, ética y responsable, tanto a nivel organizacional como con nuestra cadena de valor.

La compañía posee un Código de Ética y Conducta, el cual resume los estándares de la forma de actuar de todos los empleados y refleja los valores fundamentales de la compañía: ética, honradez, integridad, profesionalismo, transparencia y adhesión a las leyes vigentes.

Los empleados deben revalidar su adhesión al código y los principios establecidos en el mismo.

Asimismo, la compañía cuenta con una Línea Ética, a la que el Personal puede recurrir cuando tenga conocimiento, o sospechas de que el Código está siendo incumplido de alguna forma por cualquier integrante del Personal de la Compañía y/o –por añadidura- por quienes estén vinculados a la misma.



Durante este último período, la compañía no ha recibido reclamaciones referidas a la violación de los derechos humanos.

Grupo Peñaflor se declara en contra de cualquier forma de complicidad ante el abuso de los derechos humanos, sea esta de forma directa, por beneficio indirecto o silenciado.

## NORMAS LABORALES

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

## NUESTRA GENTE

### Programa de Gestión del Talento

El proceso de gestión del talento busca el desarrollo profesional y personal de los empleados, potenciando sus fortalezas y trabajando sobre sus oportunidades de mejora, en términos de competencias, que conducen al crecimiento y a la mejora constante a nivel compañía.

El Modelo de Competencias Organizacionales de Gestión establece el estándar en términos de los comportamientos y prácticas deseadas en Grupo Peñaflo. Aportan y estimulan la creación de una mirada compartida acerca de cómo construir un entramado cultural efectivo, poderoso y distintivo. Las Competencias son: las Relaciones Interpersonales, la Comunicación, la Orientación al Aprendizaje, la Gestión de Resultados, el Conocimiento del Negocio, la Flexibilidad y Adaptación al Cambio, el Liderazgo, la Orientación al Consumidor y al Cliente, la Creatividad e Innovación y el Pensamiento Crítico.



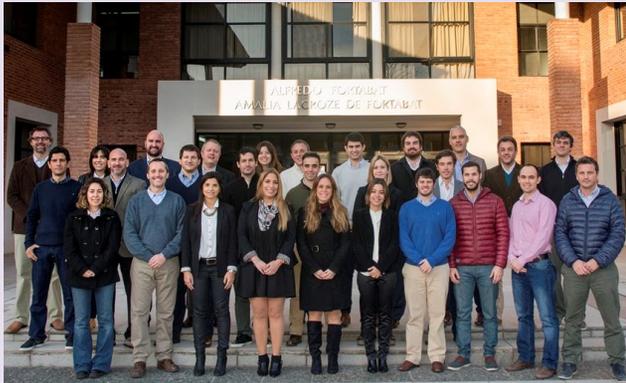
## NORMAS LABORALES

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.



### Plan anual de Capacitación

La compañía cuenta con un área de Capacitación que se encarga de analizar las necesidades de cada empleado de la compañía en lo que respecta a capacitación interna. La capacitación y el desarrollo de habilidades interpersonales son aspectos clave para cumplir con la estrategia de la compañía.



### Comunicación Interna

Grupo Peñaflor cuenta con un área de Comunicación Interna, cuyo objetivo principal es favorecer una relación fluida con los empleados por medio de canales adecuados, facilitando la circulación e intercambio de información entre todos los niveles de la organización.



## NORMAS LABORALES

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.



### Programa Mejores Promedios

Con el objetivo de acompañar a los hijos de nuestros empleados en su desarrollo personal y formación escolar la compañía ha desarrollado el Programa Mejores Promedios. Dicho programa busca premiar y motivar el buen desempeño académico de los niños que se encuentran cursando el nivel secundario.



### Programa Un Pequeño Gran Día

Durante la primavera, todas las operaciones de Grupo Peñaflor abren sus puertas para recibir a los hijos de nuestros empleados. Ese día, los padres y sus hijos participan de distintas actividades recreativas y recorren las instalaciones. A través de estas jornadas, los niños conocen el lugar de trabajo de sus papás y las actividades que allí se realizan.



## NORMAS LABORALES

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### Programa de Responsabilidad Social y Comercio Justo

En octubre de 2013 IMO Group Suiza otorgó a Grupo Peñaflor la certificación del programa de Responsabilidad Social y Comercio Justo: Fair For Life. Este programa certifica las buenas prácticas de la compañía en temas vinculados con las condiciones laborales tales como: trabajo forzoso; libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva; trabajo infantil y trabajadores jóvenes; prácticas disciplinarias; trato equitativo e igualdad de oportunidades; salud y seguridad. La certificación de este programa permite que determinados productos de la compañía sean vendidos en distintos mercados a nivel mundial en donde los consumidores puedan disfrutarlos así como conocer y valorar el compromiso de la compañía con la responsabilidad social. Como consecuencia, parte de los ingresos obtenidos por la venta de los vinos Fair for Life son destinados a la realización de diversas acciones que beneficien a nuestros trabajadores y las comunidades donde ellos viven.



San Martín, San Juan – 2016

## NORMAS LABORALES

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.



### Guardería en Tiempo de Cosecha

Durante la época de cosecha, en una de nuestras fincas ubicada en el Departamento de Santa Rosa en la Provincia de Mendoza se brinda a los trabajadores la posibilidad de dejar a sus hijos en una guardería mientras ellos realizan sus labores en el campo.

Adicionalmente, un grupo de profesionales del Hospital local visita a los niños para realizarles un chequeo médico y de vacunación.

### Campaña de Erradicación del Trabajo Infantil

En temporada de cosecha se realiza una campaña de difusión y concientización sobre la erradicación del trabajo infantil a todos los productores de uva con los que opera la compañía. Al momento de la firma del pre contrato con los productores de uva, se entrega un folleto en donde se intenta generar conciencia acerca de la erradicación del trabajo infantil.

A su vez, Grupo Peñaflor es miembro de la RED de Empresas contra el Trabajo Infantil y colabora con la Carrera que organiza la RED en conmemoración del día internacional de la Lucha Contra el Trabajo Infantil con el objetivo de recaudar fondos para financiar proyectos que contribuyan con esta causa.



Grupo Peñaflor no prohíbe ni restringe la libertad de asociación de sus empleados y reconoce los derechos de asociación colectiva de los mismos. El 67% de los colaboradores permanentes se encuentra representado por un convenio colectivo de trabajo.

## NORMAS LABORALES

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

### Programa Cero Accidentes

Este programa surge en respuesta a la necesidad de mejorar actitudes, prácticas, y procesos que determinan el desempeño en seguridad, considerándolo una herramienta complementaria para la gestión del plan de reducción de siniestralidad. Reforzando la cultura de la seguridad en todos nuestros colaboradores, el objetivo final es tener "cero accidentes".



## NORMAS LABORALES

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

## Gestión de Seguridad y Salud

El Programa Anual de Salud Ocupacional tiene como finalidad promover y mantener la salud de los trabajadores mediante la detección, prevención, control de enfermedades y/o accidentes y la disminución de las condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad. El programa se establece haciendo foco en las necesidades identificadas a partir de la revisión de riesgos prioritarios y en el análisis de todos los factores a los que se encuentra expuesto el personal.



**NORMAS LABORALES**

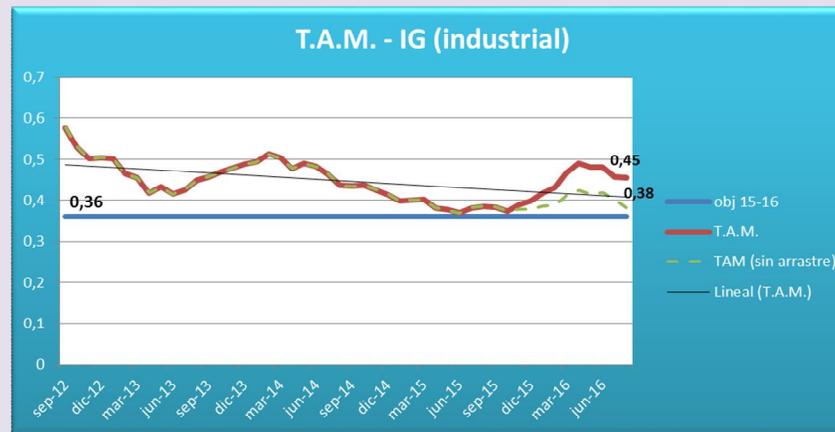
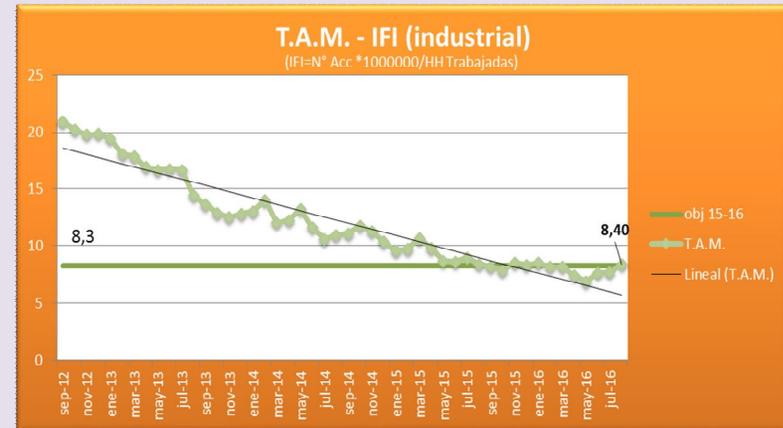
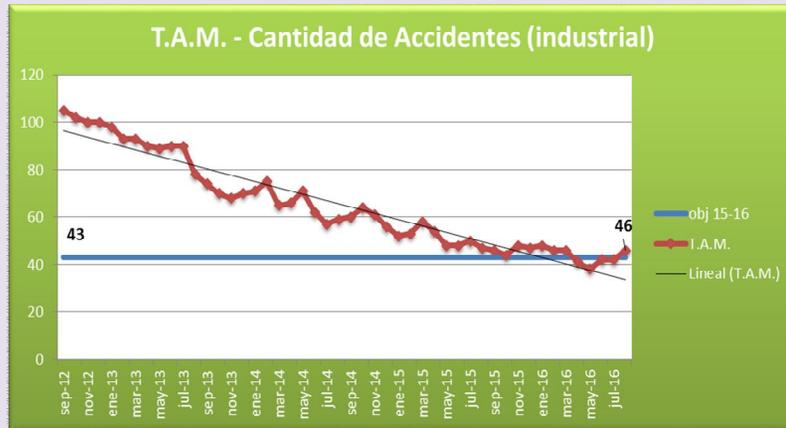
Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**INDICADORES DE GESTIÓN**



**NORMAS LABORALES**

Principio 3: Apoyar los principios de la libertad de asociación y el reconocimiento de los derechos a la negociación colectiva.

Principio 4: Eliminar todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

Principio 5: Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio 6: Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

**INDICADORES DE GESTIÓN**

**Cantidad de Accidentes In Itínere – GP  
(Acum Ago'16)**



**Cantidad de Accidentes – Comercial  
(Acum Ago'16)**



**MEDIO AMBIENTE**

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.  
Principio 8: Promover una mayor responsabilidad ambiental.  
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

**MEDIO AMBIENTE**

**PILARES**

**AGUA**

**ENERGÍA**

**PACKAGING**

**RECICLADO**

---

**ISO 14001 SISTEMA DE GESTIÓN AMBIENTAL**

## MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.  
Principio 8: Promover una mayor responsabilidad ambiental.  
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

### CONSUMO DE AGUA

La compañía busca privilegiar el consumo de recursos naturales de manera eficiente. Para garantizar el aprovechamiento eficiente del recurso hídrico la compañía ha decidido implementar un manejo racional del agua utilizada para riego, instalando sistemas de riego por goteo en reemplazo del sistema de riego por lámina de agua. De esta forma logra disminuir la cantidad requerida de agua por hectárea, logrando una mayor eficiencia en el consumo del recurso hídrico.

El agua utilizada en las plantas de fraccionamiento y bodegas es tratada mediante un método fisicoquímico de separación, obteniéndose como resultado un efluente con propiedades aptas para reuso agrícola y se emplea para riego de terrenos con cultivos propios. Paralelamente la compañía ha iniciado un proceso de mejora paisajística y creación de pulmones verdes en las fincas propias, cercanas a sus centros de operaciones. El proyecto consiste en usar el efluente tratado en las bodegas para realizar el riego de cultivos de olivos y plantaciones de eucaliptus, los cuales, debido a sus requerimientos hídricos, permiten la utilización de la totalidad del agua tratada a lo largo de todo el año. De esta forma se logra una mejora del aspecto de la zona y de la calidad del aire por la fijación del CO2 y otros contaminantes como el material particulado.

## MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.  
Principio 8: Promover una mayor responsabilidad ambiental.  
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

### GESTIÓN DE RESIDUOS

En línea con el uso racional de recursos, Grupo Peñaflor lleva a cabo una gestión diferenciada de los residuos orgánicos de cosecha. Gran parte del orujo y escobajo que es generado como subproducto en la elaboración del vino es utilizado como mejorador de suelos y caminos, logrando así devolver a la tierra parte de los nutrientes y minerales que son removidos por el cultivo.

Grupo Peñaflor ha implementado acciones de packaging responsable para reducir el impacto de sus productos en el medio ambiente. Una de las acciones más fuertes dentro de esta línea es el uso de Eco-Botellas, envases que requieren un menor uso de energía y materia prima para su fabricación, lo que se traduce en una reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero y una menor generación de residuos.

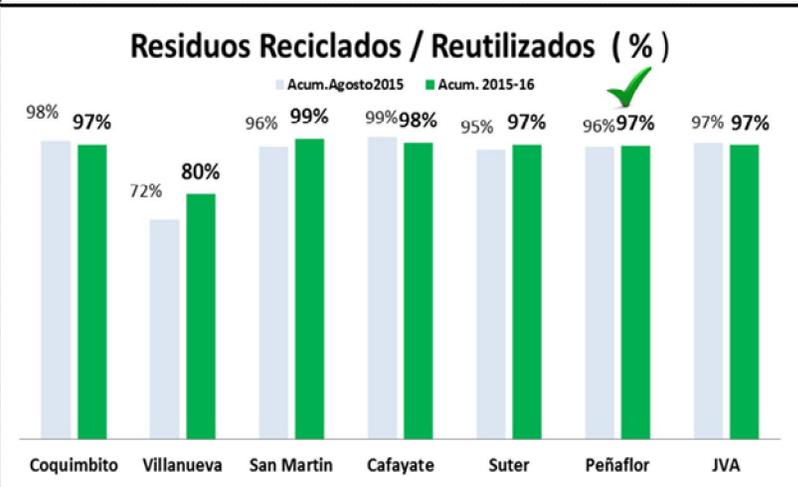
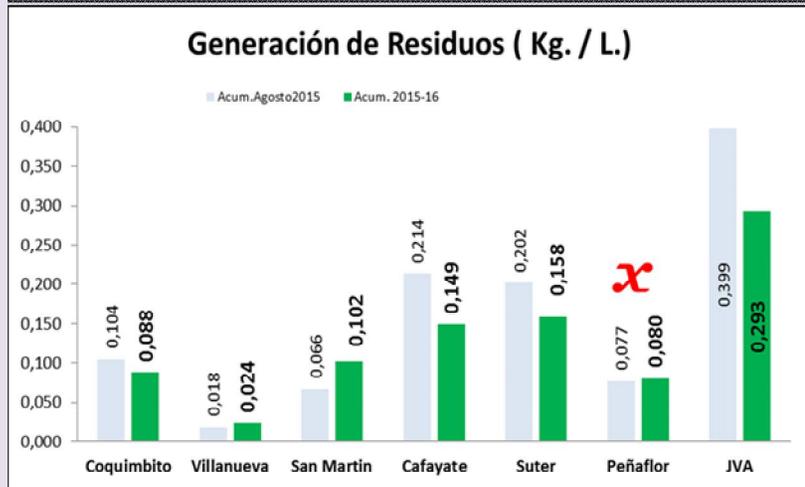
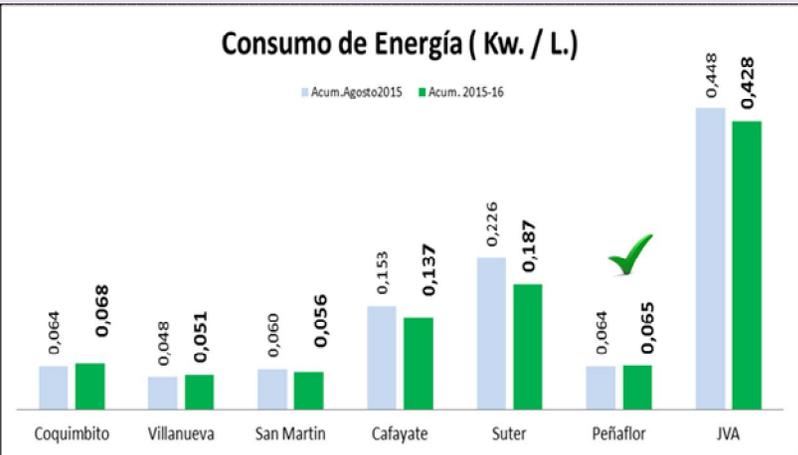
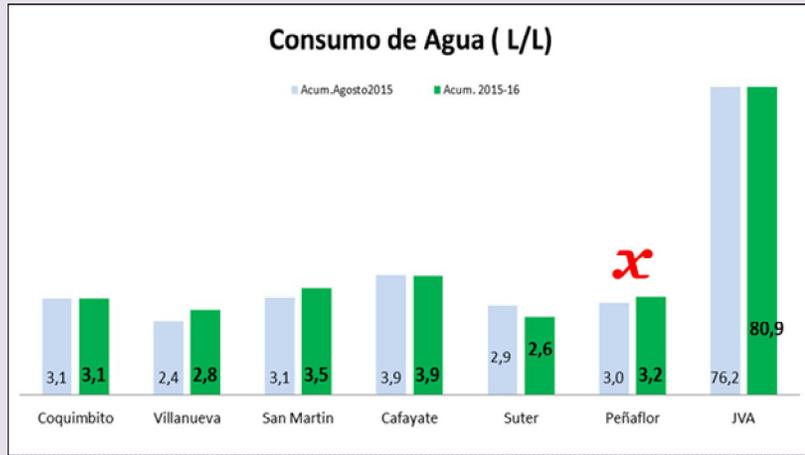
Adicionalmente, los envases tetabrick que se utilizan poseen el sello de FSC (Forest Stewardship Council) y están certificados de manera independiente para asegurar a los consumidores que los materiales con los que se fabrican, provienen de bosques que satisfacen las necesidades sociales, económicas y ecológicas de las generaciones presentes y futuras. FSC es una organización independiente, no gubernamental y sin ánimo de lucro creada para promover una gestión responsable del bosque.

Grupo Peñaflor realiza la gestión de sus residuos siguiendo procedimientos certificados que garantizan el control de los mismos en todo momento, su correcta manipulación, almacenamiento y disposición final. El sistema de gestión se basa en la separación en origen y la optimización del reciclado a través de la generación de subproductos con valor en otros procesos. El objetivo principal es garantizar la identificación de cada tipo de residuo, el correcto transporte, almacenamiento temporal y retiro y disposición final por terceros autorizados, cumpliendo en todo momento las normas y requerimientos legales vigentes.

**MEDIO AMBIENTE**

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.  
Principio 8: Promover una mayor responsabilidad ambiental.  
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

**INDICADORES DE GESTIÓN**



**MEDIO AMBIENTE**

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.  
Principio 8: Promover una mayor responsabilidad ambiental.  
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

**INDICADORES DE GESTIÓN**

Consumo Agua: <b>3,18</b> ↑		
Piso	Target	Desafiante
3,0	2,9	2,8

Consumo Energía: <b>0,065</b> ↑		
Piso	Target	Desafiante
0,065	0,063	0,062

Residuos Reciclados / Reutilizados: <b>96,6</b> ↑		
Piso	Target	Desafiante
96,2	96,5	97,0

## MEDIO AMBIENTE

Principio 7: Apoyar el enfoque preventivo frente a los retos medioambientales.  
Principio 8: Promover una mayor responsabilidad ambiental.  
Principio 9: Alentar el desarrollo y la difusión de tecnologías inocuas para el medio ambiente.

## HUELLA DE CARBONO



GRUPO PEÑAFLO obtuvo la certificación de la Huella de Carbono para cuatro productos elaborados en Cafayate, Salta y dos productos elaborados en Coquimbito, Mendoza. La certificación ha sido emitida por Carbon Trust Certification de Reino Unido.

La certificación de la Huella de Carbono representa un estándar internacional que se utiliza actualmente para estimar el impacto sobre el medio ambiente (en términos de dióxido de carbono) de todo el proceso productivo que demanda la elaboración de un producto, en este caso un vino, y que abarca desde el viñedo hasta la llegada de cada botella a su consumidor.

En consecuencia, podemos decir que la Huella de Carbono es una herramienta de gestión ambiental que traduce los impactos y las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) provocadas por los diferentes procesos medidos en cantidad de CO<sub>2</sub> (dióxido de carbono) para conocer, por un lado, el aporte de la empresa productiva al cambio climático y por otro lado, para diseñar un programa de mejoras para reducir las emisiones. Esta certificación representa un gran logro para la compañía y a su vez nos compromete a continuar trabajando en el control y reducción de los gases de efecto invernadero (GEI) producidos a lo largo de todo el ciclo de vida de los productos (elaboración, fraccionamiento, distribución, comercialización y consumo). De esta forma, Grupo Peñaflo refuerza su compromiso con el medio ambiente y con el desarrollo sostenible de la industria vitivinícola.

## ANTICORRUPCIÓN

Principio 10: Actuar contra todas las formas de corrupción, incluyendo la extorsión y el soborno.

La empresa, por medio de su Comité de Auditoría, cuenta con sistemas de gestión corporativos que permiten prevenir, detectar y comunicar situaciones de corrupción y soborno. Dicho Comité es responsable, entre otras cosas, de: verificar el cumplimiento de leyes y otras normas regulativas; asegurar el cumplimiento de las normas éticas y el código de conducta, así como Intervenir en situaciones de posibles conflictos de intereses y fraudes.

A su vez, a través del Plan de Auditoría Interna, se evalúan riesgos relacionados con la corrupción y se desarrollan planes de acción para mitigarlos. El plan considera los siguientes objetivos básicos:

- Proteger el Patrimonio de la Compañía en forma integral;
- Investigar pérdidas por fraudes e ineficiencias;
- Verificar el cumplimiento de las Políticas, Normas y Procedimientos;

Durante el período septiembre 2015 – agosto 2016 la compañía no ha tenido casos de corrupción ni procedimientos legales por causas relacionadas con prácticas monopolísticas y contra la libre competencia.

Para mayor información acerca de Grupo Peñaflor visitá:

[www.grupopenaflor.com.ar](http://www.grupopenaflor.com.ar)