Código de Ética y Conducta

NORMA GENERAL DIR. AUD. INTERNA Y COMPLIANCE

ORIGINAL | VIGENCIA: 3 DE MAYO DE 2021

GRUPO PEÑAFLOR

BODEGAS ARGENTINAS LÍDERES

Chañar Punco, Valles Calchaquíes, Catamarca

Emitida por: Dirección de Auditoría Interna y Compliance.

Aprobada por: el Comité de Auditoría (9 de marzo de 2021) y el Directorio de la Sociedad (7 de abril de 2021).

Fecha de emisión: 12 de abril de 2021.

Objetivo: Establecer los estándares Éticos de Grupo Peñaflor S.A.

Alcance: A toda la Compañía, sin distinción de niveles.

Mensaje del Comité de Auditoría

Grupo Peñaflor tiene el más alto compromiso con el servicio a sus clientes, la calidad de sus productos, el desarrollo de sus empleados y la sustentabilidad de sus operaciones. El cual se ve reforzado por nuestro principio de actuar como socio íntegro y productivo de nuestros clientes. Tenemos además la responsabilidad de mantener la Compañía sólida, con el objetivo de pasar a las próximas generaciones. Por ende ***necesitamos un compromiso igualmente firme con la ética y la integridad de nuestra conducta en los negocios.***

El hacer las cosas de modo correcto, éticamente, con integridad y en pleno cumplimiento de la ley no sólo es una política de Peñaflor sino el reflejo de nuestra Cultura y Valores organizacionales. ***Este Código define claramente los valores éticos y las normas profesionales por los que esperamos se rija la conducta de todos los empleados en su trabajo diario para hacer realidad nuestra visión.*** *Sólo si actuamos conforme a este marco podremos mantener y fortalecer nuestra reputación de prácticas comerciales tanto en Argentina como en todos los países donde operemos.*

Cada empleado, director y ejecutivo, sin importar el cargo y lugar donde trabaje, tiene la obligación de leer este Código, entenderlo, cumplirlo y hacerlo cumplir diariamente, sin excepción, *ya que todos los que trabajamos en o con Grupo Peñaflor, deben tener confianza en nuestra honestidad e integridad. Lo cual empieza y acaba con cada uno de nosotros.*

Si te encuentras ante una situación que no se trata en este Código, no dudes en buscar asesoramiento con tu superior o con los colegas de Recursos Humanos y de Auditoría Interna y Compliance. Todos los recursos están a tu disposición, para ayudar a que entre todos cumplamos y nos comportemos conforme a los estándares más altos de ética e integridad en los negocios.

Vicente López,
9 de marzo de 2021

Indice

A. VALORES DEL GRUPO PEÑAFLOR: 04

B. CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL GRUPO PEÑAFLOR: 06

1) Leyes, Normas y Regulaciones: 06
2) Conflicto de Intereses: 06
3) Autorizaciones y Poderes: 06
4) Consumo Responsable de Alcohol: 06
5) Ventas, Marketing e Innovación: 07
6) Información Financiera y Declaraciones Públicas: 07
7) Información Privada y Confidencial: 08
8) Protección de Activos y Utilización de los Recursos: 08
9) Mejora Continua de la Eficiencia en el Uso de los Recursos del Grupo Peñaflor: 08
10) Hospitalidad y Regalos: 09
11) Negocios Honestos: 09
12) Igualdad de Oportunidades y No Discriminación: 09
13) Medio Ambiente, Seguridad e Higiene: 09
14) Contribuciones y Activismo Político: 10
15) Vínculos con la Comunidad: 10
16) Relaciones Comerciales: 10
17) Debida Diligencia: 10
18) Exactitud y Conservación de los Registros Contables: 11
19) Liderazgos Positivos: 11
20) Acoso Sexual, Laboral, Psicológico, entre otros tipos de abusos y violencias: 11
21) Premios y Castigos: 12
22) Competencia Justa y Prácticas Antimonopolio: 12
23) Prácticas de Corrupción en el Extranjero: 12
24) Donaciones: 12
25) Parentescos: 13
26) Cumplimiento a la Ley de Contrato de Trabajo y Convenios Colectivos: 13
27) Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo: 13
28) Incompatibilidad y Política de Rotación de Auditores Externos: 13
29) Conducta Profesional Electrónica: 14
30) Redes Sociales: 14
31) Espionaje Industrial y Sabotajes: 14
32) Fijación de Objetivos Anuales: 14
33) Diseño Organizacional y del Sistema de Control Interno: 15

C. ACATAMIENTO DEL CÓDIGO Y DE LAS POLÍTICAS DEL GRUPO PEÑAFLOR: 16

D. LÍNEA ÉTICA DEL GRUPO PEÑAFLOR: 17

E. EXCEPCIONES, MODIFICACIONES Y ACLARACIONES AL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL GRUPO PEÑAFLOR: 18

A. Valores del Grupo Peñaflor

El presente Código de Ética y Conducta **("el Código")** ha sido elaborado y se fundamenta en ciertos **Valores que la Compañía (o "Grupo Peñaflor") aspira guíen las conductas de todos sus colaboradores, cualquiera sea su posición jerárquica y función, en sus quehaceres cotidianos y sobre todo al relacionarse con clientes, proveedores, autoridades gubernamentales, colegas de trabajo y demás grupos de interés** (stakeholders por su expresión en inglés).

Los valores embebidos en las reglas de comportamiento descriptas en la Sección B que debieran permitirnos alcanzar conductas íntegras o éticas son los siguientes:

- ***Honestidad;***
- ***Transparencia en la explicación de nuestras acciones;***
- ***Respeto al prójimo;***
- ***Compromiso con la Compañía y la búsqueda de la excelencia;***
- ***Cuidado y uso eficiente de los recursos de la Compañía;***
- ***Cumplimiento de las leyes y regulaciones que aplican a la Compañía en la República Argentina y el exterior, así como también de sus Políticas y Normas Internas;***
- ***Cuidado de la salud de nuestros consumidores, proveedores, empleados y otros grupos de interés;***
- ***Compromiso con la sustentabilidad y la protección del medioambiente; y***
- ***Contribución a las comunidades donde operamos.***

Este Código de Ética y Conducta ha sido aprobado el 7 de abril de 2021 por el Directorio del Grupo Peñaflor **(la "Compañía"),** con la conformidad previa del Comité de Auditoría emitida el 9 de marzo de 2021.

Los estándares descriptos no abarcan los distintos problemas que puedan surgir o cada situación particular en la que deban tomarse decisiones de carácter ético, sino que se refieren a principios generales que aluden a las Políticas de la Compañía y **establecen Normas de Conducta para todos sus empleados -sin distinción de niveles- y para su Directorio (en conjunto: "el Personal").**

El compromiso de la Compañía es que el más alto nivel de conducta Ética se vea reflejado en todas sus actividades, incluyendo las relaciones con clientes; proveedores; contratistas; subcontratistas; consultores; competidores; gobiernos; consumidores; accionistas; entidades bancarias y financieras y que todo el Personal efectivo o temporal se conduzca de acuerdo con la ley y a la letra/espíritu de este Código, esforzándose por crear una cultura capaz de administrar eficazmente el riesgo de vulnerar nuestros Valores, afectando la reputación y/o el patrimonio de la Compañía.

En consecuencia, el Personal de la Compañía podrá estar expuesto a medidas disciplinarias que dependiendo de la gravedad de los hechos incluyen la finalización del contrato laboral con justa causa, acciones civiles y/o penales, por la violación de los contenidos de este Código y otras Normas de la Compañía en la medida que la legislación aplicable las contemple.

Grupo Peñaflor Patagonia, San Patricio del Chañar, Neuquén

B. Código de Ética y Conducta del Grupo Peñaflor

Quien perciba que en alguna situación determinada pueda estar frente a un dilema Ético respecto de los principios básicos establecidos en el presente Código, estará obligado a informarlo a su superior inmediato, quien orientará sobre cómo actuar. Cuando las dudas persistan, se consultará a la Dirección de Recursos Humanos por temas vinculados al Personal o a la Dirección de Auditoría Interna y Compliance ("DAI&C") por otros asuntos.

Tener conocimiento fehaciente y demostrable de acciones que van en contra a los Valores mencionados en la Sección A del presente Código y no denunciarlas oportunamente, será considerado una falta grave, que incluso puede dar por finalizada la relación contractual con Grupo Peñaflor dependiendo de la gravedad de los hechos.

De existir sospechas de acciones contrarias a las conductas previstas en este Código, se recomienda fuertemente su denuncia ante las instancias previstas en el primer párrafo o a través de la Línea de Ética, tanto en su formato de denuncia anónima o dando a conocer tu identidad.

Los comportamientos esperados por la Compañía en el accionar de su Personal y de los Terceros relacionados, son los siguientes:

Bodega El Esteco, Cafayate, Salta

1) Leyes, Normas y Regulaciones:

La Compañía estará fuertemente comprometida a manejar sus asuntos con transparencia e integridad, de acuerdo con las leyes aplicables, normas y regulaciones vigentes.

El **Programa de Integridad del Grupo Peñaflor** (en adelante *"el Programa de Integridad"*) se encuentra alineado con las Políticas Internacionales de Anticorrupción y en el ámbito local con la Ley N° 27.401 de Responsabilidad Penal de Personas Jurídicas, expresando su **tolerancia cero** en materia de prácticas corruptas del Personal de Grupo Peñaflor o de Terceros que operan en representación de la Compañía. **Es responsabilidad de todo el Personal colaborar en la implementación del Programa de Integridad** tanto en su etapa de evaluación de riesgos de cumplimiento como durante la de ejecución de acciones de mitigación de los mismos desde cada una de las funciones que ocupen en la Compañía.

2) Conflicto de Intereses:

Manejándose con honestidad y ética, el Personal evitará situaciones que representen un potencial conflicto de intereses entre los suyos propios y los de la Compañía. De ninguna manera, intereses del Personal -a nivel individual o colectivo- interferirán en los intereses de la Compañía.

Los casos o situaciones considerados como típicos con relación a un potencial conflicto de intereses entre miembros del Personal y la Compañía se encuentran plasmados en la **Norma de Conflicto de Intereses de Grupo Peñaflor,** aunque podrán surgir muchas otras variantes que requieran un análisis puntual. ***Todo conflicto de interés deberá ser comunicado por la persona afectada (o potencialmente afectada) a la Dirección de Recursos Humanos y la DAI&C.***

3) Autorizaciones y Poderes:

La Compañía regula estos aspectos internos en su Régimen de Aprobaciones y Poderes propuesto por el CEO con acuerdo de la DAI&C y aprobado finalmente por el Directorio de modo que toda operación sea debidamente autorizada por el nivel apropiado.

Ningún miembro del Personal puede aprobarse a sí mismo y debe existir siempre un adecuado control por oposición entre las Áreas de la Compañía.

4) Consumo Responsable de Alcohol:

La Compañía procurará realizar campañas externas tendientes a fomentar un consumo responsable por parte de los consumidores finales y de los terceros que sean parte de la cadena de valor del Grupo Peñaflor, con especial foco en consumo de menores de edad, la prevención de adicciones y accidentes de tránsito, dentro de los límites establecidos en el presupuesto anual. A su vez, procurará realizar capacitaciones tendientes a concientizar sobre el consumo razonable a los empleados de manera que funcionen no sólo como embajadores de marcas sino también como representantes de las buenas conductas de consumo responsable en la comunidad donde se desenvuelven.

Por ello, el consumo de alcohol de miembros del Personal y del Directorio deberá ser moderado en el desempeño de sus labores así como también en sus actividades personales, de modo de evitar comprometer la reputación de la Compañía.

5) Ventas, Marketing e Innovación:

Queremos que las actividades promocionales de marketing y comerciales de Grupo Peñaflor sean reconocidas, respetadas y valoradas en todos los mercados en los que tenemos presencia y **estamos orgullosos que nuestras marcas sean elegidas por los consumidores cada día.**

Sin embargo, reconocemos que las bebidas alcohólicas pueden ser consumidas de manera irresponsable, creando problemas para las personas y la Sociedad. Por tal motivo, se deben aplicar parámetros en nuestras actividades de comunicación promocional y comercialización de marcas propias, estableciendo que todo nuestro marketing debe:

. Estar dirigido únicamente a los adultos y nunca a aquellas personas que no alcancen la edad legal para comprar alcohol;

. Fomentar sólo el consumo de alcohol moderado y responsable;

. No comunicar que nuestras marcas ofrecen algún beneficio a la salud, terapéutico, dietético, funcional o de desempeño;

. No debe mostrar ni comunicar que beber es necesario para el éxito en sociedad; y

. Procurar respetar las normas de buen gusto y decencia generalmente aceptadas en la actualidad.

A su vez, la Compañía se compromete a no realizar publicidades engañosas y a desarrollar productos alineados con los rangos permitidos de graduación alcohólica definidos por la OMS en la Lucha Mundial contra la enfermedad del Alcoholismo.

6) Información Financiera y Declaraciones Públicas:

Oficinas de Vicente López, Buenos Aires

La información contable y financiera requerida por los organismos públicos y entidades de crédito será completa, fidedigna, oportuna y comprensible. Se aplicarán las normas contables vigentes y cuando esas normas admitan criterios alternativos de valuación y/o presentación se emplearán aquellos propuestos por la Gerencia y autorizados por el Comité de Auditoría. La información contable será al menos anualmente auditada por una firma profesional independiente de nivel internacional. El Comité de Auditoría seleccionará a los Auditores Externos Independientes y evaluará anualmente su desempeño con la asistencia de la DAI&C.
Toda comunicación a los medios de difusión de la información contable y financiera de uso público será dada exclusivamente por quienes sean expresamente autorizados por el Directorio a tal efecto.

No se harán seminarios, presentaciones públicas, etc. -sobre temas relacionados con la Compañía- sin la expresa autorización del Directorio.

7) Información Privada y Confidencial:

La información privada y confidencial que se genere en la empresa **será tratada como un bien de la Compañía.** La protección de esa información será vital para salvaguardar sus intereses. Toda información privada y confidencial se mantendrá bajo estricta reserva, excepto cuando su comunicación o difusión sea autorizada por el Directorio o dispuesta por la Justicia.

Se entenderá como información privada y confidencial a toda aquella que no sea de conocimiento público y pueda ser de utilidad a la competencia o que -su difusión- pueda resultar desfavorable para la Compañía, sus clientes o proveedores.

La propiedad intelectual de los secretos comerciales; marcas y patentes; derechos de autor; planes de negocios y presupuestos anuales/plurianuales; investigación de nuevos productos; objetivos; estrategias y planes estratégicos; mapas de riesgos y acciones de mitigación; registros contables y no contables; bases de datos; sueldos y beneficios al Personal; listas de clientes, empleados y proveedores; informaciones financieras no publicadas; Políticas y Listas de Precios; etc., son algunos de los elementos que se considerarán información privada y confidencial de la Compañía.

El Personal tendrá prohibido utilizar esa información en beneficio propio y/o de terceros, en ninguna de sus formas. La utilización no autorizada y/o la distribución de información privada y confidencial constituirá una violación grave a las Políticas de la Compañía y en determinados casos a la Ley en vigencia. Dicha utilización o distribución podrá provocar consecuencias negativas para los individuos involucrados, incluyendo acciones legales y disciplinarias hasta despidos con causa.

Quien se desvincule por cualquier razón, devolverá a la Compañía toda la información privada y confidencial que obre en su poder y se comprometerá a no transmitirla de forma alguna salvo requerimiento formal de la Justicia a tal efecto.

8) Protección de Activos y Utilización de los Recursos:

La protección de los activos de la Compañía contra pérdidas, robos, hurtos, uso para fines ajenos a los del Grupo Peñaflor u otro tipo de daños será responsabilidad de todos y cada uno de los miembros del Personal. También la utilización racional y responsable de los recursos, tales como vehículos, hardware, software, equipamientos, agua, energía, combustibles y los suministros en general, serán de su responsabilidad. ***Cualquier sospecha de sustracción, daño o utilización impropia de esos elementos deberá ser informada de inmediato al DAI&C, aportando información suficiente del uso indebido y eventuales responsables.***

9) Mejora Continua de la Eficiencia en el Uso de los Recursos del Grupo Peñaflor:

El Personal estará comprometido y se esforzará en lograr -a nivel individual y colectivo- mejoras permanentes de la eficiencia, en procura de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo de la Compañía.

Lo hará a través del aumento de su productividad laboral y de los activos de la Compañía, de la mejora constante de la calidad de los productos/servicios que ofrece la Compañía y respetando siempre los Valores de este Código para lograr esas eficiencias.

10) Hospitalidad y Regalos:

Los presentes o agasajos que pudieran generar una obligación a nivel personal, no serán aceptados. Aquellos obsequios de cualquier naturaleza, incluyendo productos comercializados por la Compañía o acciones de hospitalidad a terceras partes vinculadas a relaciones comerciales se administrarán siempre de acuerdo con la Norma "Hospitalidad y Regalos".

11) Negocios Honestos:

El Personal llevará a cabo negocios honestos en todo momento y de acuerdo con los principios Éticos de la Compañía. Nadie tomará ventaja de otra persona a través de la manipulación; el engaño; el abuso de información privilegiada; datos engañosos o cualquier otra práctica no Ética. ***No se entregarán ni recibirán sobornos de ningún tipo -directa ni indirectamente- con el objeto de obtener o retener un negocio, acción o cualquier otra ventaja a favor de la Compañía, en provecho propio o de un tercero.***

En especial para todos los negocios realizados con los Estados Extranjeros, el Estado Nacional, las Provincias y los Municipios de la República Argentina, como así también, en aquellos tratos permanentes u ocasionales mantenidos con las oficinas públicas que en forma centralizada o descentralizada representan a algún Organismo Público u Organismo de Contralor, regirán las definiciones plasmadas en la **Norma de Relacionamiento con Funcionarios Públicos de Grupo Peñaflor.**

12) Igualdad de Oportunidades y No Discriminación:

El Personal será tratado y sus integrantes se tratarán mutuamente con respeto, dignidad y justicia. Las conductas discriminatorias entre mujeres y varones de cualquier raza y edad; religión; nacionalidad; estado civil; ideología; condición económica y/o cultural; elección sexual; condición física o cualquier otra característica particular que los pueda convertir en integrantes de alguna minoría, no serán toleradas. La Dirección de Recursos Humanos desarrollará planes para promover la igualdad de género y garantizar un trato equitativo dentro de Grupo Peñaflor procurando, entre otras cuestiones: (i) la igualdad de oportunidades para ingresar a la Compañía; y (ii) la equidad en las retribuciones y desarrollo profesional ante desempeños similares.

Quienes incurran en algún comportamiento discriminatorio serán sancionados de acuerdo con las Normas disciplinarias vigentes. Todo el Personal tendrá igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo justas y dignas. Cualquier violación a estos criterios deberá ser canalizada a través de la Dirección de Recursos Humanos. De no ser resuelta la situación en esa instancia, se deberá elevar el tema a la DAI&C.

13) Medio Ambiente, Seguridad e Higiene:

La Compañía estará comprometida ante la sociedad a conducirse de acuerdo con las leyes de medio ambiente, seguridad e higiene y proveerá lugares de trabajo seguros y saludables para el Personal y evitará daños o perjuicios al medio ambiente y a las comunidades en las que desarrolla sus negocios. El cumplimiento de estos objetivos será responsabilidad de todos y cada uno de los miembros del Personal, que ante situaciones de violación de estas conductas o riesgos potenciales de incumplimiento deberán canalizarlos en primera instancia con la Dirección de Recursos Humanos y, de no resolverse la cuestión, a través de la DAI&C.

La Gerencia de la Compañía diseñará un Programa de Sustentabilidad con acciones de corto, mediano y largo plazo para ir incorporando las mejores prácticas para el logro de sus objetivos socioambientales, todo ello de un modo armónico con la disponibilidad de recursos en la empresa. Adicionalmente, colaborará en la difusión de esas mejores prácticas entre los integrantes de su cadena de valor y comunidades donde actuamos.

14) Contribuciones y Activismo Político:

La Compañía no realiza contribuciones, ni aportes, ni otorga otro tipo de beneficios, directos o indirectos, a partidos o movimientos políticos, ni a sus representantes o candidatos a ocupar cargos públicos a nivel Nacional, Provincial o Municipal. No es intención de la Compañía desalentar o impedir que los integrantes del Directorio, sus Órganos de Fiscalización, Gerencia y resto del Personal, en forma individual, efectúen aportes o contribuciones a partidos políticos o agrupaciones políticas o se comprometan en actividades políticas en nombre propio, aunque no podrán desarrollarlas en horario laboral, ni en su lugar de trabajo ni utilizar activos de la Sociedad. La persona que desarrolle esas actividades aclarará que lo hace a título personal y no en representación del Grupo Peñaflor. La Compañía no reintegrará gastos por contribuciones a partidos políticos o candidatos a sus ejecutivos y empleados, ni directa ni indirectamente.

15) Vínculos con la Comunidad:

La Compañía procurará manejarse responsablemente como miembro de las comunidades en las que opere, respetará sus culturas y mantendrá buenas relaciones con las mismas en el marco de su Política de Responsabilidad Social Empresaria y acciones de sustentabilidad que la Dirección de Relaciones Institucionales desarrolle con la autorización previa del Directorio.

16) Relaciones Comerciales:

La Compañía no se relacionará a sabiendas con quienes no cumplan con las leyes en vigencia y no se comprometan con el respeto de la letra/espíritu de este Código, sin que ello signifique asumir como Compañía responsabilidades propias de terceras partes por sus faltas frente a leyes y/o regulaciones que les son aplicables.

Será objetivo de la Compañía promover la adhesión a los Valores de este Código entre los proveedores y distribuidores de Grupo Peñaflor; y también hacerlo entre los distintos grupos de clientes que posee la Compañía respetando siempre las prácticas comerciales de cada mercado donde operamos.

17) Debida Diligencia:

La Compañía establecerá los requisitos mínimos que se procurará cumplan clientes, proveedores, distribuidores y otros grupos de interés del Grupo Peñaflor con el fin de mantener un adecuado cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables a la Compañía de conformidad a los criterios definidos en el Programa de Integridad aprobado por el Comité de Auditoría. A su vez, se definirán las revisiones de "Due Diligence" que serán efectuadas con rigurosidad a los terceros que pudieran suponer un mayor riesgo en términos de fraude, corrupción y/o incumplimiento de leyes o regulaciones vigentes con efecto potencial sobre la Compañía en su reputación y/o patrimonio.

Finca las Piedras, Tunuyán, Mendoza

18) Exactitud y Conservación de los Registros Contables:

Se sostendrán los más altos estándares de precisión en todos los aspectos relacionados con la contabilidad, los controles financieros, los informes internos para el monitoreo de la gestión, la liquidación de impuestos y otros gravámenes, y otras informaciones que deban presentarse a organismos de contralor y/o terceras partes.

Los registros e informes reflejarán transacciones y eventos reales y cumplirán con las normativas y disposiciones de los organismos competentes -en cuanto a su presentación y conservación- y con los controles internos de la Compañía. Los registros de las operaciones serán claros, fidedignos y minuciosos y de ninguna manera serán alterados para ocultar, disimular o de alguna forma modificar datos reales. En particular, la contabilidad de la Compañía se mantendrá de acuerdo con las normas contables que le sean aplicables, siguiendo criterio del devengado y reflejando siempre la realidad económica reconociendo activos, pasivos y resultados de un modo prudente al período al que corresponden los ingresos y gastos.

Cualquier manipulación de los registros contables -incluyendo la consideración de los hechos contingentes- será considerado una falta grave para los responsables de mantener los registros contables y aquellos que brindaron información falsa, incompleta o distorsionada, o aquellos que colaboraron para que tales registraciones sean inexactas. Las mismas consideraciones se harán extensivas a reportes para fines fiscales, laborales, previsionales y otras presentaciones ante organismos de contralor y/o terceras partes.

Toda compensación económica al Personal que se base de cifras contables deberá surgir directamente de la información anual auditada. De no ser así, deberá ser revisada previamente por la DAI&C para verificar la exactitud de tales mediciones.

19) Liderazgos Positivos:

Las posiciones de CEO, DAIyC, Directores de Área y Gerentes de primer reporte, como así también, de todos aquellos colaboradores aspirantes a ser promocionados a dichos cargos, requieren el haber exhibido conductas ejemplares en materia Ética e Integridad en sus trayectorias laborales. En consecuencia, estos aspectos deberán ser tenidos en cuenta para: (i) la incorporación de cualquier ejecutivo a la Compañía desde el mercado; (ii) la evaluación anual de desempeño y/o promociones de conformidad a los mecanismos que para tal fin establezca la Dirección de RR.HH. Adicionalmente, los planes de capacitación incluirán entrenamientos y evaluaciones al Personal sobre el contenido de este Código y otras normas internas y/o externas relevantes.

20) Acoso Sexual, Laboral, Psicológico, entre otros tipos de abusos y violencias:

La Compañía no tolerará acosos de ninguna índole y son especialmente reprobables y rechazadas las conductas de acoso sexual o laboral, las referidas al trabajo indebido de menores de edad, o las que impliquen situaciones de trabajo forzoso, o las que puedan derivar en una vulneración de los derechos fundamentales de nuestros colaboradores. ***Todo colaborador del Grupo Peñaflor que se considere víctima de tales conductas, o las haya presenciado, tiene el derecho a denunciarla en primera instancia ante la Dirección de Recursos Humanos para que tome las medidas pertinentes. De no solucionarse en esa instancia, podrá elevar la cuestión a la DAI&C de acuerdo con los procedimientos de denuncia contenidos en este Código.***

Cualquier situación tratada en este acápite que involucre a miembros de la Primera Línea Gerencial y sus reportes directos, será evaluado por el Comité de Auditoría.

21) Premios y Castigos:

La Compañía define en el marco de su Programa de Integridad, un claro mecanismo de **sanciones** de conductas prohibidas a fin de prevenir y combatir los fraudes internos y la corrupción pública-privada. ***Por otro lado, la Compañía reconocerá a aquellos miembros del Personal que demuestren a lo largo del tiempo una conducta destacada en la adhesión y promoción de los Valores descriptos en la Sección A, así como también en el cumplimiento de normas internas y externas al momento de desarrollar sus labores.***

22) Competencia Justa y Prácticas Antimonopolio:

La Compañía, sus directores, ejecutivos y colaboradores deben promover y basar su actuar en los principios de respeto a la libre competencia, competencia leal y a los demás actores del mercado, independientemente de su tamaño o posición en el mercado.

El Personal del Grupo Peñaflor, en la búsqueda de utilidades y beneficios para la Compañía deberá tener siempre presente los siguientes principios en virtud del beneficio último del cliente.

A los efectos de este Código, se detallan a continuación algunas prácticas que atentan contra la libre competencia y constituyen una falta grave en los términos del presente Código, más allá de otras que la legislación vigente también prohíba:

. Atraer a clientes potenciales o conservar los actuales, otorgando beneficios no compatibles con las sanas prácticas y buenas costumbres del mercado;

. Realizar publicidad cuyo contenido o formato no se ajuste a la realidad o a las instrucciones impartidas por las leyes sobre la protección a los consumidores, las instrucciones de la Dirección Nacional de Defensa del Consumidor y cualquier otra norma aplicable a este tema;

. Coludirse u operar en forma conjunta con otros actores del mercado de manera de restringir la oferta o aumentar artificialmente los precios, en perjuicio de los clientes o de terceros competidores;

. Abusar de una posición dominante en orden a obtener condiciones más favorables que aquellas que pudieran darse por la sola intervención del mercado; y

. Atentar, de cualquier forma, contra las normas de la Libre Competencia o de los Derechos del Consumidor en los mercados donde la Compañía opere.

23) Prácticas de Corrupción en el Extranjero:

La Compañía no admitirá prácticas corruptas que violen los códigos aduaneros y otras regulaciones anticorrupción de los países destino. Tampoco admitirá actividades relacionadas con comercio ilícito, como ser, contrabandos de sustancias prohibidas, contrabandos de mercancías, falsificación e imitación de marcas, etc.

24) Donaciones:

La Compañía establece en la "Norma de Donaciones del Grupo Peñaflor", los motivos que pueden generar este tipo de actos, de qué manera se debe llevar registro de estos y quiénes son los autorizantes naturales de este tipo de erogaciones.

25) Parentescos:

La Compañía establece los límites relacionados con los grados de consanguineidad y relaciones de amistad cercana que el Personal deberá cumplir a través de su "Norma de Parentesco y Amigos Cercanos".

26) Cumplimiento a la Ley de Contrato de Trabajo y sus Convenios Colectivos:

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 sindicalización del trabajador de conformidad a la leyes aplicables y vigentes en la República Argentina.***

27) Prevención de Lavado de Dinero y Financiamiento al Terrorismo:

La Compañía asume un firme compromiso en la lucha contra el lavado de dinero proveniente de actividades ilícitas, así como contra la financiación del terrorismo, con el fin de prevenir que la misma pueda ser utilizada como vehículo para la comisión de este tipo de delitos. El Programa de Integridad de la Compañía contemplará acciones de mitigación de este tipo de riesgos.

28) Incompatibilidad y Política de Rotación de Auditores Externos:

Con el objeto de tutelar la independencia de opinión, los ejecutivos principales de la Compañía no podrán haber sido ejecutivos o trabajadores de la firma de Auditoría Externa para realizar la auditoría de los estados financieros de Grupo Peñaflor. Tal restricción se liberará luego de dos años de haber abandonado la firma de Auditoría Externa.

El Comité de Auditoría propondrá al Directorio, con la asistencia de la DAI&C y sobre bases anuales, la firma de auditoría externa que revisará los estados contables de la Compañía. Adicionalmente, evaluará su labor e independencia de criterio profesional.

En toda transacción de Adquisición y/o Fusión de empresas o negocios en que sea necesario por su relevancia la ejecución de un Due Diligence de compra, el Comité de Auditoría colaborará con el Comité de Fusiones y Adquisiciones en la selección de las firmas de auditoría contable-financiera y legal que intervendrán en la operación. Para ello contarán con la asistencia de la Dirección de M&A y Finanzas y de la DAI&C que evaluarán las ofertas profesionales de las firmas convocadas.

29) Conducta Profesional Electrónica:

La Compañía establece en sus Políticas de Seguridad de la Información, la utilización de contraseñas seguras, bien resguardadas y que no podrán ser compartidas con otros usuarios de la Red. Es responsabilidad de cada colaborador diseñar contraseñas seguras, no compartirlas con otras personas y actualizarlas periódicamente. En los lugares públicos no se deberá trabajar en ningún tema que sea potencialmente confidencial para Grupo Peñaflor por si hubiera un mínimo riesgo de que se pudiera divulgar la información de manera inadvertida.

Los requisitos de acceso a la información que se proporcionan cuando las personas ingresan, cambian de puesto o dejan la Compañía, deben ser administrados de manera correcta y oportuna por el Área de Sistemas y Recursos Humanos.

El Personal debe comprender que las herramientas de trabajo y la información en ellas generada (tales como el correo electrónico, teléfono celular, las comunicaciones a través de cualquier canal y el contenido que se cree en los mismos) pertenecen a Grupo Peñaflor y podrán ser utilizados por la Compañía en el momento que se considere oportuno, incluyendo revisiones periódicas de la DAI&C y la Auditoría Externa para verificar el cumplimiento de normas externas e internas, así como investigar fraudes y/o denuncias recibidas a través de la Línea Ética u otras fuentes de información.

30) Redes Sociales:

Fuera del trabajo, si decide comentar en las redes sociales (por ejemplo, escribir en un blog, twittear, publicar en las redes sociales) acerca de la Compañía, nuestras marcas, la industria del alcohol o cualquier otro asunto que se relacione con Grupo Peñaflor, debe dejar en claro que la opinión que está expresando es suya y no la de Grupo Peñaflor. ***Debe tener cuidado de aplicar un buen criterio antes de realizar un comentario, y preguntarse lo siguiente: ¿Puede lo que estoy diciendo tener un impacto negativo en la Compañía, nuestras marcas o terceros con intereses en Grupo Peñaflor? Si la respuesta es "sí" o "posiblemente", no debe proceder con la comunicación y debe consultar previamente con el Área de Relaciones Institucionales (RR.II.)***

31) Espionaje Industrial y Sabotajes:

La Compañía desarrollará un fuerte esquema de seguridad en el ingreso a sus Plantas Industriales en cumplimiento del sistema de protección de productos alimenticios contra el adulterado intencionado por agentes biológicos, químicos, físicos o radiactivos, denominado "Food Defense", capítulo descripto en la Norma IFS. ***El Personal deberá colaborar y prevenir cualquier acción o hecho que pueda afectar la calidad de nuestros productos.***

32) Fijación de Objetivos Anuales:

La definición de los objetivos anuales establecidos en cada una de las Áreas de la Compañía, deben estar íntegramente relacionados con los objetivos estratégicos trazados por la Compañía y alineados con los Valores previstos en este Código, siendo desafiantes, pero a la vez alcanzables por cada colaborador y los equipos de trabajo de la Compañía. ***La medición de dichos objetivos debe tener un respaldo documental y fáctico sólido que justifique las metas alcanzadas y ser auditable antes de la liquidación de los premios a ser abonados al Personal.***

33) Diseño Organizacional y del Sistema de Control Interno:

La estructura de la Compañía debe respetar las mejores prácticas en materia de segregación de funciones, contemplando controles cruzados entre las Áreas de negocios, de manera de promover, reforzar y mantener un sano sistema de control interno que vigile los procesos de negocios y activos de la Compañía en forma permanente y garantice una adecuada registración de las operaciones y su autorización. Las buenas prácticas actuales definen a los 3 niveles de controles o líneas de defensa (primario, secundario y terciario), como el enfoque metodológico más apropiado en materia de prevención de riesgos de fraudes, irregularidades y/o eventos no deseados. ***El control primario se ubicará en las áreas operativas que toman decisiones y transaccionan, los controles secundarios se alocarán en las áreas de control por oposición y de soporte administrativo-financiero-control de gestión-legal-tecnológico, y los controles terciarios en las áreas de auditoría interna-compliance- auditoría externa independiente.*** Los procesos de negocios estarán soportados por herramientas tecnológicas apropiadas que facilitarán la gestión operativa y la rendición de cuentas de cada colaborador.

Bodega Trapiche, Maipú, Mendoza

C. Acatamiento del Código y de las Políticas del Grupo Peñaflor

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código. En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los Valores descriptos en la sección A de este Código. Adicionalmente, podrán buscar la ayuda de su superior inmediato, de los colegas de la Dirección de Recursos Humanos y, en última instancia, del equipo de la DAI&C para guiarlos en su proceso de toma de decisiones y relacionamiento.

«Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad y transparencia es una responsabilidad personal de cada uno de los integrantes del Grupo Peñaflor que no puede delegarse.

Todo incumplimiento a este Código y de otras Políticas y Normas internas que lo complementan podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido con causa y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales y/o penales.

Las dudas respecto a la definición, alcance e interpretación que puedan surgir respecto de actos que puedan violar o no la letra y/o espíritu del Código y de las Políticas de la Compañía, se consultarán al Comité de Auditoría y/o DAI&C, los que contarán con el asesoramiento jurídico interno o externo según la naturaleza y gravedad de la cuestión analizada.

Bodega Navarro Correas, Agrelo, Mendoza

D. Línea Ética del Grupo Peñaflor:

Los actos o hechos que se interpreten como contrarios a los principios establecidos por el Código serán inmediatamente denunciados a la DAI&C por cualquier vía de comunicación, en forma personalizada o anónima, utilizando cualquiera de los canales de denuncia que ofrece la "Línea Ética de Grupo Peñaflor", tales como la línea telefónica del 0-800-777- ETICA (38422); la casilla de correo electrónico: lineaeticagrupopenaflor@kpmg.com.ar; la página web: https://lineaeticagrupopenaflor.lineaseticas.com ; la casilla de correo postal: Dirigida a "KPMG - Canal de Denuncias Grupo Peñaflor", Bouchard 710, 6to piso, Código Postal 1001, Buenos Aires, Argentina; entrevistas personales; entre otros.

Las denuncias deben ser realizadas de buena fe y proveer información suficiente de los incidentes para que la irregularidad pueda ser investigada en forma objetiva y apropiada, detallando hechos, circunstancias, aportando evidencias, sugiriendo posibles responsables, etc. El DAI&C evaluará la calidad de la información proporcionada por el denunciante y podrá desestimar aquellas denuncias por insuficiente información para comenzar una investigación interna. En toda investigación interna se garantizará el debido proceso, dando a los implicados el derecho de exponer sus argumentos de defensa y protegiendo su identidad para no afectar su reputación, hasta que se logre arribar a conclusiones de lo acontecido y sus responsables.

La Compañía también protegerá celosamente la identidad de los denunciantes y mantendrá absoluta confidencialidad del contenido de las denuncias. La Compañía instará a todo su Personal a que reporte cualquier sospecha de violación al Código, con el compromiso explícito de investigar a fondo las denuncias. No se tolerará ningún tipo de represalia contra quienes hayan hecho denuncias de buena fe.

También los clientes y proveedores tendrán a disposición los canales de denuncia específicos para reportar las irregularidades que crean pertinentes, aún en forma anónima, los mismos serán mencionados a través de leyendas emitidas por Grupo Peñaflor tanto en sus Facturas como en sus Órdenes de Compra, respectivamente.

Finca Agrelo, Mendoza

E. Excepciones, modificaciones y aclaraciones al Código de Ética y Conducta del Grupo Peñaflor:

Toda excepción o modificación al contenido de este Código tendrá que ser expresamente autorizada por el Directorio de Grupo Peñaflor. En todos los casos en los que se menciona al DAI&C como destinatario de denuncias o avisos por contravenciones a este Código, se entenderá que -cuando la sospecha o parte de ella recaiga sobre miembros de la DAI&C- esas denuncias o avisos se elevarán directamente al Comité de Auditoría a través del Protocolo de la Línea Ética.

Directorio del Grupo Peñaflor
7 de abril de 2021

Finca El Pedernal, San Juan

GRUPO PEÑAFLOR

BODEGAS ARGENTINAS LÍDERES