



# COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2021



**Pacto Global**  
Red Argentina

# CONTENIDO

## 1 **Estrategia de Sustentabilidad**

## 2 **Carta de apoyo**

## 3 **Respaldo a los principios**

- I. Derechos Humanos & Anticorrupción
- II. Estándares Laborales
- III. Medio Ambiente

## 4 **Políticas y Códigos**

- I. Política de respeto de los DDHH
- II. Política de Integridad
- III. Política de seguridad y salud en el trabajo
- IV. Política ambiental
- V. Código de ética
- VI. Código de Comportamiento de colaboradores
- VII. Código de comportamiento de proveedores

# ESTRATEGIA DE SUSTENTABILIDAD

Nuestra visión de sustentabilidad se basa en comprender que el éxito económico va de la mano del cuidado del ambiente, mediante el uso racional de los recursos naturales, y comprometidos con las personas y el entorno social en el que operamos. Este círculo virtuoso es esencial en el modelo de negocios de la Empresa.

En ese sentido, formalizamos nuestro compromiso con una gestión responsable en términos económicos, ambientales y sociales a través de la Estrategia de Sustentabilidad, que, a su vez, responde a la del Holding Viña Concha y Toro.

Es importante destacar que nuestra Estrategia de Sustentabilidad está alineada con los 10 Principios de Pacto Global y, más recientemente, con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) definidos por las Naciones Unidas, aportando a su consecución hacia 2030.

Los lineamientos de la estrategia se traducen en seis pilares, cada uno con iniciativas y metas cuantificables, presentes en todos nuestros procesos.

## LOS 6 PILARES DE NUESTRA ESTRATEGIA



VISIÓN DE SUSTENTABILIDAD:  
**RETRIBUIR EN CADA BOTELLA LO QUE LA NATURALEZA NOS HA DADO.**

# CARTA DE APOYO

La sustentabilidad es parte fundamental de nuestra estrategia de negocio. Desde hace más de 11 años contamos con iniciativas que mejoran la vida de las personas y protegen los recursos naturales. Estas acciones se sostienen y progresan en el tiempo mientras crece nuestro negocio en el mundo, contribuyendo así al ansiado triple impacto.

Para lograr los objetivos propuestos es fundamental generar alianzas en distintos ámbitos, es por eso que me complace confirmar que Bodega Trivento Argentina reafirma su respaldo a los Diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en las áreas de los derechos humanos, el trabajo, el medioambiente y la anticorrupción.

En esta Comunicación de progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios a nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestras partes interesadas a través de nuestros principales canales de comunicación.

---

MARCOS JOFRÉ  
CEO



# RESPALDO A LOS PRINCIPIOS

Buscamos potenciar el desarrollo y la sustentabilidad de nuestras operaciones con la participación en asociaciones globales y locales. Como parte de nuestro modelo de negocio, consideramos fundamental mantener relaciones y alianzas estratégicas con importantes organizaciones e instituciones, entre ellas, el Pacto Global de las Naciones Unidas, el Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (CEADS) y embajadas de los países donde operamos.

Trivento suscribe y asume voluntariamente el compromiso con los 10 Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas. También, asumió compromisos con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

Desde 2017, asumimos compromisos públicos y, año a año, sumamos más iniciativas en nuevos ODS



# I. DERECHOS HUMANOS & ANTICORRUPCIÓN

Contamos con normas y documentos que contienen los principios éticos alineados a valores y atributos que rigen nuestras relaciones, así como el comportamiento de directores, ejecutivos, colaboradores, proveedores y clientes. En ese sentido, estamos comprometidos a llevar nuestro negocio con justicia, integridad y respeto por la ley en todo momento.

Nos regimos por el Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro, y un anexo propio de la filial argentina. Este último resume los valores y los atributos de conducta en los que deben enmarcarse todas las actuaciones del personal de Trivento, sin excepción.

Nuestro Comité de Ética promueve y regula el comportamiento de excelencia profesional y personal, además de ser el encargado de dar a conocer, resolver e informar las denuncias por violaciones al Código. (Código de Ética en anexos)

## PROGRAMA DE INTEGRIDAD

En Trivento desarrollamos un Programa de Integridad, que tiene como objetivo velar por el desempeño ético de directores, ejecutivos, colaboradores, proveedores y clientes de la Empresa. Como elementos esenciales, utiliza aquellos que establecen las principales normas legales: Ley Argentina 27.401 (Art. 23) y Resolución 27/2018 (Oficina Anticorrupción), Normas ISO 19.600, e ISO 37.001, Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción [UNODC 2004], Programa de Anticorrupción de Ética y Cumplimiento para las Empresas [UNODC 2013], Programa Anticorrupción [OCDE 2016], Foreign Corrupt Practice Act [DOJ USA 1977] y Bribery Act [UK 2010].



#### OBJETIVO

Velar por el desempeño con integridad de la Compañía.



#### ESTRATEGIA

Prevenir y mitigar los riesgos inherentes a la actividad.



#### METAS

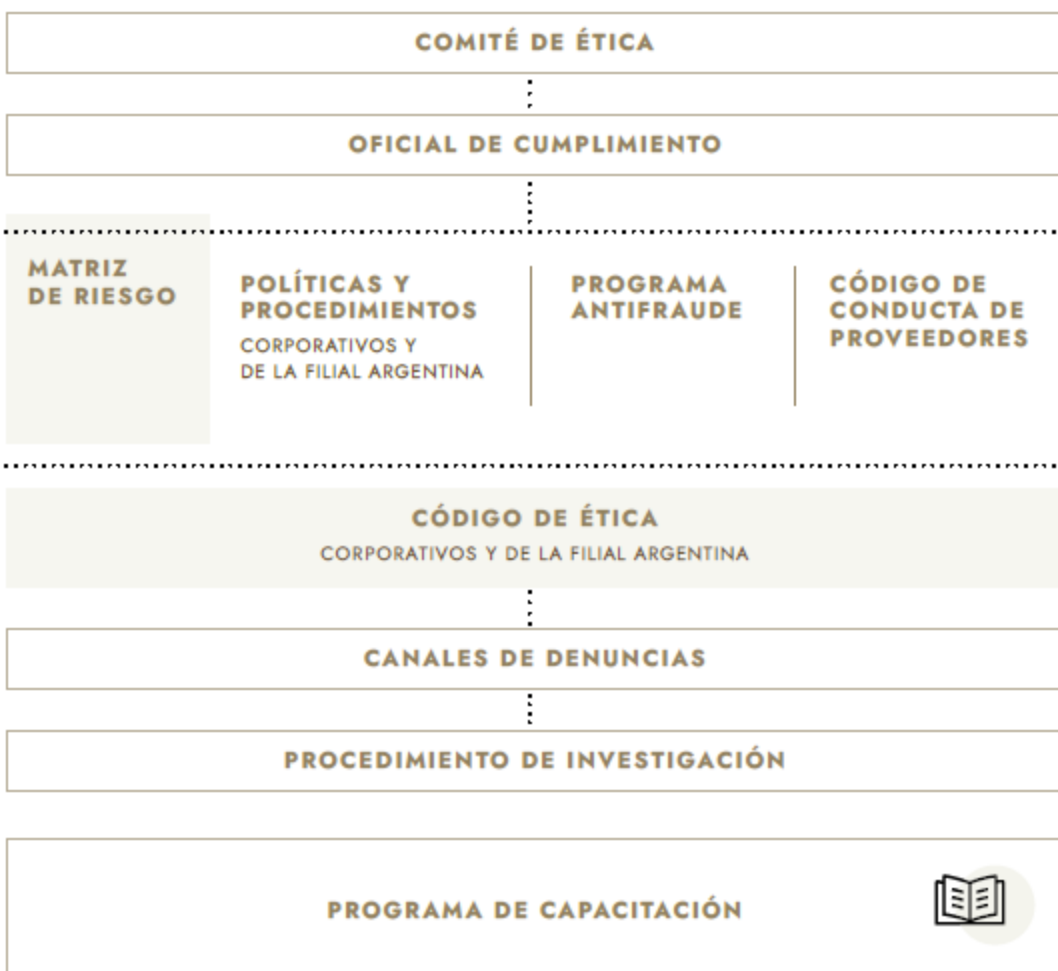
Disminuir la probabilidad de ocurrencia de los riesgos Mitigar los efectos de sucesos no deseados Promover la transparencia.

Para responder a las exigencias del programa, el Oficial de Cumplimiento, junto a Auditoría Interna, evalúa la matriz de riesgo elaborada por cada Gerencia. Esta pone de manifiesto los riesgos a los que está expuesta la Empresa, su vulnerabilidad y el grado de impacto que estos pueden ocasionar. A partir de dicha matriz, se configuran los siguientes documentos:

- **CÓDIGO DE ÉTICA:** documento donde se enuncian los principios con los que se compromete Trivento para llevar adelante sus actividades con integridad y respeto por las normas en todo momento.
- **POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA EMPRESA FILIAL ARGENTINA Y CASA MATRIZ:** establecen el comportamiento que el personal de la Empresa debe tener según el puesto asignado.
- **PROGRAMA ANTIFRAUDE:** define los criterios y las acciones diseñados para evitar y/o mitigar hechos fraudulentos donde la Empresa pueda verse involucrada.
- **CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES:** con normas que regulan el comportamiento de terceros en relación con su vinculación a la Empresa.
- **CÓDIGO DE CONDUCTA DE COLABORADORES:** con normas que regulan el comportamiento del personal en relación de dependencia a la Empresa.

El Oficial de Cumplimiento de Trivento depende del Directorio y es el encargado de la implementación, gestión, actualización y corrección del programa. Su accionar se apoya en el Comité de Ética, que está constituido por el Director titular residente en Argentina, el Oficial de Cumplimiento y la Gerente de Gestión de Personas. La principal función de este Comité es recibir las consultas del Oficial de Cumplimiento. Si las denuncias involucran al Oficial de Cumplimiento o a algún Director, estas se dirigen al Oficial de Cumplimiento del Holding Viña Concha y Toro.

Todos los ejecutivos, gerentes y colaboradores tienen la responsabilidad de tomar conocimiento y de adherir al Código de Comportamiento de Colaboradores, para mantener los estándares éticos y de Derechos Humanos de Trivento. Por ello, cuando ingresan colaboradores a la Empresa, firman los Códigos de Ética y Conducta y se capacitan en los procedimientos específicos de su puesto de trabajo. Además, el Programa de Integridad se comunica a través de los canales internos según un plan anual.





Otro de los elementos, que forma parte del Programa de Integridad, es la Línea Ética de Trivento. Esta permite que colaboradores, clientes, proveedores y/o terceros puedan reclamar sobre el accionar de la organización. Desde 2019 disponemos de una Línea Ética gestionada por un proveedor independiente, que garantiza transparencia y confidencialidad en el proceso. La Línea Ética posee cuatro vías anónimas: página web, e-mail, correo postal y teléfono gratuito y la posibilidad de denunciar en forma presencial y directa ante el Oficial de Cumplimiento de Trivento. Durante 2021 se recibieron 9 denuncias las cuales fueron investigadas.

EN EL 2021, SE REALIZARON CAPACITACIONES SOBRE EL PROGRAMA DE INTEGRIDAD, POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS ANTICORRUPCIÓN DE TRIVENTO, QUE ALCANZARON A 41 COLABORADORES

## **ABASTECIMIENTO RESPONSABLE**

El abastecimiento responsable es un principio fundamental de la estrategia de Trivento. A través de este principio, buscamos garantizar una cadena de suministro sustentable en el largo plazo, con el objetivo de crear un círculo virtuoso de mejora continua con nuestros proveedores.

**BUENAS PRÁCTICAS  
CON NUESTROS PROVEEDORES**



#### PRÁCTICAS Y POLÍTICAS

Extendemos a proveedores y contratistas nuestras prácticas y políticas sobre: transparencia, cumplimiento normativo, anticorrupción, libertad de asociación, no discriminación, rechazo al trabajo infantil y forzoso, entre otras.

#### CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO

Todo proveedor debe:

- Aceptar y adherir al Código de Comportamiento de Proveedores de Viña Concha y Toro, junto con el anexo de Trivento.
- Adherir al Código de Conducta BSCI (*Business Social Compliance Initiative*).

#### PLAN DE DESARROLLO DE PROVEEDORES (PDP) Y AUDITORÍAS

Para insumos de embalaje, contamos con un Plan de Desarrollo de Proveedores (PDP) y auditorías, que permiten a nuestros socios comerciales implementar buenas prácticas en materias de inocuidad, calidad, legalidad y fraude. El proceso incentiva la implementación y la certificación de sus prácticas productivas o de sus servicios en las normas internacionales GFSI, como *BRCGS Packaging and Materials* y *BRCGS Food*.

#### ESTÁNDARES DE COMPORTAMIENTO

Comunicamos claramente los estándares de comportamiento que esperamos de nuestros proveedores con respecto a los derechos laborales, la salud y la seguridad, el ambiente y la ética empresarial. Los códigos aplican a proveedores y contratistas, así como a sus respectivos empleados, agentes y subcontratistas.

## RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS

En Trivento trabajamos para que nuestro personal y proveedores respeten la Declaración Universal de Derechos Humanos y, en esa misma línea, que sus derechos sean garantizados, especialmente, aquellos de índole laboral, como: rechazo al trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, no discriminación, libertad de asociación, salud y seguridad, acoso laboral, diversidad e inclusión, jornada laboral, descanso y salario justo.

## NUESTROS COMPROMISOS

- Aseguramos la igualdad de género en la elección de personas candidatas para los puestos de trabajo.
- Condenamos cualquier tipo de discriminación y fomentamos la inclusión.
- Aseguramos la libertad sindical de todo el personal y de aquellas personas que trabajen en nuestra cadena de abastecimiento.
- Condenamos la existencia de trabajo infantil. Forzado o ilegal en todos nuestros proveedores.
- Sancionamos cualquier tipo de acoso laboral o sexual.
- Cuidamos la calidad de vida de nuestro personal, respetamos las jornadas laborales, el descanso, salarios justo y beneficios adicionales a los establecidos por ley.
- Ofrecemos oportunidades a todo nuestro personal para que pueda capacitarse en todos los niveles.

## NUESTRAS ACCIONES

- Adherimos a los Principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
- Adherimos al Código de Conducta BSCI.
- Exigimos a todos nuestros proveedores que adhieran a nuestro Código de Ética y al Código de Conducta BSCI.
- Contamos con un Programa de Integridad.
- Estamos en proceso de implementación de la norma ISO 45.001 (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud laboral).
- Todo nuestro personal puede acceder a nuestro Programa de Educación.
- Capacitamos sobre el Programa de Integridad y BSCI haciendo mención especial de los Derechos Humanos, así como también capacitaciones con nuestro abogado sobre derecho laboral ( Ley de Contrato de trabajo).

## II. ESTÁNDARES LABORALES



En Trivento, trabajamos en la construcción diaria de una cultura que se destaca por sus valores de trabajo en equipo, espíritu emprendedor, respeto, integridad y profesionalismo. A su vez, otorgamos gran importancia al desarrollo de las personas, el cuidado de los recursos y la articulación con la comunidad.

Contamos con un total de 500 colaboradores, el 81,8% son hombres y el 18,2% mujeres. En cuanto a la distribución geográfica de la plantilla, casi la totalidad del personal trabaja en la provincia de Mendoza y el departamento de Maipú es el que posee mayor concentración (70%).

En cuanto al tipo de contrato laboral, contamos con trabajadores permanentes y trabajadores temporales contratados para realizar tareas típicas de la vendimia. El peso relativo entre temporales y permanentes se ha mantenido estable a través del tiempo, exhibiendo un 82% la proporción de colaboradores con contrato fijo o indefinido para 2021.

De la misma manera, no se exhibe un sesgo de género respecto al tipo de contrato ( jornada completa y media jornada), ya que en el 2021 el 80% de los colaboradores temporarios fueron hombres vs. el 20% de mujeres que se da sobre el total de la plantilla.

### DIVERSIDAD

A través de nuestra “Política de inclusión, diversidad y no discriminación”, formalizamos nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades, el fomento de la inclusión y la condena a cualquier tipo de discriminación. En consecuencia, otorgamos igualdad de oportunidades a todas las personas sin discriminación por género, orientación sexual, origen étnico, creencias religiosas, edad u otras

En nuestra Empresa trabajan y conviven armoniosamente personas que pertenecen a la comunidad local y a otras nacionalidades, tales como Chile, Uruguay y Venezuela. A nivel de Directorio de Bodega Trivento, cumplimos con la Ley de Sociedades de Argentina, la que expresa que, al menos, la mitad de los directores deben ser residentes locales. En nuestro caso, el 60% son argentinos (3 hombres) y el 40% son de nacionalidad chilena (2 hombres).

Nuestra plantilla está enriquecida por una diversidad etaria, representada por un 22% de colaboradores menores a 30 años, un 66% de entre 30 y 50 años y el restante 12% mayor a 50 años.

En cuanto a la igualdad de oportunidades, vale mencionar que, si bien la incidencia de mujeres en el total del plantel de colaboradores permanentes es del 19%, la representación femenina es, aproximadamente, 35% en posiciones jerárquicas, técnicas y profesionales.

En relación con las categorías jerárquicas, contamos con el 60% de nuestro personal asignado a tareas operativas, de ventas y administración, un 37% son profesionales y técnicos y el 3% restante se encuentra en cargos gerenciales y ejecutivos.

	2021			2020			2019			2018		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Permanentes	338	73	411	345	78	423	332	78	410	329	84	413
Temporales	71	18	89	67	18	85	59	14	73	72	13	85

En cuanto a la tasa de rotación durante el 2021 la misma fue del 11,05% con la siguiente configuración por género y edad.

	2021	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Tasa total rotación	11,05%			
Tasa voluntaria	9,13%			
Baja Voluntaria		29	9	38
Baja Involuntaria		8	0	8
Total		37	9	46

	25-34	35-44	45-54	55-64	65-74	TOTAL
Baja Voluntaria	20	11	3	3	1	38
Baja Involuntaria	2	2	3	0	1	8
Total	22	13	6	3	2	46

## LIBERTAD DE ASOCIACIÓN

En Trivento se aplican dos convenios colectivos de trabajo. Como Compañía, favorecemos los espacios de diálogo con los delegados y el sindicato, así como el de ellos con nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras. Del 56% de colaboradores que se encuentran bajo convenio colectivo de trabajo, 171 figuran dentro del *Convenio 85/1989 (Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas)* y 107 bajo el *Convenio 154/91 (Sindicato de Viñateros, Obreros y Empleados)*. Además, garantizamos a nuestro personal el libre derecho de asociación a sindicatos.

	2021	2020	2019	2018
Colaboradores fuera de convenio	222	226	208	202
Colaboradores dentro de convenio	278	282	275	296
Colaboradores dentro de convenio 85/1989 (Sindicato de Obreros y Empleados Vitivinícolas)	171	173	162	159
Colaboradores dentro de convenio 154/91 (Sindicato de Viñateros, Obrero y Empleados)	107	109	113	137

## REMUNERACIONES

Las remuneraciones se determinan en función a los méritos y otras variables relacionadas con las tareas y la escala jerárquica.

Garantizamos un sueldo justo para nuestro personal en función del salario mínimo, vital y móvil (SMVM), determinado según la Ley Nacional 14.456, el salario de la categoría inicial de Trivento y por ende el resto de los salarios supera el SMVM para favorecer el bienestar de los colaboradores.

# OPORTUNIDADES DE DESARROLLO Y BIENESTAR

Contamos con varias iniciativas y programas para mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores y nuestras colaboradoras. Estamos convencidos de que el compromiso con su labor está íntimamente relacionado con el cuidado y el bienestar que la Empresa les brinda. En ese sentido, fomentamos su bienestar físico y mental, fortalecemos sus competencias a través de la formación, y procuramos generar un buen clima laboral y un entorno que resguarde su salud y su seguridad en todo momento. Nuestros programas de gestión sostenible del capital humano se agrupan en tres categorías y se adicionan a los beneficios establecidos por ley de los que goza todo nuestro personal.

FOMENTAMOS EL BIENESTAR Y EL EQUILIBRIO VITAL DE NUESTRA GENTE. QUE SU PASO POR TRIVENTO SEA UNA EXPERIENCIA ENRIQUECEDORA EN TODOS LOS ASPECTOS DE SU VIDA.

## NUESTROS PROGRAMAS

### GESTIÓN SOSTENIBLE DEL CAPITAL HUMANO

#### PROGRAMAS

#### VIENTOS DE OPORTUNIDAD

#### VIENTOS DE IGUALDAD

#### VIENTOS DE BIENESTAR

#### INICIATIVAS

- Formación de Colaboradores
- TES (Terminalidad Educativa Semipresencial): nivel secundario, primario y alfabetización
- Becas para estudiantes alto rendimiento
- Creciendo Juntos
- Vida Saludable y Medicina Laboral
- Vida en Familia
- Flexibilidad Horaria
- Calidad de Vida

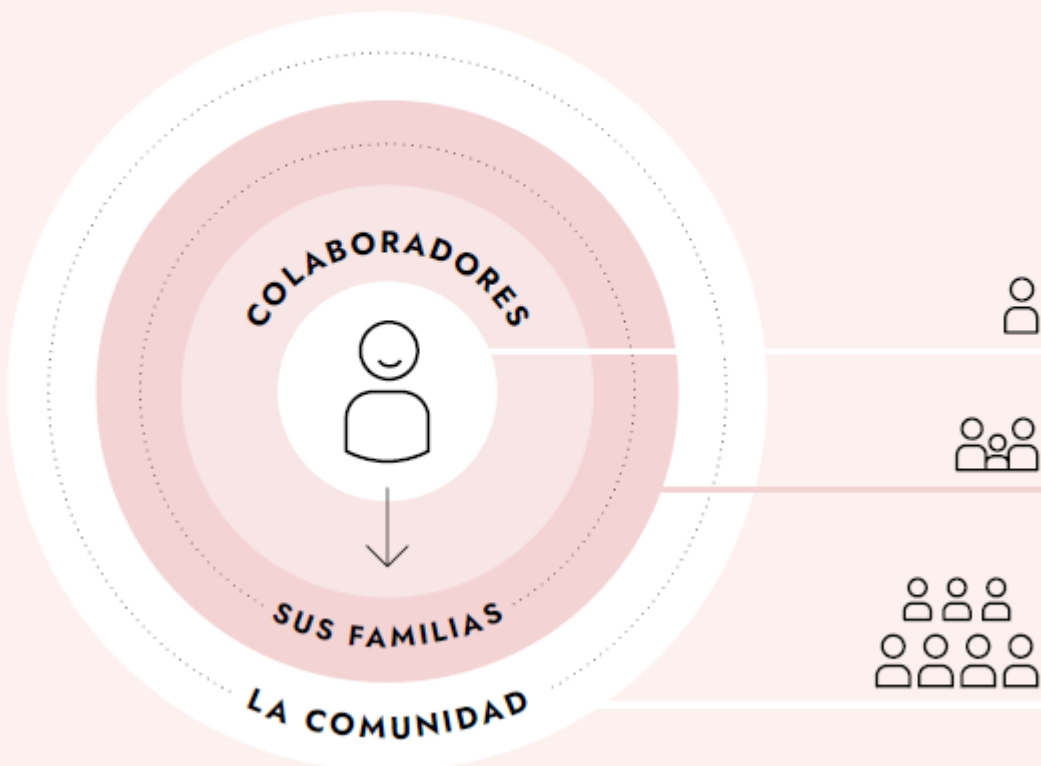


La formación y las oportunidades de desarrollo de nuestro personal son aspectos estratégicos, que hacen a la competitividad de la Empresa, fortalecen su activo intangible y logran una mayor motivación, compromiso y mejoras en el desempeño.

Nuestro Programa Vientos de Oportunidad articula todas las iniciativas y los proyectos vinculados a la educación, ya sea que tengan su foco sobre nuestro personal y su entorno familiar o en la comunidad en general.

Con más de 14 años de trabajo, primero, nos enfocamos puertas adentro y comenzamos con las iniciativas de Terminalidad Educativa, Plan de Formación y Becas de Estudio. Unos años más tarde, lanzamos becas para hijos e hijas de colaboradores y, en 2020, lanzamos nuestro programa de becas para jóvenes de la comunidad.




## ¿QUIÉNES SON BENEFICIADOS?





## METAS

Las metas vinculadas con la educación que nos hemos propuesto para 2023 son:

- 1** Aumentar la cantidad de personas que obtengan su título secundario en el aula satélite de Trivento respecto a 2018. 
- 2** Tener 100% de nuestro personal con estudios básicos primarios acreditados. 
- 3** Contribuir en la alfabetización de, al menos, 15 personas. 

## FORMACIÓN DE COLABORADORES

El desarrollo y la formación son temas prioritarios. Por eso, el Plan Anual de Capacitaciones incluye una gran cantidad de colaboradores. Invertimos en la formación de diversas competencias y herramientas clave, con el objetivo de buscar la excelencia en el desempeño de todas las funciones en nuestra Empresa.

Este plan ofrece desde cursos de idiomas, herramientas informáticas, cursos para el desarrollo de habilidades blandas hasta múltiples capacitaciones técnicas, tanto internas como externas.

En cuanto al cumplimiento normativo, se completaron todas las capacitaciones requeridas por la ley o las normativas aplicadas a la bodega, se entregó material impreso o en formato digital y posteriormente se realizó una evaluación.

## MEDIA DE HORAS DE FORMACIÓN POR COLABORADOR

	2021	2020	2019	2018
Media	16,82	12,79	23,61	25,37
Total personas capacitadas	475	406	482	449
% personas capacitadas	95%	80%	100%	90%
Total horas de capacitación	8412	6501	11407	12637

2021

+8.400  
HORAS  
DE CAPACITACIÓN



95%  
DE NUESTROS  
COLABORADORES

## TERMINALIDAD ESCOLAR SEMIPRESENCIAL (TES)

Con más de 13 años de antigüedad, la iniciativa TES ofrece a nuestra gente la posibilidad de completar sus estudios.

En calidad de pioneros, en 2008 firmamos un acuerdo con la Dirección General de Escuelas de la provincia. Acondicionamos nuestras instalaciones e implementamos un aula escolar, que funciona como aula satélite de un Centro Educativo de Nivel Secundario (CENS 3-413). Así comenzó nuestra iniciativa de Terminalidad Educativa Semipresencial y, a partir de su gran repercusión e impacto positivo, otras empresas la replicaron. En 2017 extendimos la iniciativa e incorporamos la finalización de estudios básicos y la alfabetización siguiendo la misma modalidad.

Un diferencial (que contribuye al éxito del TES en Trivento) es la designación de padrinos, cuyo objetivo es acompañar y motivar a los estudiantes.

Además, la figura del padrino facilita la comunicación de su ahijado con profesores e, incluso, jefes, mediante el seguimiento continuo y personalizado.

PRIMER CICLO	SEGUNDO CICLO	TERCER CICLO	CUARTO CICLO	QUINTO CICLO
2008-2009-2010	2012-2013-2014	2015-2016-2017	2018-2019-2020	2021-2022-2023
16 PERSONAS EGRESADAS	34 PERSONAS EGRESADAS	23 PERSONAS EGRESADAS	23 PERSONAS EGRESADAS +3 POR EGRESAR	27 ALUMNOS INSCRIPTOS

HASTA AHORA  
.....

93 COLABORADORES  
OBTUVIERON SU  
TÍTULO SECUNDARIO

3 COLABORADORES  
OBTUVIERON SU  
TÍTULO PRIMARIO



## BECAS DE ESTUDIO

Las becas de estudio se otorgan a través de la Fundación Fondo de Becas para Estudiantes (FONBEC), con el objetivo de hacer una elección transparente de candidatos y su seguimiento durante el año. Esta organización no gubernamental posibilita que estudiantes de alto rendimiento continúen sus estudios, evitando la deserción por faltas de medios económicos. Dentro de las becas otorgadas, contamos con tres grupos:

TIPO DE BECA	AÑO DE COMIENZO	OBJETIVO	IMPACTO 2021
BECAS PARA COLABORADORES	2012	Su objetivo es acompañar sus estudios terciarios, de grado y posgrado en prestigiosas instituciones externas.	6 BECAS DE ESTUDIO
BECAS PARA HIJOS E HIJAS DE COLABORADORES	2015	Su fin es otorgar un incentivo económico para acompañar a los hijos de nuestro personal, cuyo desempeño académico es de excelencia.	32 BECAS DE ESTUDIO
BECAS ORIENTADAS A LA COMUNIDAD: INICIATIVA WHITE MALBEC	2019	Se trata del primer vino con impacto social. El propósito fundamental del producto es recaudar fondos para becas educativas. Para mejorar su comercialización, se decidió incluirlo en la línea más vendida de la Empresa y número uno en Europa: Trivento Reserve.	50 BECAS DE ESTUDIO DE COMUNIDADES DE MENDOZA Y BUENOS AIRES

### IMPACTO ACUMULADO

DESDE 2012,  
HEMOS OTORGADO



66 BECAS  
DE ESTUDIO A  
COLABORADORES

DESDE 2015,  
HEMOS OTORGADO



138 BECAS  
A HIJOS E HIJAS  
DE COLABORADORES

DESDE 2020,  
HEMOS OTORGADO



100 BECAS  
A PARTIR DE LA  
INICIATIVA WHITE  
MALBEC

CON SUS VENTAS,  
TRIVENTO WHITE MALBEC  
CONTRIBUYE A ENTREGAR  
**50 BECAS ANUALES**  
para acompañar la educación de  
niños, niñas y jóvenes de Argentina, a  
través de Fonbec.



# VIENTOS DE IGUALDAD

## CRECIENDO JUNTOS

Con vigencia desde 2010, esta iniciativa ha sido una de las acciones más distintivas e innovadoras en la industria vitivinícola argentina. Su principal objetivo es que los hijos y las hijas de nuestro personal (en su primer año de vida) cuenten con sus padres y madres más tiempo, permitiendo un crecimiento con mayor contención en la etapa más importante del desarrollo humano.

### Licencia extendida para padres

Extensión de la licencia por paternidad de 2 a 5 días  
+ Horario especial reducido para las dos semanas subsiguientes a su reincorporación.

### Regreso gradual al trabajo para madres

Régimen de horario especial durante el primer año de vida del bebé.

Se reincorporan a sus funciones con solo 4 horas y se agregan 2 horas adicionales desde los 6 meses hasta el año, donde se completa el horario normal.

REINCORPORACIÓN LUEGO DEL PERMISO PARENTAL	2021	2020	2019
Hombres que regresaron luego de su licencia	100%	100%	100%
Mujeres que regresaron luego de su licencia	100%	100%	80%
<b>TASA DE REINCORPORACIÓN O REGRESO (*)</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>95%</b>

\*  $[(\text{COLABORADORES QUE REGRESARON} \div \text{COLABORADORES QUE DEBERÍAN HABER REGRESADO}) \times 100 \text{ REGRESADO}] \times 100$

EN 2021

5 MADRES  
Y 12  
PADRES  
GOZARON DE  
ESTAS LICENCIAS

100%  
VOLVIÓ  
AL TRABAJO



## VIENTOS DE BIENESTAR

En Trivento, promovemos, acompañamos y formamos a los colaboradores y las colaboradoras en buenos hábitos de salud, para contribuir a que alcancen una vida plena. Nuestra base de beneficios otorgados está definida por la ley



- Seguro de vida.

---

- Asistencia sanitaria en el horario de trabajo.

---

- Cobertura de Aseguradoras de Riesgo del Trabajo (ART) en caso de sufrir accidentes.

---

- Permiso por cuidado a enfermos, licencia por fallecimiento de familiares, licencia por paternidad o maternidad.

## VIDA SALUDABLE Y MEDICINA LABORAL

A través de nuestra iniciativa de Vida Saludable, les ofrecemos el asesoramiento y la asistencia de profesionales de la salud, acceso a chequeos periódicos, campañas de vacunación, concientización en hábitos y desayunos saludables, entre otros. A su vez, fomentamos una cultura del consumo responsable de alcohol, mediante campañas de comunicación y acciones llevadas adelante en el marco de *Wine in Moderation*. Este programa internacional es una iniciativa nacida en el sector vitivinícola, para inspirar estilos de vida saludables y beneficiosos para las personas, contribuyendo a reducir los efectos perjudiciales relacionados con el consumo abusivo de alcohol.

En nuestra bodega, contamos con un Servicio de Medicina Laboral con tres médicos disponibles, 15 horas a la semana, y un enfermero laboral, 8 horas al día de lunes a viernes (habilitado ante la Subsecretaría de Trabajo y Seguridad Social el Libro de Medicina, Resolución SSTSS 8725/11 y Decreto 1338/96). A su vez, tenemos a disposición el Servicio de Área Protegida,

servicio de ambulancia, el cual se solicita cuando la atención excede la capacidad del consultorio o no se encuentra el personal de salud en el establecimiento.

Desde 2020, contamos con el asesoramiento de una nutricionista, para poder acompañar y dar seguimiento a diferentes personas con planes nutricionales a medida. 27 personas son parte de este programa.

Además, contamos con el servicio de especialistas en Infectología, que nos han asesorado durante toda la pandemia en materia de COVID-19

### VIDA EN FAMILIA Y CELEBRACIONES ESPECIALES

Organizamos distintas actividades, especialmente pensadas para las familias de nuestro personal. Entre las más destacadas, se encuentran la conmemoración del Día del Niño y la entrega de elementos escolares para sus hijos e hijas antes del inicio del ciclo escolar.

**EN 2021, ENTREGAMOS 316 VOUCHERS PARA ÚTILES Y 153 MOCHILAS CON ÚTILES PARA LOS HIJOS E HIJAS DE NUESTRO PERSONAL.**

Para el Día del Niño, les obsequiamos libros a 193 hijos de colaboradores. Dentro de las acciones especiales, que impulsamos para contribuir al bienestar de nuestra gente, se encuentran las conmemoraciones por el Día de la Madre, Día del Padre, Día de la Mujer, Día del Amigo, Día del Trabajador, y celebración de Pascuas y de fechas patrias. En varios de estos, se entregan obsequios especiales alegóricos, sin distinción de la jerarquía ocupada en la Empresa.

## SALUD Y SEGURIDAD

Nos comprometemos a brindar a nuestra gente buenas condiciones laborales y un ambiente de trabajo seguro.

El cuidado y la seguridad constituyen un tema de gran relevancia para la Empresa. Por ello, en 2021 continuamos con la implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con la norma ISO 45001.

En cuanto al cumplimiento normativo, contamos con un Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo con lo indicado en la Ley 19587, Decreto 351/79. Vale mencionar que todos los establecimientos son alcanzados por el Servicio de Seguridad y Salud y que cada uno cuenta con un Libro de Higiene y Seguridad Habilitado .

Nuestra Política de Seguridad constituye la formalización de principios y prácticas, que tienen como fin proteger a nuestro personal frente a situaciones laborales que puedan provocar lesiones, dolencias o enfermedades.

Esta política se complementa con un programa denominado *Stop Work Authority*, cuyo objetivo es que cualquier colaborador o colaboradora (independientemente de su posición en la Compañía) puede detener una actividad que genere potenciales accidentes.

Para asegurar el abordaje interdisciplinario y transversal del tema de salud y seguridad, contamos con un Comité General de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo y Ambiente, del que participan el Gerente General, los gerentes y jefes de las áreas de Administración y Finanzas, Operaciones, Gestión de Personas, Agrícola, Ingeniería y Mantenimiento, y Calidad. Este Comité mantiene reuniones mensuales, en donde se analizan las estadísticas de seguridad y las oportunidades de mejora de cada área, así como las acciones inseguras detectadas.

En cuanto a las herramientas de difusión, comunicación y promoción de los temas de Seguridad y Salud en el Trabajo, contamos con carteleras de Seguridad, capacitaciones brindadas por el equipo SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) y Lecciones de un Punto (LUPs), que se dictan una vez a la semana por los supervisores al personal y se encuentran disponibles en el Centro de Documentación de Trivento servicio.

Todo el personal externo a la Empresa, que ingresa a nuestro establecimiento, es verificado en cuanto a las condiciones de seguridad de trabajo, de acuerdo con las políticas de Trivento.

## **IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS**

Para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos, contamos con un Procedimiento de Trabajo, en el cual el equipo SST, supervisores y operarios tienen la responsabilidad de identificar los peligros de su sector; posteriormente, el equipo SST establece los métodos de control.

Como parte de nuestra gestión de riesgos asociados a la seguridad, se fomenta la cultura del autocuidado y, cuando un operario detecta una situación de riesgo, puede notificar en forma directa a quien supervisa el sector o al equipo SST. También, contamos con planillas de avisos de situaciones de riesgo y buzones de mejora continua.

Además, anualmente, realizamos un taller de “Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos”, cuyos resultados permiten mejorar los métodos de control que se realizan en cada tarea y mantener actualizados los procedimientos de trabajo de cada sector.

El proceso de gestión de prevención de accidentes de trabajo es el siguiente:



---

**PREVENCIÓN  
DE ACCIDENTES**

- Revisión de riesgos según la actividad
- Cronograma de capacitación anual
- Permisos de trabajo para obras (suspensión del trabajo de proveedores sin permisos)
- Equipo de SST por sitio
- Verificaciones de SST
- LUPs (4 mensuales/supervisor)
- Aviso de situación de riesgo - ASR (1 por mes por supervisor)
- Entrega de EPP

---

**GESTIÓN  
ACCIDENTE**

- Investigación
- Seguimiento del caso
- Afectación en indicadores SST

---

**ACCIÓN  
POSACCIDENTE**

- Explicación del evento y propuesta del sector para evitar futuros accidentes (trabajo en conjunto con SST)
- Capacitaciones reactivas por sitio según eventos
- Aplicación de sanción según política de sanciones RR. HH. - considerar sanciones para puestos medios
- Revisión de competencias del personal asociadas al puesto de trabajo según tendencia a accidentes

## ACCIDENTES, DOLENCIAS Y ENFERMEDADES LABORALES

Durante 2021, no se registraron fallecimientos ni lesiones por accidentes laborales con grandes consecuencias. En total, durante el período reportado, se registraron 891,050 horas trabajadas, 22 lesiones por accidentes laborales y 8 in itinere. La tasa es de 24,7\* (cálculo en función de 1 millón de horas trabajadas). En relación con las dolencias y las enfermedades laborales, no se presentó ningún caso.

\*No se contemplan accidentes de in itinere ni de terceros.

INDICADORES	2021	2020	2019	2018
Accidentes	22	29	31	27
Enfermedad profesional	0	8	3	0
In Itínere	8	5	5	7
Accidentes de terceros	1	0	4	2
Total de eventos	31	42	43	36
Días perdidos por accidentes	982	652	589	843
Días perdidos in itínere	475	397	56	306
Total días perdidos	1457	1049	645	1149
Índice de Siniestralidad	4,96	8,40	8,79	N/A
Índice de Gravedad	1,11	0,89	0,84	N/A
Duración media de las bajas	44,60	21,00	19,00	N/A

## FORMACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Una parte importante de nuestra gestión, para minimizar los riesgos de salud y seguridad en el trabajo, pasa por la capacitación de nuestro personal. En ese sentido, en enero de cada año elaboramos un programa de capacitaciones sobre los riesgos de cada sector, que se actualiza anualmente. La formación es sin costo alguno y se dicta en horario laboral. Los programas de formación también incluyen inducción de seguridad a personal externo de la Empresa que ingresa a nuestros establecimientos.

### TEMAS ABORDADOS EN 2021:

- FORMACIÓN Y ENTRENAMIENTO DE BRIGADA DE EMERGENCIAS
- PROTECCIÓN AUDITIVA Y CUIDADO DE LA AUDICIÓN
- INDUCCIÓN DE SEGURIDAD A NUEVOS INGRESOS (PERMANENTE/TEMPORAL PROPIO Y EXTERNO)
- SIMULACRO DE EVACUACIÓN ANTE EMERGENCIAS (RES. 905/15)
- USO Y CONSERVACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL (RES. 905/15)
- INDUCCIÓN DE SEGURIDAD: COSECHA Y ACARREO DE UVAS, PODA Y TIRONEO
- MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS
- RIESGO DE INCENDIO Y USO DE EXTINTORES
- RIESGO ELÉCTRICO (RES. 905/15)
- USO CORRECTO Y CONSERVACIÓN DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL
- TRABAJO EN ALTURA
- MANIPULACIÓN DE PRODUCTOS QUÍMICOS/AGROQUÍMICOS
- TRABAJO EN ESPACIOS CONFINADOS

# III. MEDIO AMBIENTE

Trabajamos en el compromiso de conservar los recursos naturales a largo plazo, para que las futuras generaciones puedan hacer uso de ellos en idénticas condiciones.

En el pilar Ambiente de la Estrategia de Sustentabilidad, enfocamos nuestras iniciativas, principalmente, en dos aspectos:

- La gestión adecuada de nuestros recursos con criterios de reducción, eficiencia y conservación.
- La gestión de externalidades, con el objetivo de reducir nuestros residuos y mitigar nuestro impacto en el cambio climático.

El enfoque utilizado, para identificar nuestros impactos relacionados con el ambiente, es el Análisis de Ciclo de Vida. Para determinar los aspectos e impactos ambientales asociados a las etapas del ciclo de vida y valorarlos, consideramos el entorno natural, la salud humana y el tipo de recursos naturales utilizados, así como las salidas generadas de materiales o energía de los distintos procesos.

En 2019 calculamos la huella ambiental de las operaciones de Trivento para el año 2018, siguiendo las pautas expresadas en el documento “Reglas de categoría de la huella ambiental de producto (PEFCR) para vino tranquilo y espumoso”, publicado en Europa el 26/4/2018. A partir de este estudio, pudimos comenzar a entender e identificar los principales impactos ambientales de nuestra actividad, a efectos del desarrollo de planes de acción y estrategias de gestión ambiental futuras.

De acuerdo con este estudio, el mayor impacto de nuestra huella ambiental es en el cambio climático y en el agua. Por otro lado, nuestras bodegas son las que más representatividad tienen en cuanto al impacto de la huella a nivel general. Estos resultados nos permiten mejorar el entendimiento de nuestros impactos, tomar acciones y elaborar estrategias para mitigarlos.

CATEGORÍA DE IMPACTO	VINOS TRANQUILOS	VINOS ESPUMANTES
CAMBIO CLIMÁTICO	22,9%	43,2%
AGOTAMIENTO DEL RECURSO DEL AGUA	20,8%	29,7%
ACIDIFICACIÓN	8,2%	2,7%
EUTROFIZACIÓN TERRESTRE	8,2%	2,9%
EUTROFIZACIÓN DE AGUA DULCE	7,2%	6,6%
RESTO (DISTRIBUIDO EN 9 CATEGORÍAS)	32,7%	14,9%

COMPOSICIÓN DE HUELLA AMBIENTAL	VINOS TRANQUILOS	VINO ESPUMANTES
HUELLA AMBIENTAL FINCAS	39,12%	24,48%
HUELLA AMBIENTAL BODEGA	57,49%	74,98%
HUELLA AMBIENTAL DE DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTO	3,39%	0,54%

## CONTRIBUCIÓN A LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

Reconociendo nuestro impacto y asumiendo el desafío de trabajar para las generaciones presentes y futuras, nos comprometemos a contribuir con las siguientes metas vinculadas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030, que delinearán nuestra estrategia de gestión diaria:



**ODS 6.3:** Para 2030, mejorar la calidad del agua reduciendo la contaminación, eliminando el vertimiento y minimizando la emisión de productos químicos y materiales peligrosos, reduciendo a la mitad el porcentaje de aguas residuales sin tratar y aumentando considerablemente el reciclado y la reutilización sin riesgos a nivel mundial.

**ODS 6.4.:** Para 2030, aumentar considerablemente el uso eficiente de los recursos hídricos en todos los sectores y asegurar la sostenibilidad de la extracción y el abastecimiento de agua dulce, para hacer frente a la escasez de agua y reducir considerablemente el número de personas que sufren falta de agua.



**ODS 12.5:** Para 2030, disminuir de manera sustancial la generación de desechos mediante políticas de prevención, reducción, reciclaje y reutilización.



**ODS 13.1:** Fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación a los riesgos relacionados con el clima y los desastres naturales en todos los países.

**ODS 13.2:** Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.

**ODS 13.3:** Mejorar la educación, la sensibilización y la capacidad humana e institucional respecto de la mitigación del cambio climático, la adaptación a él, la reducción de sus efectos y la alerta temprana.

## SUELO

Como parte de nuestra Política Integrada, la gestión del suelo es un punto fundamental de nuestro compromiso con el ambiente. Poseemos procedimientos en donde se definen los objetivos, las actividades que deben llevarse adelante y el alcance de estas. De acuerdo con estos procedimientos, el manejo del suelo debe revisarse cada dos (2) años, o cada vez que se identifique algún problema referido a este.

La gestión del suelo es ejecutada, específicamente, por 4 “Jefes de Viñedos”, que son los responsables de capacitar e indicar a los encargados de finca sobre el manejo del suelo

LAS ACTIVIDADES DE MANEJO DEL SUELO ESTÁN DEFINIDAS DE ACUERDO CON LO SIGUIENTE:

.....

- ▮ FRECUENCIA DE REVISIÓN DEL SUELO
- ▮ PARÁMETROS FÍSICOS DEL SUELO
- ▮ MANEJO DE NUTRIENTES
- ▮ FERTILIDAD BIOLÓGICA
- ▮ SALINIDAD Y SODICIDAD
- ▮ LABRANZAS
- ▮ COBERTURA VEGETAL Y MATERIA ORGÁNICA
- ▮ EROSIÓN EÓLICA
- ▮ EROSIÓN HÍDRICA
- ▮ PLAGAS DEL SUELO

Las políticas antes mencionadas se aplican a todas las acciones y/o medidas que se implementan referidas al manejo del suelo de nuestros viñedos. En relación con el manejo y la conservación, se adoptan dos estrategias que consisten en:

#### SIEMBRA DE VERDEOS EN FORMA INTERFILAR

---

El objetivo es atenuar los efectos de la compactación producida por la maquinaria agrícola y, además, favorecer el desarrollo de la macro, meso y micrófauna del suelo. La siembra se realiza a fines del verano-principios de otoño, para aprovechar las lluvias de esas estaciones.

#### MANEJO DEL SUELO CON LABRANZA VERTICAL

---

Dentro de la estrategia, se optó por la especie Centeno (*Secale Cereale*), ya que es la que más se adapta a nuestro régimen de precipitaciones, el cual le permite desarrollarse conforme a nuestras necesidades.

## VINE NUTRITION PROGRAM

Disponemos de un equipo de Investigación y Desarrollo, que realiza en forma bianual el análisis del suelo para evaluar el contenido de nutrientes, la dinámica de las sales en el suelo y la clase textural en cada viñedo, para mejorar la toma de decisión en cuanto a su manejo.

De este equipo nació el programa *Vine Nutrition Program* (VNP), con la misión de lograr el balance nutricional óptimo de la vid, para obtener viñedos sustentables que sean capaces de producir de manera sostenida, en volumen y calidad, por treinta años o más. Su objetivo es entregar a cada planta el requerimiento adecuado de nutrientes que necesita, en los momentos oportunos, de acuerdo con la variedad, portainjerto, suelo, clima y destino, y sin modificar la composición natural del sustrato del suelo. Cada uno de estos factores hace que cada cuartel sea único y, por lo tanto, sus necesidades nutricionales también lo sean.

EL DESARROLLO  
DEL VNP CONSTA DE  
TRES PROYECTOS:

- 1 GESTIÓN DE LOS NUTRIENTES
- 2 GESTIÓN DE LA MATERIA
- 3 ESTUDIO DE MICROORGANISMOS DEL SUELO, ESPECÍFICAMENTE, EL HONGO DEL GÉNERO TRICHODERMAS

Este último proyecto cuenta con la colaboración del Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria de Rama Caída en San Rafael, Mendoza.

La interrelación de los tres proyectos nos conduce a tener viñedos capaces de producir, de manera sostenida en el tiempo, uvas de calidad, ya que una nutrición en exceso puede impactar en el suelo y afectar la calidad de las uvas y, posteriormente, el vino, y una nutrición en defecto puede afectar la capacidad futura de producción.

## VINE NUTRITION PROGRAM



### GESTIÓN ESTADO NUTRICIONAL

1

Conocer y gestionar el estado nutricional de nuestros viñedos es un punto clave para lograr que estos sean equilibrados y sustentables. La nutrición es esencial para el crecimiento y el desarrollo del viñedo. La planta necesita nutrientes como nitrógeno, fósforo, potasio y magnesio en su justa medida. A través de este proyecto, estudiamos la disponibilidad de estos nutrientes en el suelo, el contenido de estos en la planta a través de análisis foliares y sus requerimientos en función del desarrollo vegetativo y kilos de uva producidos. Con esta información, formulamos fertilizantes de acuerdo con las necesidades de cada viñedo de nuestras fincas. También, contamos con rizotrones, que nos permiten determinar el momento oportuno para aplicar ciertos nutrientes de acuerdo con el desarrollo de las raíces.

### ESTUDIO Y APORTE DE MATERIA ORGÁNICA

2

El estudio y el aporte de materia orgánica busca mejorar las condiciones del suelo para, entre otros beneficios, incrementar la disponibilidad de nutrientes. Para ello, partimos de un residuo del proceso de vinificación (como son los de orujos y escobajos de uva), los sometemos a un proceso de vermicompostaje, extraemos los ácidos húmicos y fúlvicos y, luego, aportamos a nuestros suelos a través del riego por goteo. Además, este fertilizante orgánico nos permite suministrar elementos inorgánicos, como nitrógeno, fósforo, potasio y magnesio, que son descontados de la nutrición inorgánica. De esta manera, se logra mejorar las condiciones de suelo en términos de estructura, mejora de infiltración y soporte para el desarrollo de microorganismos del suelo.



La nutrición biológica se basa en el aislamiento y en la multiplicación de microorganismos benéficos del suelo, comenzando por *Trichoderma* sp., que son hongos con efecto bioestimulante. Esto nos permite tener un suelo con vida y estimular el desarrollo radicular, poniendo a disposición nutrientes inorgánicos para el viñedo.

## AGUA Y EFLUENTES

El agua dulce es un recurso escaso a nivel mundial. En Mendoza la situación es crítica; estamos atravesando la peor escasez del recurso de los últimos 100 años, una situación que, además, se ve agravada por los efectos del cambio climático, ya que se producen menos precipitaciones níveas en alta montaña y el deshielo ocurre antes de lo esperado. Por estas razones, la gestión de este recurso se hace aún más importante, tanto en la eficiencia como en la medición de nuestros impactos.

El agua que consumimos proviene de napas subterráneas para el caso de las bodegas y fincas, y del sistema de derivación superficial para el caso de algunas fincas. En el caso de las bodegas, se utiliza para los procesos de lavado de equipos, generación de vapor, enfriamiento de tanques y otros. Sin embargo, el mayor volumen está destinado al riego para la producción de uva. El agua utilizada para riego infiltra en el suelo (y es absorbida por la planta) y el agua utilizada en las bodegas genera efluentes líquidos que, después de un tratamiento primario según convenio con el Departamento General de Irrigación, se vierten en un colector industrial o se reutilizan para riego de Áreas de Cultivos Restringidos Especiales (ACRE), donde poseemos 1,8 hectáreas bosque de eucaliptos y casuarinas.



Nuestros impactos tienen que ver con el agotamiento del recurso del agua (tanto subterránea como superficial) y con la generación de efluentes. Para nuestras actividades, utilizamos agua dulce proveniente del sistema superficial o de cuencas subterráneas. Las cuencas son las siguientes.

RÍO  
MENDOZA

RÍO TUNUYÁN  
INFERIOR

RÍO  
LAS TUNAS

RÍO TUNUYÁN  
SUPERIOR

Los impactos relacionados con el agua están identificados y cuantificados. La manera de abordarlos es por medio de acciones que contemplan medidas de control y de acción frente a su consumo. Estas acciones incluyen:

- El monitoreo de los consumos de agua de manera mensual, a fin de identificar desvíos y tomar las medidas necesarias para corregirlos, en conjunto con los responsables de cada sector.



- La búsqueda permanente de eficiencia en el consumo, a través del control operativo y de la implementación de medidas que permitan mejoras en el tiempo.



## GESTIÓN DEL AGUA EN LOS VIÑEDOS

En nuestras fincas en plena producción el sistema de riego del total de la superficie plantada es por goteo, con una eficiencia superior al 90%. Del agua utilizada en fincas, el 92% se extrae de pozos y el volumen restante proviene del riego superficial. Las nuevas fincas están en proceso de adaptación a este sistema.

El monitoreo del recurso agua en los viñedos se hace: 1) por medio del relevamiento visual de calicatas en diferentes momentos, 2) por medición del contenido de agua del suelo por método gravimétrico y 3) por monitoreo del estado hídrico de la planta con cámara de scholander.

EL RELEVAMIENTO  
VISUAL DE CALICATAS,  
SE TRABAJA EN 4  
MOMENTOS CLAVES:



VENDIMIA



OTOÑO



INVIERNO



PRIMAVERA

- **AL FINALIZAR LA VENDIMIA:** permite tomar decisiones de riego y observar el desarrollo radicular para entender la eficiencia en la captación de nutrientes aportados.
- **EN OTOÑO:** observamos y cuantificamos el agua remanente en el perfil del suelo activo (donde están las raíces), a efectos de entender la cantidad de agua que se debe aportar durante el período invernal.
- **EN INVIERNO:** observamos el contenido de humedad del perfil del suelo, para asegurar que alcanzamos los niveles de almacenamiento deseados/necesarios antes de la brotación.
- **EN PRIMAVERA:** observamos la distribución (profundidad a que llega el agua) y la cantidad de agua en el perfil. El manejo controlado en primavera nos da como ventaja un crecimiento más equilibrado de la canopia y una menor germinación de semillas de malezas.

Como una herramienta complementaria al relevamiento visual de calicatas, realizamos mediciones del contenido de agua en suelo por método gravimétrico (determinación de porcentaje de humedad).

La cámara de scholander es un instrumento que nos permite conocer el estado hídrico de la planta y tomar decisiones en cuanto al momento de riego según los objetivos buscados para cada viñedo; por ejemplo, en viñedos con altos rendimientos, se busca mantener las plantas sin restricción hídrica y, por otro lado, en viñedos donde se busca mayor calidad, se somete a cierto nivel de restricción.

Al poder cuantificar la disponibilidad de agua que tiene la planta, podemos programar los riegos y tener en cuenta en la planificación el aporte de agua proveniente de las lluvias.

Respecto a la canopia, lo más importante es que esta esté totalmente desarrollada antes de la floración, para que luego el destino principal de todos los fotosintatos sean las bayas en franco desarrollo y no los brotes que nos generan una competencia y hacen más difícil la buena síntesis de los componentes de la baya.

En 2021 se continuó trabajando en conjunto con el INTA Luján de Cuyo, para determinar el coeficiente de cultivo (Kc) y ajustar la lámina de riego a las necesidades de la planta.

En 2021 se continuó trabajando en conjunto con el INTA Luján de Cuyo, para determinar el coeficiente de cultivo (Kc) y ajustar la lámina de riego a las necesidades de la planta.

Asimismo, en el año se consumieron **7.199.704** m3 de agua para riego de las 8 fincas en plena producción, que suman un total de 1.085 ha regadas.

**METAS Y OBJETIVOS:**

Para cumplir nuestro compromiso con los ODS y las metas específicas 6.3. y 6.4., nos propusimos los siguientes objetivos vinculados a la gestión del agua en los viñedos:

**1** Reducción del consumo de agua en fincas en un 10% hasta 2023, tomando como base 2018.



**2** Reducción del 2% anual de consumo de agua en fincas.

	2021	2020	2019	2018 (BASE)
Consumo de agua en fincas m3	5.895.334	7.877.159	7.728.614	8.787.113
Variación respecto al año base	-32,91%	-10,35%	-12,04%	
Variación interanual	-25,16%	1,90%	-12,04%	

## GESTIÓN DEL AGUA EN LAS BODEGAS

Como parte de la gestión del uso del agua, para las plantas de Bodega Maipú y Bodega Premium, realizamos un “mapa del agua”, que contempla las líneas de agua de ambas bodegas. A partir de este mapa, se han podido identificar las líneas de agua (agua cruda = pozo sin tratar, agua dura, agua para riego de parquizado, agua clorada, etc.), lo que permite asignar el consumo de algunos tipos de agua directamente a ciertos procesos, así como elaborar indicadores de consumo para ellos, según se describe a continuación:



**AGUA PARA RIEGO DE PARQUIZADO**

INDICADOR:  
LITROS AGUA/M2  
SUPERFICIE



**AGUA PARA SECTOR DE PRODUCCIÓN**

INDICADOR:  
LITROS DE AGUA/BOTELLA  
FRACCIONADA



**AGUA PARA SECTOR DE VINIFICACIÓN**

INDICADOR:  
LITROS DE AGUA/LITROS  
DE VINO MOVIDO

## METAS Y OBJETIVOS:

Para cumplir nuestro compromiso con los ODS y las metas específicas 6.3. y 6.4., nos propusimos los siguientes objetivos vinculados a la gestión del agua:

**1** Objetivo anual: reducir el consumo de agua por botella en un 6% anual.



**2** Objetivos a mediano plazo: reducir el consumo de agua por botella en un 30% para 2023 respecto al año base 2018.



Durante el transcurso de 2021 hemos reforzado las medidas contempladas en el plan de acción de gestión del recurso agua entre las que se encuentran:

- Uso de lavadora de piso en seco y espumador para el lavado externo de tanques.
- Eficiencia en el riego de parquizado.
- Mantenimiento preventivo de cañerías para evitar pérdidas.
- Cambios de procesos que disminuyen el consumo: por ejemplo, el método para la regeneración de las columnas para ablandamiento de agua.

	2021	2020	2019	2018 (BASE)
Consumo de agua en Bodegas (m3)	157.626	188.894	219.599	184.183
Variación respecto al año base	-14,42%	2,56%	19,23%	
Variación interanual	-16,55%	-13,98%	19,23%	
Consumo de agua en bodegas l/bot	4,44	4,52	7,30	7,01
Variación respecto al año base	-36,69%	-35,44%	4,23%	
Variación interanual	-1,94%	-38,06%	4,23%	
Consumo de agua total (finca+bodegas) l/bot	170	193	271	341
Variación respecto al año base	-50,09%	-43,40%	-20,73%	
Variación interanual	-11,82%	-28,59%	-20,73%	

# ENERGÍA

El uso eficiente de la energía es esencial en nuestra operación, tanto por las emisiones de GEI (gases de efecto invernadero) que se pueden evitar como por el ahorro económico que puede representar. Por eso, la gestión energética se integra a la Sustentabilidad en la Política Ambiental de la Empresa, con una mención especial al compromiso con el uso racional y eficiente de los recursos naturales. Nuestros ejes de trabajo son los siguientes:



HACER USO EFICIENTE DE LA ENERGÍA CUALQUIERA SEA SU ORIGEN

TRABAJAR EN EFICIENCIA ENERGÉTICA

INCORPORAR FUENTES DE ENERGÍA DE ORIGEN RENOVABLE

## METAS Y OBJETIVOS:

Nuestro principal desafío es seguir avanzando en la optimización del uso energético de la Empresa y en la incorporación de energías renovables en nuestra matriz. Para cumplir con el compromiso asumido con los ODS y las metas específicas 13.1, 13.2, 13.3, nos fijamos los siguientes objetivos:

Reducir la intensidad energética (en kWh/caja 9 litros) un 15% para 2023, tomando como base de comparación 2018.



La evaluación respecto de la eficacia de las medidas implementadas se realiza mediante el monitoreo de diversos indicadores por procesos: kWh/caja 9 litros para Trivento empresa global; kWh por litros de vino movido para los procesos de vinificación, kWh por botella fraccionada y kWh por hectárea productiva para el caso del proceso agrícola.

Durante el 2021 se cambió la lavadora de barricas a gas por una eléctrica de mejor eficiencia.

## PLANTA SOLA FOTOVOLTAICA

Durante 2019, se invirtió y se instaló una Planta de Generación de Energía Fotovoltaica sobre los techos de depósitos que no están aislados. Ello permitió bajar la temperatura de incidencia en techos de, al menos, 5° C. Con 918 paneles, la planta solar comenzó a funcionar en septiembre de 2020 y permite autogenerar el consumo de la Planta Maipú en un 8% del consumo total de energía eléctrica de dicha planta.

La planta solar cuenta con una potencia instalada pico de 270 kW y una potencia pico generadora de 305 W.

Durante el 2021 la planta funcionó durante todo el año generando 405.870 kWh de electricidad, lo que representó un 10% del consumo total de energía eléctrica en la planta de Maipú, y un 5% del total compañía.

Consumo Energía Eléctrica Maipú	2021
Electricidad Comprada (kWh)	3.535.500
Electricidad autogenerada ( MJ)	405.870
Total	3.941.370
% renovable	10,3%

## CONSUMO ENERGÉTICO DIRECTO

A continuación se observan los consumos de la compañía según las diferentes fuentes utilizadas.

En el caso de la electricidad, se usaron los datos facturados y medidos; para gas natural y líquido, los consumos de la facturación y, para los combustibles líquidos, el nivel en los tanques de almacenamientos y compras puntuales por remitos y comprobantes.

Un cambio importante representa el pleno funcionamiento de la bodega de Drummond, donde actividades que antes se realizaban en bodegas de terceros, fuera del seguimiento de indicadores, en el 2021 se llevaron a cabo dentro del alcance de la compañía.

A continuación se presenta la evolución de los consumos energéticos en los últimos años y el resumen de las emisiones relativas a los consumos mencionados.

<b>Consumo Combustibles</b>	<b>2021</b>	2020	2019	2018
Gas Natural (MJ)	6.571.526	7.229.640	7.156.575	3.894.510
Gasoil (MJ)	6.652.780	3.707.738	4.181.595	5.081.932
GLP (MJ)	2.379.733	2.314.568	1.895.620	3.148.478
<b>Total</b>	<b>15.604.038</b>	13.251.946	13.233.790	12.124.921
<b>Total/bot</b>	<b>0,44</b>	0,32	0,44	0,46

<b>Consumo Energía Eléctrica</b>	<b>2021</b>	2020	2019	2018
Electricidad Comprada (MJ)	30.702.838	40.761.968	43.938.592	42.643.599
Electricidad autogenerada ( MJ)	1.465.235	149		
<b>Total</b>	<b>32.168.072</b>	40.762.116	43.938.592	42.643.599
<b>Total/bot</b>	<b>0,91</b>	0,98	1,46	1,62

<b>Energía total</b>	<b>2021</b>	2020	2019	2018
Combustible (MJ)	15.604.038	13.251.946	13.233.790	12.124.921
Electricidad (MJ)	32.168.072	40.762.116	43.938.592	42.643.599
<b>Total</b>	<b>47.772.111</b>	54.014.062	57.172.382	54.768.520
<b>Total/bot</b>	<b>1,34</b>	1,29	1,90	2,08

<b>Emisiones relacionadas al consumo energético</b>	<b>2021</b>	2020	2019	2018
Combustibles (kgCo2 eq)	895.131	732.023	737.310	696.747
Energía eléctrica (kgCo2eq)	3.942.288	5.233.903	5.641.777	5.475.498
<b>Total</b>	<b>4.837.419</b>	5.965.927	6.379.087	6.172.246
<b>Total/bot</b>	<b>0,14</b>	0,14	0,21	0,23

# RESIDUOS

Para la gestión de residuos, se controla el cumplimiento de medidas definidas en el plan de acción de gestión de residuos, el cual contempla distintas acciones; las principales se refieren a la separación de residuos y a la adecuada disposición de los residuos mismos.

Las medidas definidas se van siguiendo por medio de indicadores, por ejemplo: porcentaje de residuos reciclados anual, gramos de residuos a vertedero por caja de 9 litros, cantidad de viajes por transporte de residuos a vertedero (comparativa interanual), entre otros.

## METAS Y OBJETIVOS:

Para cumplir con nuestro compromiso con los ODS y la meta específica 12.5, nos propusimos los siguientes objetivos de corto y mediano plazo:

**1** Objetivo anual a partir de 2018: reducir la generación de residuos destinados a vertedero por botella en un 3% anual hasta 2023.



**2** Objetivos 2023: reducir la generación de residuos destinados a vertedero por botella en un 15% para 2023, en comparación con 2018.

	2021	2020	2019	2018 (BASE)
Residuos a vertedero por botella (gr/bot)	7	6	14	27
Variación respecto a año anterior	17%	-57%	-50%	
Variación respecto a año base	-74%	-79%	-50%	

## COMPROMISOS Y DESAFÍOS FUTUROS:

Eliminar los materiales de un solo uso en comedores y oficinas.



Trabajar con proveedores para reducir los residuos provenientes del embalaje de insumos el embalaje de los insumos.



## SEGUIMIENTO CONTINUO DE LA GESTIÓN DE RESIDUOS

En 2021, Trivento reciclamos el 96% de los residuos sólidos totales. Las botellas son unos de los principales insumos que contribuyen a los impactos de la actividad. Hemos disminuido progresivamente la generación de residuos sólidos asimilables a urbanos. Para ello, aumentamos las tasas de reciclaje y reutilización, y dispusimos los residuos orgánicos como el orujo y el escobajo para compostaje y, así, limitamos los impactos negativos en el ambiente.

RESIDUOS SEGÚN TIPO DE DISPOSICIÓN (T)	2021	2020	2019	2018
<b>PESO TOTAL DE LOS RESIDUOS PELIGROSOS SEGÚN DISPOSICIÓN FINAL</b>				
Recuperación	2,50	1,68	3,10	0,40
Incineración	3,15	2,12	0,73	0,55
<b>PESO TOTAL DE LOS NO RESIDUOS PELIGROSOS SEGÚN DISPOSICIÓN FINAL</b>				
Reciclado de vidrio	95	81	75	81
Reciclado de Catón y papel	97	93	65	53
Reciclado de plásticos	20	19	27	18
Compostaje de materia orgánica	2.800	695	822	296
Residuos vertedero	246	245	573	981
Transformación de residuos en materia prima	2.525	3.192	3.124	3.009
<b>Total Residuos</b>	<b>5.789</b>	<b>4.328</b>	<b>4.689</b>	<b>4.439</b>
<b>% Reciclabilidad</b>	<b>96%</b>	<b>94%</b>	<b>88%</b>	<b>78%</b>

En 2021 todo el escobajo resultante de la vendimia, de las bodegas de la Empresa, se destinó a compostaje, tanto para aprovechamiento interno (generando compost que se utiliza en las fincas) como para aprovechamiento externo (al ser material compostado por un vivero). De esta forma, se logró evitar enviar el escobajo a vertedero y se redujo considerablemente la cantidad de residuos que se destinan a vertedero.

Para el caso del orujo, otro de los residuos de vendimia, se destinó en parte para compostaje interno y otra parte la retiró un proveedor que lo utilizó para elaborar ácido tartárico y alcohol en gel, entre otros, al igual que las borras sólidas y semifluidas.

En Trivento, como medida de gestión ambiental, implementamos la separación y el reciclaje de residuos de cartón, así como también de vidrios generados en el sector de fraccionamiento, como resultado de descarte o rotura, y los residuos de plásticos, principalmente, el plástico termocontraíble.

En 2021 se continuó con la separación de residuos en el proceso de vinificación. Esto es parte de un proyecto de triple impacto, en el cual se gestionan los residuos reciclables del sector de bodega (cartón, plástico y vidrio) y los residuos metálicos generados junto a recuperadores urbanos, para luego destinarlos a reciclaje. Esta acción contribuye a que Trivento alcance su meta ambiental para 2023 y a generar inclusión social al aportar trabajo formal e ingresos genuinos a estas personas.

# POLÍTICAS Y CÓDIGOS

- I. Política de respeto de los DDHH
- II. Política de Integridad
- III. Política de seguridad y salud en el trabajo
- IV. Política ambiental
- V. Código de ética
- VI. Código de Comportamiento de colaboradores
- VII. Código de comportamiento de proveedores



## POLÍTICA DE RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS

Revisión 1 | 20.10.2020

Esta política sigue los lineamientos del Código de Ética de TRIVENTO que expresa el compromiso con el respeto de los derechos humanos, alineados con el espíritu y la intención de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

La Empresa promueve este compromiso basando sus acciones en el enfoque plasmado en los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, el Pacto Global de Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sustentable (ODS) como así también en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

La Empresa se compromete a trabajar activamente en los principios detallados en su Código de Ética, bajo el cumplimiento con lo establecido en nuestra Constitución Nacional Argentina, las leyes y normativas internas así como en los instrumentos internacionales de derechos humanos. Además, se compromete a identificar, prevenir, mitigar y remediar los eventuales impactos adversos a los derechos humanos en los que pudiera estar involucrada.

Con el objetivo de implementar los compromisos asumidos, la Empresa promueve entre sus colaboradores una cultura de respeto de los derechos humanos con acciones de sensibilización, en especial, en las áreas en que el riesgo de vulneración de estos derechos sea más alto. TRIVENTO valora, reconoce y promueve una cultura basada en el Respeto por la Diversidad, Inclusión y no discriminación.

TRIVENTO se compromete a realizar los mayores esfuerzos a su alcance para influir en sus grupos de interés y especialmente en su cadena de valor con el objetivo de que adopten el espíritu y la intención de esta política; mediante un relacionamiento basado en la escucha, aprendizaje, diálogo y buena voluntad con colaboradores, contratistas, proveedores, socios y comunidades impactadas por las actividades productivas y comerciales.

TRIVENTO adoptará medidas adecuadas en caso de detectar la vulneración de los derechos humanos en sus instalaciones o en las de sus proveedores, y busca implementar procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos en forma continua y gradual para que sus acciones sean eficaces, sólidas e integradas en los diferentes procesos/áreas de la empresa.

La Empresa incentiva a informar y reportar cualquier actividad que pudiera ser contraria a esta Política y a los procedimientos e instrumentos de ella derivados. TRIVENTO pone a disposición de sus colaboradores como también a personas u organizaciones ajenas a la Empresa, canales de comunicación confidenciales y se compromete a proteger a los denunciantes contra eventuales represalias.



**MARCOS AUGUSTO JOFRÉ**  
**CEO**

### LÍNEA ÉTICA

 [lineaeticatrivento.lineaseticas.com](http://lineaeticatrivento.lineaseticas.com)  [lineaeticatrivento@kpmg.com.ar](mailto:lineaeticatrivento@kpmg.com.ar)  Bouchard 710, 6° piso C1048 CABA  0800 - 122 - 0801



## POLÍTICA DE INTEGRIDAD

Revisión I | 20.10.2020

El Código de Ética de TRIVENTO asume expresamente un compromiso con la integridad, la honestidad y el cumplimiento de la ley, las normas y demás regulaciones. Considera que las relaciones entre trabajadores, contratistas, clientes y demás grupos de interés deben distinguirse por el respeto, la confianza y la transparencia.

Esta Política es aplicable a cualquier persona u organización que de manera directa o indirecta actúe en nuestro nombre, interés o beneficio, incluyendo sin limitación, colaboradores, socios comerciales, agentes, consultores, proveedores y contratistas, independientemente del lugar donde se desarrollen. Estos deben llevar a cabo sus actividades de forma ética, transparente, con integridad y en defensa de los legítimos intereses de la compañía.

Se reconoce que nuestro compromiso se sustenta en la mejora continua y en la gradualidad, buscando que nuestras acciones sean eficientes y sólidas; e integradas en los diferentes procesos y áreas de la empresa.

Este compromiso implica que la empresa realizará todos los esfuerzos a su alcance con la finalidad de evitar acciones reñidas con la integridad, la honestidad y la transparencia, incluyendo cualquier hecho de soborno u otro hecho de corrupción sea éste relacionado a ámbitos públicos o entre privados. Asimismo, la empresa se compromete a abordar adecuadamente las eventuales situaciones que involucren a la compañía.

Así, la empresa manifiesta trabajar activamente con la finalidad de hacer efectivo este compromiso de integridad en el desarrollo de sus actividades; específicamente mediante la realización de acciones dirigidas a evitar cualquier situación que pueda implicar un conflicto de interés, ya sea personal o institucional.

Con la finalidad de implementar los compromisos asumidos, la empresa exigirá, capacitará y sensibilizará a sus colaboradores y a sus grupos de interés para que cumplan con esta política y promoverá una cultura de honestidad, integridad y transparencia.

La Empresa incentiva a informar y reportar cualquier actividad que pudiera ser contraria a esta Política y a los procedimientos e instrumentos de ella derivados. Trivento pone a disposición de sus colaboradores como también a personas u organizaciones ajenas a la Empresa, canales de comunicación confidenciales y se compromete a proteger a los denunciantes contra eventuales represalias.



**MARCOS AUGUSTO JOFRÉ**  
CEO

### LÍNEA ÉTICA

 [lineaeticatrivento.lineaseticas.com](http://lineaeticatrivento.lineaseticas.com)

 [lineaeticatrivento@kpmg.com.ar](mailto:lineaeticatrivento@kpmg.com.ar)

 Bouchard 710, 6° piso C1048 CABA

 0800 - 122 - 0801



## POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Revisión I | 20.10.2020

El Código de Ética de TRIVENTO reconoce expresamente el compromiso de la empresa a proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de accidentes y enfermedades vinculados con la actividad, que provoquen un deterioro de la salud de los colaboradores. Así, TRIVENTO se compromete con el cumplimiento de las leyes, reglamentaciones vigentes y otros requisitos aplicables.

La empresa se compromete a establecer procesos que incluyan la identificación, prevención, control e implementación de medidas con el objetivo de reducir peligros y riesgos relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, eliminando los mismos cuando sea posible, comprometida con la mejora continua de su gestión.

TRIVENTO entiende que la capacitación extensiva y continua es esencial para comprender las regulaciones y compromisos y cumplir con los mismos. En virtud de ello, capacita y realiza otras actividades preventivas con el objetivo de que los colaboradores realicen una labor segura para su propia salud, seguridad o estado físico, la de sus compañeros y de toda persona que interactúa en el desarrollo de las actividades.

La empresa se compromete a dialogar, en espacios de consulta y participación, con los colaboradores, y cuando amerite con sus representantes, en aspectos referidos a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Para implementar los compromisos asumidos, la empresa promueve entre los colaboradores una cultura proactiva y preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, la empresa se compromete a fomentar el compromiso de proveedores y socios comerciales en esta materia.

La seguridad depende del compromiso y la responsabilidad de todos. Se podrán aplicar sanciones a los colaboradores que no cumplan con las normas de seguridad de la empresa. En el caso de terceras partes la infracción a esta política puede dar lugar a la rescisión contractual.

La Empresa incentiva a informar y reportar cualquier actividad que pudiera ser contraria a esta Política y a los procedimientos e instrumentos de ella derivados. TRIVENTO pone a disposición de sus colaboradores como también a personas u organizaciones ajenas a la Empresa, canales de comunicación confidenciales y se compromete a proteger a los denunciantes contra eventuales represalias.



**MARCOS AUGUSTO JOFRÉ**  
**CEO**

### LÍNEA ÉTICA

 [lineaeticatrivento.lineaseticas.com](http://lineaeticatrivento.lineaseticas.com)

 [lineaeticatrivento@kpmg.com.ar](mailto:lineaeticatrivento@kpmg.com.ar)

 Bouchard 710, 6° piso C1048 CABA

 0800-122-0801





## POLÍTICA AMBIENTAL

Revisión 1 | 20.10.2020

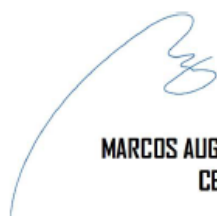
El Código de Ética de TRIVENTO reconoce expresamente el compromiso con la protección del ambiente, la prevención y la generación de impactos ambientales negativos, así como, el uso sustentable de los recursos naturales. Se encuentra comprometida con el cumplimiento de los requisitos legales ambientales aplicables y otros requisitos asumidos por la empresa.

TRIVENTO posee un enfoque de gestión proactivo y preventivo en relación con los desafíos ambientales, a través de la adopción de procesos más limpios y de menor impacto que incluyen la mejora continua, la implementación de buenas prácticas e innovaciones tecnológicas. En el marco de la gestión ambiental la empresa identifica las siguientes áreas de acción:

- Promueve el uso racional y sustentable del recurso suelo. Hace un uso adecuado de los suelos buscando el balance nutricional para lograr viñedos sustentables. Implementa innovaciones tecnológicas y de gestión con la finalidad de conservar los suelos, la flora y la fauna, en especial la nativa.
- Promueve el uso eficiente del agua en todas las actividades. Implementa acciones para controlar y reducir el uso del recurso hídrico, promover la reutilización del agua y disminuir la generación de efluentes líquidos. Adopta medidas para adaptar y mitigar los riesgos del cambio climático. Implementa innovaciones de gestión y tecnológicas con la finalidad de controlar, gestionar y reducir el consumo de energía eléctrica y la generación de emisiones gaseosas.
- Gestiona los recursos y los residuos de forma eficiente y sostenible. Promueve las buenas prácticas para el uso racional, reducción, reutilización y reciclado de materiales en los procesos de desarrollo y elaboración de nuestros productos. Se compromete a disminuir progresivamente la generación de residuos sólidos asimilables a urbanos enviados a vertedero y la generación de residuos peligrosos.

Para implementar los compromisos asumidos, la empresa promueve entre sus colaboradores una cultura interna del cuidado ambiental, con acciones de sensibilización y capacitación, en especial en aquellas áreas con mayores riesgos. Asimismo, la Empresa se compromete a fomentar el compromiso de proveedores y socios comerciales con el cuidado del ambiente.

La Empresa incentiva a informar y reportar cualquier actividad que pudiera ser contraria a esta Política y a los procedimientos e instrumentos de ella derivados. TRIVENTO pone a disposición de sus colaboradores como también a personas u organizaciones ajenas a la Empresa, canales de comunicación confidenciales y se compromete a proteger a los denunciantes contra eventuales represalias.



**MARCOS AUGUSTO JOFRÉ**  
**CEO**

### LÍNEA ÉTICA

 [lineaeticatrivento.lineaseticas.com](http://lineaeticatrivento.lineaseticas.com)  [lineaeticatrivento@kpmg.com.ar](mailto:lineaeticatrivento@kpmg.com.ar)  Bouchard 710, 6° piso C1048 CABA  0800 - 122 - 0801



## CÓDIGO DE ÉTICA

Este Código está en concordancia con el Código de Ética y Conducta de Viña Concha y Toro SA y filiales. Contiene los principios fundamentales y los valores que establecen las pautas de conducta personal y profesional que deben tener todos los dependientes directos e indirectos de TRIVENTO, así como miembros del directorio y ejecutivos, síndicos y demás colaboradores de la empresa.

Asimismo, este Código es aplicable a contratistas, sub-contratistas, proveedores, socios estratégicos y/u otros socios comerciales que lleven a cabo negocios con TRIVENTO.

Este Código no puede contemplar todas las situaciones posibles, en consecuencia no reemplaza la responsabilidad ni la obligación de cada uno de los sujetos alcanzados de ejercer y/o accionar con un criterio que refleje los valores y principios de la compañía contenidos en el presente Código. Cualquier duda sobre la interpretación o sobre la forma de resolver situaciones no descritas específicamente en este Código, deberá ser sometida a la consideración y aclarada por parte del Oficial de Cumplimiento y/o Comité de Ética.

### VALORES

TRIVENTO entiende que las relaciones entre trabajadores, contratistas, clientes y demás grupos de interés parten de actuaciones mutuas que se distinguen por la confianza y la transparencia. Es por esto que las políticas y actividades internas de la compañía se basan en cinco valores éticos:

**Integridad** en todas las actuaciones aun cuando nadie está mirando. Abarca ética, lealtad, entereza y honestidad.

**Respeto** por los recursos y las personas. Significa además tolerancia y buenos modales.

**Profesionalismo** en cada detalle. Implica excelencia y seriedad.

**Espíritu emprendedor** para aprovechar cada oportunidad de mejora. Demuestra entrega, esfuerzo y compromiso.

**Trabajo en equipo**, nos hace fuertes para llegar lejos. Denota motivación y crecimiento de nuestros colaboradores.

### PRINCIPIOS ÉTICOS

#### CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

El cumplimiento de la ley, las normas y demás regulaciones es un principio fundamental para la empresa. Todos los sujetos alcanzados por el presente deben cumplirlas conforme al sistema legal dentro del cual actúan, además de las políticas específicas de la Empresa. Cualquier sujeto culpable de violar las normas se atenderá a las consecuencias disciplinarias y/o contractuales derivadas del incumplimiento de sus deberes.

**Soborno y corrupción:** TRIVENTO tiene una política de "tolerancia cero" respecto de la corrupción en todas sus manifestaciones. Se encuentra estrictamente prohibida la recepción u ofrecimiento de coimas o sobornos. Se prohíbe expresamente cualquier tipo de cohecho. Es imperativo informar y

reportar cualquier actividad que pudiese implicar soborno u otro hecho de corrupción; esta denuncia será tratada bajo estricta confidencialidad.

### CALIDAD E INOCUIDAD

TRIVENTO está comprometida con estrictos controles de calidad e inocuidad y con el uso de sistemas de gestión con los más altos estándares disponibles para satisfacer a nuestros clientes y consumidores.

### RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS

TRIVENTO se compromete a respetar los derechos humanos en todas sus actividades y ámbitos de actuación.

**1. Igualdad de oportunidades. No Discriminación:** TRIVENTO no tolera ninguna forma de discriminación, ya sea por raza, color, orientación sexual, religión, origen, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, discapacidad o cualquier otra característica. TRIVENTO respeta la dignidad de las personas. Las conductas deberán estar permanentemente marcadas por el respeto y la valorización del ser humano, en su privacidad, individualidad y dignidad. No se admitirán, bajo ninguna circunstancia, comentarios o acciones que tiendan a crear o creen un ambiente hostil. TRIVENTO fomenta la diversidad e inclusión en todas las prácticas de la empresa y su cadena de valor.

**2. Protección contra acoso sexual, moral y abuso de poder:** TRIVENTO promueve relaciones interpersonales sanas que permitan crear un ambiente de trabajo donde no se presenten comportamientos insultantes, abusivos o inadecuados ni situaciones de acoso sexual. Apoya la erradicación de la violencia contra la mujer, la violencia intrafamiliar y las violencias de género.

**3. Repudio al trabajo infantil:** TRIVENTO tiene tolerancia cero al trabajo infantil o cualquier forma de explotación, ni en la Empresa ni en su cadena de valor.



## **DERECHOS LABORALES**

TRIVENTO se compromete con el cumplimiento de las leyes y normativas locales y nacionales vigentes, incluye de manera enunciativa más no limitativa, aquellas relacionadas con el empleo, jornada laboral, remuneración, convenciones colectivas de trabajo, seguridad y salud ocupacional, entre otras.

**1. Empleo voluntario. No al Trabajo Forzoso:** Toda relación laboral debe ser voluntaria. No se tolerará ningún tipo de servidumbre, trabajo forzoso, trabajo con contrato de cumplimiento forzoso, tráfico o trabajo no voluntario, ni la servidumbre por deudas como ninguna forma encubierta de trata de personas.

**2. Libertad de asociación y de Negociación Colectiva:** TRIVENTO se encuentra comprometido con el cumplimiento de todas las leyes locales y nacionales aplicables sobre libertad de asociación y negociación colectiva. Respetamos el derecho de nuestros empleados a unirse a sindicatos aplicables a la actividad, de conformidad con las reglamentaciones legales vigentes. Asimismo, alentamos a los empleados a tratar sus problemas directamente con la empresa, con la finalidad de crear un ambiente en donde el diálogo franco sea la forma de resolver cuestiones de manera eficaz.

**3. Seguridad y Salud:** TRIVENTO está comprometido a brindar un ambiente de trabajo seguro y saludable de conformidad con las leyes y reglamentaciones vigentes. La capacitación extensiva y continua es esencial para comprender las regulaciones y cumplir con ellas.

## **CONFLICTOS DE INTERÉS**

Los colaboradores de TRIVENTO deben llevar a cabo sus actividades de forma ética, transparente, con integridad y defender los legítimos intereses de la compañía. Por este motivo, deben evitar cualquier situación que pueda implicar un conflicto de intereses, ya sea personal o institucional. La Empresa no tolerará la comisión de actos que vayan en contra de los intereses de la compañía, sin perjuicio de la finalidad buscada por su autor.

**1. Donaciones y patrocinios:** Las contribuciones benéficas y patrocinios serán realizadas bajo criterios de transparencia, ética y honestidad, adecuadas a los compromisos sociales y ambientales definidos por la empresa, siguiendo los procedimientos internos. TRIVENTO se compromete a divulgar públicamente todo tipo de contribución financiera y/o en especie que sea realizada a organizaciones benéficas, ONGs y grupos de defensa de derechos. No se aprueban contribuciones a partidos políticos.

**2. Prevención y Control de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo:** TRIVENTO desaprueba cualquier conducta tendiente a facilitar delitos, como por ejemplo recibir, blanquear o utilizar dinero, bienes o cualquier otra utilidad de origen ilegal, en todas sus formas.

**3. Compras y contrataciones:** TRIVENTO selecciona a sus contratistas y proveedores de manera objetiva y transparente. El proceso se basará en los principios de transparencia, responsabilidad y selección objetiva (precio, calidad, compromisos ambientales y sociales y antecedentes).

**4. Ofrecimiento y aceptación de obsequios:** Los colaboradores pueden recibir y ofrecer obsequios, atenciones e invitaciones de cortesía siempre que posean un propósito comercial o profesional legítimo y respeten los criterios específicos establecidos por la compañía. Dichas atenciones deben ser modestas respecto de su valor y frecuencia y no deben comprometer la capacidad para la toma de decisiones imparciales. Si el ofrecimiento tiene la apariencia de emanar de un acto de tráfico de influencias o de corrupción queda estrictamente prohibido.

**5. Competencia leal:** TRIVENTO, sus miembros y directivos procurarán cumplir con los estándares de competencia leal y de buena fe que exigen las buenas costumbres comerciales y la ley de defensa al consumidor.

**6. Registros comerciales y financieros precisos:** TRIVENTO se compromete con mantener registros contables precisos y confiables, fundamentales para mantener la integridad de los registros financieros. La información comercial de la organización, en todos los casos refleja la verdadera naturaleza de las transacciones.

**7. Información confidencial:** TRIVENTO valora y protege la información confidencial. Los datos a los que acceden los colaboradores, en el ámbito y oportunidad del desarrollo de sus tareas, deben ser tratados con total exclusividad para la realización de las mismas. La información generada dentro de TRIVENTO es propiedad de la empresa y no debe ser divulgada, revelada, ni utilizada de manera alguna sin la autorización debida; es decir cuando así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa. Los colaboradores deben realizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de información confidencial de la empresa, de clientes y/o terceros. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral y/o contractual.

**8. Protección de recursos de la compañía:** Todos los empleados protegerán los bienes de la compañía. Tienen permitido usarlos, en el marco de su actividad laboral, en forma adecuada y eficiente y solo para los intereses de la organización, no para beneficio personal o cualquier otro uso inapropiado. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

**9. Relaciones con clientes, proveedores y demás relaciones comerciales:** Trivento busca relaciones mutuamente beneficiosas con clientes, proveedores y demás públicos de interés. Cumple con la normativa aplicable en toda su cadena de valor y promueve la adopción de principios sociales, ambientales y de respeto por los derechos humanos.

## **COMPROMISO CON EL CUIDADO AMBIENTAL**

TRIVENTO está comprometido a realizar sus actividades en cumplimiento de las leyes y estándares ambientales aplicables. Asimismo, dirige sus esfuerzos a la creación de conciencia hacia el cuidado del ambiente y una visión común para promover el uso sustentable de los recursos disponibles y la minimización de los impactos ambientales en la actividad.

## **INTEGRACIÓN CON LA COMUNIDAD**

TRIVENTO promueve su integración con la comunidad, con dedicación y espíritu de servicio, actuando con compromiso, responsabilidad y esforzándose para generar impactos positivos en las comunidades donde opera.

## **VIOLACIONES AL CÓDIGO**

El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Código de Ética se considerará una falta laboral o bien un incumplimiento contractual, según el caso. La gravedad se determinará en el procedimiento que se siga de conformidad con la normativa legal y con las normas internas de la compañía

Las violaciones a este Código por parte de los empleados pueden conllevar la aplicación de sanciones, incluso el cierre del nexo laboral, por exclusiva culpa de quién infringe las normas y procedimientos derivados del presente Código; y respecto de terceros puede implicar en la finalización de una relación comercial.

Todas las medidas disciplinarias se aplicarán con imparcialidad, equitativamente y de acuerdo con la normativa vigente.

Denuncias. La organización alienta a los sujetos alcanzados por el presente Código de Ética a plantear cualquier inquietud respecto del cumplimiento de los compromisos que establece. Estas comunicaciones pueden ser presentadas a través de la línea ética o en forma personal al Oficial de

No tolerancia a represalias. Se respeta a quienes planteen, de buena fe, inquietudes sobre el comportamiento inapropiado y no se tolera ninguna forma de represalia contra alguien que hubiera hecho o esté por hacer una denuncia por un mal comportamiento real o posible.

En caso de conflicto de interés. En el caso que un individuo se encuentre en una situación de conflicto de interés, tiene la obligación de actuar cumpliendo su deber de lealtad hacia la organización y, en caso de duda, debe consultarlo con la Dirección de la compañía.

## **COMITÉ DE ÉTICA**

Toda acción contraria a las normas establecidas por este Código de Ética será evaluada por el Oficial de Cumplimiento y en caso de ser necesario por el Comité de Ética. Este Comité evaluará periódicamente la necesidad de introducir reformas necesarias al presente Código, las que serán presentadas al Directorio para su aprobación.

## **LÍNEA ÉTICA**

Trivento ha implementado a través de su página web ([www.trivento.com](http://www.trivento.com)) un sistema sencillo y eficiente de reporte de denuncias anónimas, gestionada por un tercero independiente. De esta forma colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y públicos de interés, 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 otra relacionada con el control interno de la compañía.

Cualquier consulta o duda de interpretación del presente Código, deberá ser dirigida al Oficial de Cumplimiento de la empresa.



## CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO DE COLABORADORES

Trivento Bodegas y Viñedos S.A., en adelante indistintamente "Trivento", la "Compañía", o la "Empresa", en la búsqueda de excelencia y transparencia, ha resumido en este Código de Comportamiento, aquellos principios y valores éticos y de conducta mínimos en los que deben enmarcarse las actuaciones de sus colaboradores, los que se encuentran contemplados en el Código de Ética como así también en las políticas de Calidad, Ambiente, Salud y Seguridad en el trabajo, Respeto de los Derechos Humanos e Integridad de la Compañía.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código establece las pautas de comportamiento profesional y personal que afectan a todos los colaboradores (incluye colaboradores en relación de dependencia y prestadores de servicios) vinculados a Trivento en el marco de su actuación profesional; de quienes se espera tomen conocimiento del mismo y cumplan sus requerimientos.

Los colaboradores de Trivento, representan al desarrollar sus tareas a la empresa tanto dentro como fuera de las instalaciones, por eso pedimos que su comportamiento se base en los valores definidos en el Código de Ética y las Políticas de la empresa, las que se encuentra disponible en la página web ([www.trivento.com](http://www.trivento.com))

Este Código de Comportamiento no fue concebido para cubrir todas las situaciones posibles, ni como un compendio de todas las leyes, reglamentaciones y políticas que alcanzan a los Colaboradores. Por lo tanto, bajo ninguna circunstancia debe entenderse que este Código reemplaza o deroga otras políticas y/o procedimientos internos, sino por el contrario, se complementa y/o integra con ellos y con la legislación aplicable.

### DEBER DE INFORMACIÓN Y COLABORACIÓN

Los colaboradores tienen el deber de informar a su superior inmediato, o algún jefe pertinente, de cualquier situación que transgrede el Código de Ética o las políticas de Trivento. Para ello deben comprometerse a conocer toda la normativa de la compañía.

Asimismo, deberán prestar ágil colaboración en la implementación de las tareas asignadas y cooperar en los procedimientos de auditoría, interna o externa, tendientes a determinar el cumplimiento de las normas aplicables a Trivento así como de sus políticas.

### RESPECTO POR LOS DERECHOS HUMANOS

TRIVENTO se compromete a respetar los derechos humanos en todas sus actividades y ámbitos de actuación. Para la Compañía y la Empresa es indispensable la existencia de un ambiente de trabajo digno. Por esto mismo es que los Integrantes de la Empresa deben mostrar respeto por los demás y observar los principios básicos de cortesía y amabilidad.

En ese contexto, la empresa no tolera ninguna forma de discriminación. Los colaboradores gozan de igualdad de oportunidades y de trato, independientemente de su género, origen étnico, religión, nacionalidad, color, estado civil, edad, opinión política, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica.

TRIVENTO tiene tolerancia cero al trabajo infantil o cualquier forma de explotación, ni en la Empresa ni en su cadena de valor. Todos los colaboradores tienen el deber de informar a su superior o al Oficial de cumplimiento y/o a través del canal de denuncias, la existencia en el ámbito laboral (incluidos los proveedores de la empresa) de un caso o de una sospecha de trabajo infantil.

### RELACIÓN LABORAL

Todos los trabajadores tienen la obligación de cumplir y hacer cumplir este Código como así también el Código de Ética de la empresa, las políticas y procedimientos que lo regulen, los contratos individuales y convenios colectivos de trabajo o que los afecten, las normativas internas, los Convenios Fundamentales de la OIT, y la normativa laboral vigente.

#### 1. Trabajo decente

Son especialmente reprobables y rechazadas por la Empresa las conductas de acoso sexual o laboral, las referidas al trabajo indebido de menores de edad, o las que impliquen situaciones de trabajo forzoso u obligatorio, o las que puedan derivar en una vulneración de los derechos fundamentales de nuestros colaboradores.

Se exige a todos los colaboradores conducirse en todo momento con respeto y valoración del ser humano, en su privacidad, individualidad y dignidad. No se admitirán, bajo ninguna circunstancia, comentarios o acciones que tiendan a crear o creen un ambiente hostil. No se admiten comportamientos insultantes, abusivos o inadecuados ni situaciones de acoso sexual ni de violencias de género.

Queda prohibido el hostigamiento a los compañeros de trabajo, así como también todo tipo de acoso y/o abuso. Este comportamiento puede incluir las esferas físicas, verbales y no verbales, pudiendo afectar severamente el desempeño laboral de un colaborador. Dichos actos no serán tolerados por la Empresa, puesto que ponen en peligro la salud y derechos de los colaboradores. Se encuentra prohibido utilizar medios y herramientas tecnológicas como canal de hostigamiento. Dentro de estas conductas se pueden encontrar aquellos correos electrónicos y las imágenes que atenten contra el bienestar de un compañero o que vulnere su intimidad.



El afectar el ambiente de trabajo tornándolo intimidatorio y agresivo, incluso en ocasión del cumplimiento de sus tareas laborales, es pasible de ser sancionado con una medida disciplinaria, llegando incluso al despido con causa.

Todo trabajador de la Empresa que se considere víctima de tales conductas, o las haya presenciado, tiene el derecho y el deber de proceder de acuerdo a los procedimientos de denuncia contenidos en este Código, en la Ley Laboral aplicable.

La relación laboral es voluntaria, todos los colaboradores pueden extinguir el vínculo laboral conforme lo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo y la legislación laboral aplicable.

## **2. Libertad de Asociación y negociación colectiva**

TRIVENTO se encuentra comprometido con el cumplimiento de todas las leyes locales y nacionales aplicables sobre libertad de asociación y negociación colectiva. Cada trabajador, con la sola excepción de las restricciones legales aplicables, tiene el derecho a constituir libremente sindicatos o asociaciones de trabajadores, y de afiliarse o desafiliarse a ellos, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de los mismos. Serán consideradas como acciones reprobables por este Código aquellas que atenten contra la libertad de afiliación o sindicación del trabajador.

## **3. Ambiente y condiciones de trabajo**

Los colaboradores deben apoyar activamente y cumplir los programas y acciones de salud y seguridad laboral desarrollados por la Empresa en el marco de su Política de Salud y Seguridad en el Trabajo, adoptando y haciendo adoptar, todas las medidas necesarias para la realización de un trabajo seguro, y a implementar proactivamente todas las medidas preventivas definidas y a utilizar, en forma adecuada, los elementos de seguridad entregados para su protección personal por la Empresa.

## **4. Consumo responsable de bebidas alcohólicas**

La empresa se encuentra comprometida con la promoción del consumo responsable y moderado del vino y de otras bebidas alcohólicas y objeta enfáticamente su consumo en grupo de riesgos (menores de edad, mujeres embarazadas y personas que conducen vehículos).

En ese contexto, se encuentra prohibido el consumo de alcohol en el ámbito y oportunidad del trabajo en Trivento para todas las personas que no tienen esta actividad en la descripción de su puesto de trabajo.

La empresa promueve acciones internas de consumo responsable y pone a disposición medidas y herramientas de cuidado frente a eventuales situaciones de abuso de consumo de bebidas alcohólicas.

## **PROTECCIÓN DE RECURSOS DE LA COMPAÑÍA**

Los colaboradores deben proteger los bienes de la compañía. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

El cuidado de los equipos electrónicos y de vehículos es de vital importancia, puesto que su protección y uso correcto optimizarán las actividades encargadas. Con relación a los vehículos entregados a los colaboradores por la compañía deberán seguirse las **Normas Generales del Uso de Activos**.

Las marcas, productos, diseños y en general cualquier creación protegida por la ley de propiedad intelectual forman parte relevante del activo de Trivento o del holding Viña Concha y Toro, razón por la cual deberá mantenerse en todo momento un uso adecuado de dichos bienes, protegiendo los intereses de la compañía.

### **1. Uso y monitoreo de dispositivos tecnológicos, correo electrónico e internet**

Los colaboradores tienen permitido usarlos, en el marco de su actividad laboral, en forma adecuada y eficiente y solo para los intereses de la organización, no para beneficio personal o cualquier otro uso inapropiado. Las herramientas tecnológicas brindadas por la Empresa podrán ser utilizadas solamente a los fines de la actividad laboral previamente pactada, las que podrán ser monitoreadas siguiendo la normativa vigente.

Se restringe el uso del correo electrónico de la Empresa para fines estrictamente laborales. Asimismo, los colaboradores no tienen permitido descargar ni instalar programas de computación en los equipos electrónicos aportados por la Empresa. Dichas tareas deberán ser realizadas por el personal designado a esos fines por la Empresa.

Las computadoras, archivos informáticos, programas de computación y todo otro dispositivo informático son de uso y exclusiva propiedad de la Empresa. Estos elementos no podrán ser considerados pertenecientes o de propiedad de los Integrantes de la Empresa.

Asimismo, la Empresa prohíbe el ingreso a sitios web, y la generación, difusión, procesamiento o almacenamiento de archivos e imágenes o datos, en cualquier formato, que contenga o que se refiera a material pornográfico; racista; contrarios a la moral y las buenas costumbres; y/o que vulnere derechos de demás colaboradores o terceros ajenos a la Empresa.

De verificarse incumplimientos, el colaborador será pasible de sanciones disciplinarias.

## **CONFIDENCIALIDAD, MANEJO Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN**

La información a la que acceden los colaboradores de la Empresa, en el ámbito y oportunidad del desarrollo de sus tareas, debe ser tratada con total exclusividad para la realización de las mismas. Está expresamente vedado revelar datos y/o cualquier tipo de información perteneciente a la Empresa a terceros, siendo la única excepción aquella que sea necesaria para poder cumplir con las obligaciones laborales.

Ante la duda sobre su conveniencia deberá consultar con su superior inmediato y contar con la autorización correspondiente por escrito.

La Empresa se compromete a preservar los derechos de los colaboradores al procesamiento legal y protección de sus datos personales y a cumplir con los requerimientos legales vigentes.

## **REGISTROS COMERCIALES Y FINANCIEROS**

Los Integrantes de la Empresa deberán respetar rigurosamente las disposiciones legales y, en ningún caso podrán incurrir de manera alguna, ya sea por iniciativa propia o de terceros, en la realización de cualquier acto que no refleje la verdadera naturaleza de las transacciones comerciales de la empresa, debiendo llevar los registros financieros y contables de manera precisa, confiable y transparente.

## **CONFLICTO DE INTERÉS**

Los colaboradores de TRIVENTO deben llevar a cabo sus actividades de forma ética, transparente, con integridad y defender los legítimos intereses de la compañía.

Puede haber conflicto de interés cuando las decisiones laborales o profesionales de un colaborador puedan verse influenciadas por intereses particulares.

A modo de ejemplo, con el fin de ayudar a tomar decisiones correctas, es un conflicto de interés cuando un colaborador interviene en operaciones donde los miembros de la contraparte sean parientes de cualquier grado o pudiera existir un interés diferente al laboral. En estos casos o en cualquier situación que genere dudas, deberá avisar de manera inmediata al Oficial de cumplimiento y/o su superior y abstenerse de tomar decisiones respecto del asunto puesto a consideración, salvo situaciones de urgencia y debiendo comunicar inmediatamente al Oficial de Cumplimiento y/o su superior la resolución tomada.

El superior que recibe información o que tome conocimiento de cualquier situación que implique un conflicto de interés deberá informar en forma inmediata al Oficial de Cumplimiento.

La Empresa no tolerará la comisión de actos que vayan en contra de los intereses de la compañía, sin perjuicio de la finalidad buscada por su autor.

## **2. Interacción con el sector público. Anticorrupción. Sobornos, cohecho y otros hechos de corrupción.**

TRIVENTO tiene una política de "tolerancia cero" respecto de la corrupción en todas sus manifestaciones, incluyendo al soborno y a los pagos indebidos que pretendan realizarse en su nombre o interés.

Con el fin de colaborar con la total transparencia de las acciones de los empleados de la Empresa en las interacciones con funcionarios públicos, estos deberán siempre respetar lo establecido por las normativas internas.

En caso de duda con respecto a si se está tratando con un funcionario público, o respecto de cualquier otra cuestión relacionada con el cumplimiento de la Política y del Programa de Integridad, deberá recurrirse al Oficial de Cumplimiento; en caso de no poder acceder al mismo deberá hacerlo al Gerente del Área quien asume la responsabilidad de aquello que autorice. Es imperativo informar y reportar cualquier actividad que pudiese implicar un soborno u otro hecho de corrupción.

Se encuentra prohibido ratificar la gestión de un tercero ajeno a la Empresa que, aun careciendo de atribuciones para actuar en su representación, haya incurrido o se sospeche que pudiese haber incurrido en alguna de las conductas aquí prohibidas.

## **3. Regalos y atenciones**

La empresa se declara contraria a influir sobre la voluntad de cualquier persona, especialmente ajena a la compañía para obtener algún beneficio indebido mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus colaboradores.

De acuerdo a la Guía de Obsequios y Atenciones de Trivento, se puede hacer entrega de atenciones, obsequios y regalos corporativos. Estos deben responder a un interés lícito y representar adecuadamente la imagen corporativa de la empresa.

Debe cuidarse que al hacer o recibir invitaciones a cenas o eventos o viajes o al entregar obsequios y atenciones, con motivo de asuntos de trabajo, estas no impliquen o puedan ser entendidas como un compromiso, una influencia indebida, o que por su carácter, naturaleza o frecuencia, ello pudiera ser interpretado como la voluntad deliberada de afectar la independencia, imparcialidad o criterio de terceros.

Los colaboradores tienen el deber de conocer esta Guía y, en caso de recibir y/u ofrecer obsequios o atenciones deberán completar el formulario contenido en la misma. En caso de duda sobre estas materias, se deberá consultar con el Oficial de Cumplimiento.

## **CALIDAD**

Alcanzar la excelencia en la calidad de los productos y los servicios, debe ser el resultado del esfuerzo cotidiano de todos y cada uno de los colaboradores de Trivento, quienes velarán siempre porque en todas las etapas de elaboración, distribución y venta se busque la máxima calidad, inocuidad, legalidad y excelencia de nuestros productos.

## SUSTENTABILIDAD

Desarrollar un modelo de negocios sustentable es nuestro mayor objetivo. Los colaboradores deben ejecutar sus tareas en armonía y respeto con el entorno natural y social.

## AMBIENTE

Los colaboradores deben estar comprometidos con la realización de las tareas a su cargo cuidando de minimizar, en la medida de lo razonable y de lo posible, su impacto en el ambiente. Seguir las indicaciones y medidas adoptadas por la empresa en la materia y, en todo caso, a cumplir siempre con los requerimientos de la legislación vigente al respecto.

Del mismo modo, los colaboradores que tomen conocimiento de cualquier acontecimiento o actividad relacionada con la Empresa, que tenga o pueda tener un efecto perjudicial sobre el ambiente o implique un eventual incumplimiento de la regulación aplicable, informará esta situación tan pronto como ello les sea posible, a su superior o al Área de Ambiente.

El superior que recibe información o que tome conocimiento de cualquier situación ambiental deberá, asimismo, informar en forma inmediata al Oficial de cumplimiento y/o a través del canal de denuncias.

## INFRACCIONES

Conforme la legislación aplicable y las políticas internas de Trivento, los casos de incumplimiento del presente, del Código de Ética y demás políticas, procesos y procedimientos internos por parte de un colaborador o directivo será considerado, cuando legalmente corresponda, como una infracción laboral y a sus obligaciones para con la Empresa, y podrán traducirse en sanciones que pueden llegar hasta la rescisión del contrato vigente. Todo ello, con independencia de cualquier decisión tomada por los Tribunales de Justicia, y sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil o penal y de las demás responsabilidades que pudieran caberle, conforme lo dispuesto por la ley vigente como resultado de dicha infracción.

## DENUNCIAS

No se deberá ser complaciente con las conductas incorrectas con respecto a este Código. Para estos efectos, todos los trabajadores tienen la obligación de informar a su superior y al Oficial de cumplimiento y/o a través del canal de denuncias, las violaciones reales o presumibles de las disposiciones de este Código de las que tengan conocimiento.

1. **No represalias:** La Empresa apoyará a los colaboradores que denuncien cualquiera de estas situaciones en forma seria y responsable. Se prohíbe cualquier represalia en contra de dichos colaboradores.

## LÍNEA ÉTICA

Trivento ha implementado a través de su página web ([www.trivento.com](http://www.trivento.com)) un sistema sencillo y eficiente de reporte de denuncias anónimas, gestionada por un tercero independiente. De esta forma colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y públicos de interés, 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 otra relacionada con el control interno de la compañía.

Cualquier consulta o duda de interpretación del presente Código, deberá ser dirigida al Oficial de Cumplimiento de la empresa.

## CARTA DE COMPROMISO AL CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO DE COLABORADORES

Hago constar que he leído el Código de Ética, las Políticas de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo, Ambiente, Respeto de los Derechos Humanos e Integridad y que tomo expreso conocimiento del contenido del Código de Comportamiento de Colaboradores de Trivento Bodegas y Viñedos S.A., la Guía de Obsequios y Atenciones y la Guía de Uso y Mantenimiento de Vehículos. Declaro que comprendo la importancia y el contexto de las reglas allí contenidas. Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todos los colaboradores de Trivento Bodegas y Viñedos S.A., y que al cumplir así se contribuye a crear un mejor ambiente y compromiso de trabajo en el cual podemos sentirnos orgullosos y crecer como personas y profesionales.

Manifiesto que cumpliré con los estándares de conducta establecidos en los documentos de referencia, y ante cualquier duda, me comprometo a consultar a mi superior y/o el Oficial de Cumplimiento.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre Completo: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_



## CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO DE PROVEEDORES

Trivento Bodegas y Viñedos S.A., en adelante indistintamente “Trivento”, la “Compañía”, o la “Empresa”, ha definido como una de sus finalidades esenciales para el desarrollo de sus actividades en las etapas de elaboración, distribución y venta de productos y servicios que, sus proveedores, contratistas y subcontratistas cumplan las normas y regulaciones vigentes de la jurisdicción en donde operan.

En este Código de Comportamiento, la Empresa ha resumido aquellos principios y valores éticos y de conducta mínimos en los que deben enmarcarse las actuaciones de los proveedores, contratistas y subcontratistas de Trivento. A su vez, recomienda con especial énfasis que hagan extensivo este Código a los respectivos proveedores que ellos posean.

Asimismo, Trivento insta a agentes, proveedores, contratistas y subcontratistas, a conocer y comprometerse con los valores éticos, las políticas de Calidad, Ambiente, Salud y Seguridad en el Trabajo, Respeto de los Derechos Humanos e Integridad de la Compañía en la búsqueda de excelencia y transparencia.

Los proveedores de Trivento, representarán a Trivento, exclusivamente en aquellas situaciones para las cuales se les han otorgado poder o autorización expresa y escrita. Deberán abstenerse, por lo tanto, de representar a Trivento cuando no han sido autorizados para ello.

### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de Comportamiento se aplica a todas las operaciones de los proveedores, contratistas y subcontratistas de Trivento, así como a sus respectivos empleados, agentes proveedores, contratistas y subcontratistas, en adelante conjuntamente referidos como los “Proveedores”, de quienes se espera tomen conocimiento del mismo y cumplan sus requerimientos.

Este Código de Comportamiento no fue concebido para cubrir todas las situaciones posibles, ni como un compendio de todas las leyes, reglamentaciones y políticas que alcanzan a los Proveedores. Por lo tanto, bajo ninguna circunstancia debe entenderse que este Código reemplaza o deroga otras políticas y/o procedimientos internos, sino por el contrario, se complementa y/o integra con ellos y con la legislación aplicable.

### CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y REGULACIONES

Los Proveedores deberán cumplir celosamente y de buena fe, con todas las normas legales, administrativas y regulatorias vigentes en el país, región o provincia en donde llevan a cabo sus operaciones.

#### 1. Código de Ética de Trivento Bodegas y Viñedos S.A.

Los Proveedores deberán cumplir, asimismo, con las regulaciones contenidas en el Código de Ética de la empresa el cual se encuentra disponible en la página web ([www.trivento.com](http://www.trivento.com))

#### 2. Ventaja Inapropiada

La Empresa prohíbe a sus Proveedores ofrecer o dar regalos o dádivas de cualquier naturaleza a funcionarios públicos así como recibirlos de parte de los mismos. En el caso de los privados se prohíbe cuando tal acción represente una violación al Código de Ética y otras regulaciones de la Empresa, o cuando tal acción pudiera incomodar o afectar la buena imagen y reputación de la misma.

De igual manera, Trivento no ofrecerá ni dará tales pagos, servicios, regalos u otras ventajas a ningún Proveedor con la intención de influenciar indebidamente la manera o conducción del trabajo de éste.

Para mayor detalle deberá consultarse la Guía de obsequios y atenciones que la compañía ha establecido como anexo a este código, la que el Proveedor deberá conocer y cumplir estrictamente.

#### 3. Prohibición de la Comisión de Actos Delictivos

Conforme a lo establecido en el Código de Ética y a las Políticas de la Empresa se prohíbe expresamente toda conducta de parte de sus Proveedores, que pueda considerarse la comisión de un ilícito o delito bajo la legislación argentina, lo que incluye, pero no se limita a lavado de activos, financiamiento del terrorismo y cohecho.

## **RESPECTO DE LOS DERECHOS HUMANOS**

TRIVENTO está comprometida con el respeto de los Derechos Humanos.

Los Proveedores deberán respetar los derechos humanos de sus empleados, agentes, contratistas y subcontratistas, como los de las comunidades en las que operan o tienen capacidad de impactar; comprometiéndose a respetar los derechos incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas y también en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

### **1. Igualdad y No discriminación**

Trivento no tolera ninguna forma de discriminación, ya sea por raza, color, orientación sexual, religión, origen, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, discapacidad o cualquier otra característica, es por ello que exige a sus Proveedores que no ejerzan discriminación ni la toleren en sus prácticas de contratación y empleo por ningún motivo.

### **2. Protección contra acoso sexual, moral y abuso de poder**

Trivento espera que sus proveedores promuevan relaciones interpersonales sanas que permitan crear un ambiente de trabajo donde no se presenten comportamientos insultantes, abusivos o inadecuados ni situaciones de acoso sexual. Así mismo que apoyen la erradicación de la violencia contra la mujer, la violencia intrafamiliar y las violencias de género.

## **AMBIENTE**

Trivento apoya y promueve sistemas productivos sustentables, y se encuentra comprometida con el cuidado del ambiente y la disminución y prevención de los impactos que pudieran generarse. Este aspecto es parte de la estrategia de abastecimiento y desarrollo con sus Proveedores.

Consecuentemente, cada Proveedor deberá realizar sus operaciones y prestar sus servicios cuidando de minimizar su impacto ambiental y, en todo caso, al menos, cumplir estrictamente con la legislación y normativa vigente al respecto.

Trivento espera que sus Proveedores realicen esfuerzos dirigidos a mejorar la eficiencia y sustentabilidad de sus operaciones y procesos productivos, los que deben incluir acciones tendientes a reducir y prevenir impactos; considerándose aspectos referidos al consumo de recursos, la generación de residuos y efluentes y huella de carbono.

## **ESTÁNDARES LABORALES**

### **1. Trabajo Forzoso**

Trivento está en contra del trabajo forzoso. Los Proveedores bajo ninguna circunstancia podrán usar o beneficiarse de trabajo forzoso. Los Proveedores, solamente emplearán a personas que trabajan por su voluntad. A ningún empleado se le pedirá que deposite sus documentos de identidad o sea privado de ellos.

Todos los empleados de los Proveedores deberán ser libres de extinguir el vínculo laboral conforme a lo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo y la legislación laboral aplicable. Queda estrictamente prohibido a todo Proveedor, el uso de castigo psicológico, confinamiento, amenazas de violencia o cualquier otra forma de acoso o abuso como método de disciplina y control.

### **2. Trabajo Infantil**

Trivento tiene cero tolerancia al trabajo infantil. El uso de toda forma de trabajo infantil está absolutamente prohibido para los Proveedores de la Empresa.

### **3. Horas de Trabajo y Salario**

Las jornadas laborales y las remuneraciones por el trabajo prestado por los empleados de los Proveedores deberán cumplir con las leyes y reglamentos sobre la materia vigente en el país en donde el Proveedor lleva a cabo sus operaciones. Se entenderá incluido en esta materia, especialmente, el cumplimiento de leyes o reglamentos relativos a remuneraciones mínimas, duración de jornada de trabajo y sobre jornada máxima diaria, semanal y mensual.

### **4. Libertad de Asociación y negociación colectiva**

El proveedor cumplirá con todas las leyes locales y nacionales aplicables sobre libertad de asociación y negociación colectiva.



Los Proveedores deben reconocer la libertad de sus empleados de establecer o asociarse a una organización de su elección (incluyendo sindicatos) y respetar ese derecho. Los Proveedores no sujetarán el empleo de un trabajador a la condición de que el mismo no se afilie a algún sindicato o de que renuncie en el caso de que ya sea miembro; tampoco perjudicarán de otra manera a un empleado por la simple razón de estar asociado a un sindicato.

## 5. Salud y seguridad en el trabajo

Los Proveedores deberán ofrecer a sus trabajadores un ambiente de trabajo seguro, sin riesgos que amenacen su seguridad y salud, proporcionando, cuando sea necesario, ropas o equipos de protección apropiados a fin de prevenir los riesgos de accidentes o de efectos perjudiciales para la salud. Los Proveedores deberán, asimismo, proporcionar a sus trabajadores capacitación y asegurarse de que estén educados en aspectos de salud, seguridad e higiene en el trabajo.

## CALIDAD Y SEGURIDAD DEL PRODUCTO

Todos los productos y servicios entregados por los Proveedores deberán cumplir con los requisitos y estándares de calidad y seguridad exigidos por la legislación aplicable en cada país. Al realizar negocios con Trivento, deberán también cumplir con los requisitos de calidad exigidos por la Empresa.

## RESERVAS

Trivento se reserva el derecho de verificar que el Proveedor cumpla con el Código de Ética, las Políticas de la Empresa y el presente Código de Comportamiento de Proveedores,

En caso que Trivento se percate de alguna acción o condición que no esté alineada con el Código de Ética, las Políticas de la Empresa y el presente Código, Trivento tendrá el derecho de exigir al Proveedor que adopte las medidas correctivas necesarias a fin de que se asegure su estricto cumplimiento.

Trivento se reserva el derecho de terminar el respectivo contrato con cualquier Proveedor, que no cumpla con el Código de Ética, las Políticas de la Empresa y el presente Código, dando lugar al correspondiente reclamo por los daños ocasionados.

## LÍNEA ÉTICA

Trivento ha implementado a través de su página web ([www.trivento.com](http://www.trivento.com)) un sistema sencillo y eficiente de reporte de denuncias anónimas, gestionada por un tercero independiente. De esta forma colaboradores, clientes, proveedores, accionistas y públicos de interés, 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 otra relacionada con el control interno de la compañía.

Cualquier consulta o duda de interpretación del presente Código, deberá ser dirigida al Oficial de Cumplimiento de la empresa.

## ANEXOS

Se incluyen y forman parte del presente los siguientes documentos:

ANEXO 1: CÓDIGO DE ÉTICA

ANEXO 2: POLÍTICAS

ANEXO 3: GUÍA DE OBSEQUIOS Y ATENCIONES

## CARTA DE COMPROMISO AL CÓDIGO DE COMPORTAMIENTO DE PROVEEDORES

Hago constar que he leído el Código de Comportamiento de Proveedores de Trivento Bodegas y Viñedos S.A. y los anexos que contienen el Código de Ética, las Políticas y la Guía de Obsequios y atenciones, y que comprendo la importancia y el contexto de las reglas allí contenidas. Entiendo que su cumplimiento es obligatorio para todos los proveedores de Trivento Bodegas y Viñedos S.A., y que al cumplir así se contribuye a crear un mejor ambiente y compromiso de trabajo en el cual podemos sentirnos orgullosos y crecer como personas y profesionales.

Manifiesto cumplir con los estándares de conducta establecidos en los documentos de referencia, y ante cualquier duda, me comprometo a consultar a la persona de contacto de Trivento Bodegas y Viñedos S.A. respecto a la interpretación y aplicación de las normas y políticas incluidas en el Código de Ética, las Políticas y el Código de Comportamiento de Proveedores.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre Completo: \_\_\_\_\_

Lugar y fecha: \_\_\_\_\_



**Pacto Global**  
Red Argentina