



---

**Informe de  
sustentabilidad  
2019**

# Índice —



> Carta del presidente	03
> Acerca de este informe	04
> <b>Capítulo 1</b> ¿Quiénes somos?	07
> <b>Capítulo 2</b> Nuestro gobierno corporativo	13
• Nuestra visión, misión y valores	14
• Estructura de gobierno	16
• Programa de Integridad	18
• Línea de Denuncia	19
> <b>Capítulo 3</b> Desarrollo cooperativo	22
> <b>Capítulo 4</b> Desempeño económico	30
> <b>Capítulo 5</b> Desempeño social	34
> <b>Capítulo 6</b> Desempeño ambiental	51
> Tabla de Contenido GRI	57



# Bienvenidos a nuestro primer informe de sustentabilidad



**E**s un orgullo para mí presentarles este primer informe que da a conocer nuestros impactos económicos, sociales y ambientales a los públicos de interés. Reunimos aquí información de relevancia sobre el desempeño y las mejores prácticas en los aspectos materiales de nuestra organización.

*El informe es el reflejo de un trabajo colaborativo entre las Gerencias de Gestión de Calidad, Dirección de Personas, Desarrollo Cooperativo, Relaciones Institucionales y sus equipos que, dentro de un contexto complejo como el que caracterizó a 2020, pudieron dar continuidad al proyecto y sentar las bases para el futuro de la gestión de la sustentabilidad en Fecovita.*

*Estamos convencidos de que es crucial que las empresas den cuenta de su desempeño económico, social y ambiental para colaborar con el Desarrollo Sostenible desde una gestión de Responsabilidad Social. Y en Fecovita, tenemos una estrategia, políticas y compromisos que reflejan un plan a largo y mediano plazo.*

*Desde los inicios, trabajamos para alcanzar todos los días la excelencia en las operaciones. Buscamos un crecimiento continuo y estamos comprometidos con la sustentabilidad en las comunidades, con los empleados y con los miles de productores y sus familias que conforman nuestra cadena de valor.*

*Este primer informe de sostenibilidad es un hito importante en nuestra historia, un aprendizaje enorme y un punto de partida para gestionar de la mejor manera el trabajo cotidiano. Y, así, continuar contribuyendo a una comunidad más sostenible desde el compromiso con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), con especial interés en el fortalecimiento de nuestra estrategia de sustentabilidad.*

A stylized black signature of Eduardo Sancho.

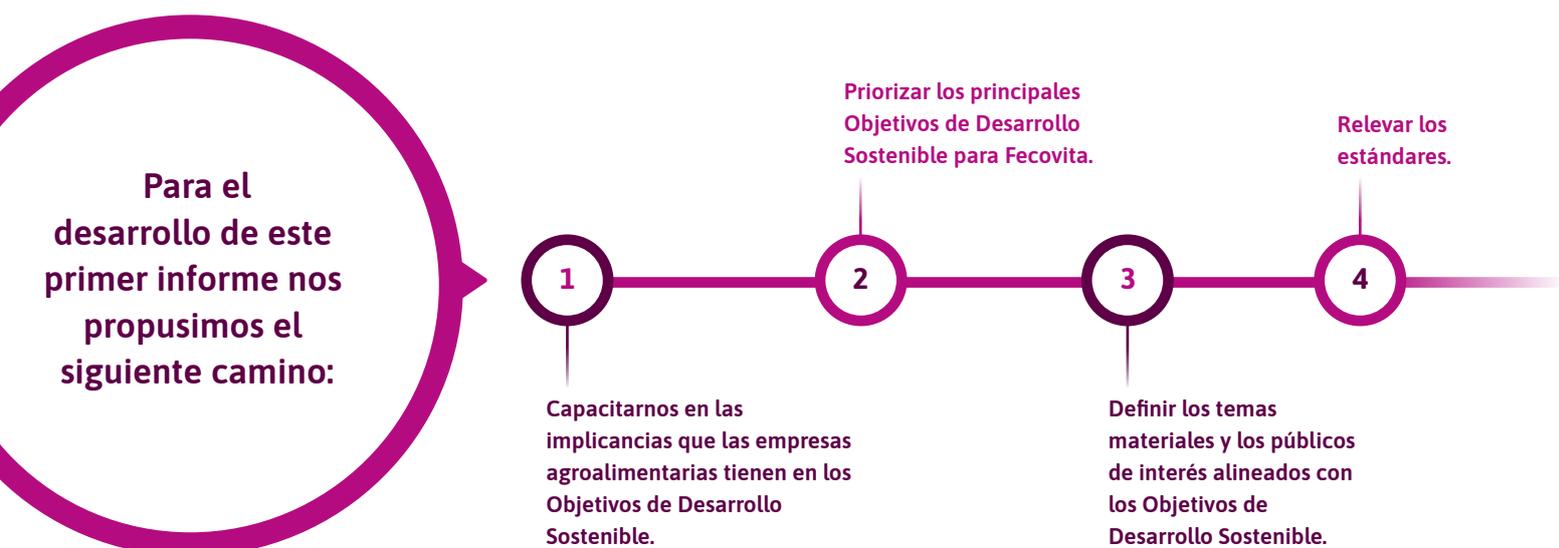
 **Eduardo Sancho**  
Presidente

# Acerca de este informe

(102-40, 102-41, 102-42, 102-47, 102-48, 102-49, 102-50, 102-51, 102-52, 102-53, 102-54)

Este informe está elaborado con referencia a GRI (Global Reporting Initiative), lo que nos permitió medir, evaluar e informar nuestra gestión en términos económicos, sociales y ambientales. Abarca el periodo anual comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2019. En término de cobertura, incluye las operaciones de: Casa Matriz, ubicada en Maipú (Mendoza); Toro, ubicada en San Martín (Mendoza); y la planta de San Juan, ubicada en Albardón.

La planificación de todo el trabajo fue un proceso liderado por las gerencias de Relaciones Institucionales, Gestión de Calidad, Dirección de Personas y la Unidad Estratégica de Desarrollo Cooperativo. Además, toda la información incluida fue documentada y validada por las respectivas gerencias y áreas que colaboraron en el proceso de recolección de información.



Para esto, desarrollamos un ciclo de capacitaciones, del que participaron los gerentes de Fecovita. A través de un proceso colaborativo, priorizamos los Objetivos de Desarrollo Sostenible a los que contribuye actualmente la empresa con sus acciones.

Definimos los temas materiales y los públicos de interés. Esto nos ayudó a conversar acerca del grado de influencia que ejerce un tema o grupo de temas en la toma de decisiones: analizar cómo estos temas inciden en la creación de valor a corto, mediano y

largo plazo, buscando un mejor entendimiento de sus riesgos y oportunidades ambientales, sociales y económicas.

La siguiente tabla integra los temas materiales de la empresa y sus públicos de interés. Es el resultado de un proceso de consenso con distintas instancias de conversación, de las que participaron colaboradores clave. De este proceso surge este informe de sostenibilidad que permite contar con indicadores para medir e implementar una gestión anual transversal basada en la sustentabilidad.

		Dimensión económica				Dimensión ambiental
		Temas materiales				
		Asociatividad competitiva	Promocionar condiciones laborales adecuadas y dignas para todas las personas.	Transparencia y compliance.	Políticas justas para la selección de proveedores y mejorar la inclusión económica en toda la cadena de suministros.	Gestión de la calidad y medio ambiente (uso del agua: reducción, reciclado y reutilización hídrica -energía y gestión de residuos).
		8	8	10	8	12
		TRABAJO DECENTE Y ECONOMÍA	TRABAJO DECENTE Y ECONOMÍA	PAZ, JUSTICIA SOCIALES Y ECONOMÍA	TRABAJO DECENTE Y ECONOMÍA	PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLES
<b>Públicos de interés</b>						
1	Productores	●			●	●
2	Familias de los productores				●	
3	Cooperativas	●		●	●	●
4	Proveedores	●	●	●	●	●
5	Gobierno nacional, provincial y municipal	●	●			●
6	Clientes	●	●	●		●
7	Colaboradores	●	●	●		
8	Familias de los colaboradores		●			
9	Organizaciones de la sociedad civil y educativas				●	●
10	Comunidades locales					●
11	Entidades empresarias					●



## Dimensión social

### Temas materiales

	Desarrollo cooperativo a través de programas destinados a fomentar la propiedad de los factores de la producción y la competitividad del pequeño productor.	Desarrollo de capacidades en los jóvenes de JUCOVI.	Desarrollo de capacidades de dirigentes de cooperativas.	Compromiso con la educación de calidad.	Calidad de vida de los colaboradores y de sus familias.	Políticas vitivinícolas: vinculación y trabajo con organismos de los gobiernos nacionales, provinciales y municipales.	Desarrollo y fomento del Foro Internacional de Cooperativas Vitivinícolas.	Impulsar alianzas para desarrollar proyectos de sostenibilidad.
	1 ERGONOMÍA DE LA POBREZA	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	4 EDUCACIÓN DE CALIDAD	8 TRABAJO DECENTE: CRECIMIENTO ECONÓMICO	17 ALIANZAS PARA DESARROLLAR LOS OBJETIVOS	17 ALIANZAS PARA DESARROLLAR LOS OBJETIVOS	17 ALIANZAS PARA DESARROLLAR LOS OBJETIVOS
1 Productores	●	●	●	●		●	●	
2 Familias de los productores	●	●	●	●				
3 Cooperativas	●	●					●	
4 Proveedores	●				●			●
5 Gobierno nacional, provincial y municipal	●			●		●		
6 Clientes								●
7 Colaboradores				●	●			
8 Familias de los colaboradores				●	●			
9 Organizaciones de la sociedad civil y educativas		●	●	●	●			●
10 Comunidades locales	●							
11 Entidades empresarias	●	●	●			●	●	



Capítulo 1

# ¿Quiénes somos?



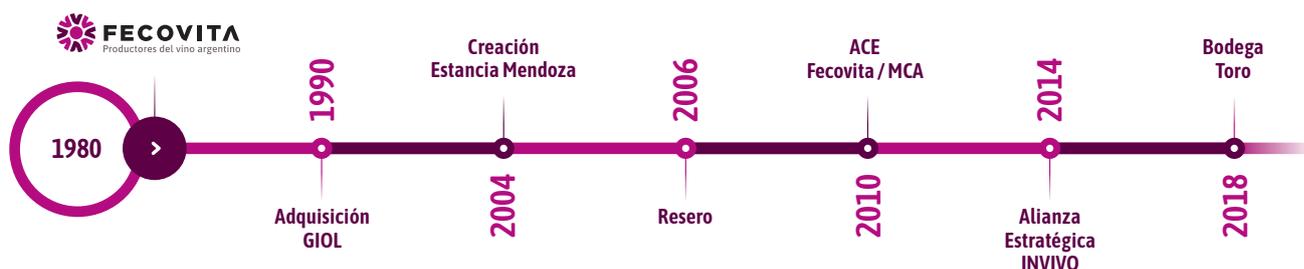
# ¿Quiénes somos?

(102-1, 102-5, 102-7, 102-12, 102-13)

Somos FECOVITA (Federación de Cooperativas Vitivinícolas Argentinas), uno de los principales grupos vitivinícolas a nivel mundial. Nucleamos a más de 5.000 productores que trabajan unas 25.000 hectáreas de viñedos en las zonas vitivinícolas más apreciadas de Mendoza. Generamos un futuro sustentable a miles de familias, mediante la inversión genuina, el aporte de la tecnología, la mejora continua de la calidad y la proyección internacional de sus productos, de la mano de marcas emblemáticas.

Comercializamos 390 millones de litros al año (incluye vino fraccionado, a granel y mosto) y tenemos una participación de alrededor del 30% del mercado argentino. Esto es gracias a nuestros 1.000 colaboradores y a una estructura comercial conformada por 11 unidades comerciales, más de 1.200 clientes estratégicos y una red de distribución que abastece a todo el país. Además, contamos con 5 oficinas en el exterior, exportando nuestros productos a más de 40 países.

## Nuestra historia —



Los orígenes de Fecovita se remontan a la década del 70, cuando un grupo de productores de vino decidieron tomar las riendas de su destino y ser parte de la transformación de la vitivinicultura mendocina. Así se conformó ACOVI, la Asociación de Cooperativas Vitivinícolas, cuya función era la representación gremial de las cooperativas asociadas, y que fue la base que conformaría Fecovita años después. Su primer presidente, Don Carlos Magni, fue quien tomó impulso para dar un paso más y armar una cooperativa de segundo grado para unificar la comercialización y tener representación nacional adhiriéndose a CONINAGRO.

Fue así como el 18 de octubre de 1980 se fundó Fecovita, en asociación con 20 cooperativas. Y, una vez más, fue Carlos Magni el visionario que imaginó todo lo que las cooperativas podían ser y hacer a través de Fecovita, en estrecha colaboración con Elvira Castro, una pionera y defensora de las cooperativas vitivinícolas, y quien también fue clave en la constitución de esta organización. Magni planteó los objetivos que la empresa debía perseguir, entre ellos y fundamentalmente, lograr la comercialización de los productos de sus asociadas mediante la integración de miles de vitivinicultores mendocinos.

Luego, en 1983 y con el mismo espíritu, el Ingeniero Eduardo Sancho asumió como presidente.

Fecovita necesitaba marcas, plantas de fraccionamiento y una cadena de comercialización. El debate era continuo y la solución se vislumbró cuando la posibilidad de adquirir Giol, empresa que hasta el momento era de dominio estatal, tomó fuerza. La idea era buena, su ejecución seguía siendo un sueño más allá de que aparecieran interrogantes. Entre esas inquietudes había una que generaba mucho debate: qué se hacía con los miles de productores no integrados que llevaban su uva a Giol. A estos no era posible integrarlos a cooperativas ya formadas por diversas circunstancias. La respuesta era fácil de contestar pero no de resolver: integrarlos en nuevas cooperativas.

En 1987 Fecovita presentó una propuesta de transformación vitivinícola para la provincia de Mendoza a través de las cooperativas. Posteriormente, el gobierno puso en marcha la licitación de Giol, Fecovita se presentó y finalmente ganó. Y aquí es cuando comienza una etapa clave en nuestra historia.

Luego de un complejo proceso de reestructuración, Fecovita adquirió en 1990 la unidad de fraccionamiento y comercialización de lo que era anteriormente Bodegas y Viñedos Giol, creando y conformando el mayor complejo cooperativo vitivinícola de América. Esto permitió asegurar una vitivinicultura sustentable y producir excelentes vinos para el consumo interno y para el mundo a través de las exportaciones.

Después de la adquisición de Giol, sucedieron algunos hitos importantes en la historia que le dieron especial impulso a la organización. En 2004 se fundó Bodega Estancia Mendoza con la perspectiva de crecer en el mercado de media y alta gama. En 2006 se adquirió Bodega Resero, acrecentando la presencia y capacidad productiva en la provincia de San Juan. En 2008 se creó, junto a las principales cooperativas vitivinícolas del mundo, el Foro Mundial de Cooperativas Vitivinícolas, con el objetivo de fortalecer la presencia internacional de la empresa generando alianzas comerciales. En 2010 se concretó una alianza con MCA en San Juan para el procesa-



miento de mosto, lo que posicionó a Fecovita como uno de los principales jugadores en ese mercado a nivel mundial. Y más recientemente, en 2018 se inauguró la Bodega Toro, con una planta modelo de fraccionamiento en tetra brik y un Centro de Distribución.

## Unidades estratégicas —



Contamos con cuatro unidades estratégicas: una dedicada a la comercialización de vinos de consumo masivo, otra a la comercialización de vinos de mediana y alta gama, una tercera unidad orientada al desarrollo de mercados de mosto

concentrado y vino a granel, y la cuarta unidad estratégica enfocada en el desarrollo integral de todas las personas que componen el sistema cooperativo.

# La empresa en números.

(102-7)

## 1200 clientes estratégicos



Fraccionamos >

56000 briks/hora

48000 botellas/hora

**5000**  
productores

**29**  
cooperativas

**25000**  
has de viñedos

Más de  
**1000**  
empleados

**54**  
bodegas

**11**  
Unidades comerciales

**2**  
oficinas  
en el exterior



**Número 1**  
en ventas (volumen):

**270** millones de litros  
en mercado interno



Estamos en **+ de 40 países**  
alrededor del mundo

**30%**  
de participación  
en el mercado  
interno

**Número 1**  
de Argentina

en exportaciones de graneles y  
**segundos** en exportaciones de mosto



# La empresa en números.

(102-7)

## Producción:

### ► Capacidad instalada:

**120.700**  
litros/hora



- 3 centros productivos.
- 1 centro de distribución nacional.
- 48.000 botellas/hora (42.000 Casa Matriz/6.000 en Resero).
- 56.000 briks/hora (38000 Toro/18000 Resero).
- 3000 toneladas/mes mosto (14000 lt/hora) en MCA.
- 2700 Bag in Box/hora en Resero.

### ► Capacidad de vasija:

**210**  
millones  
de litros en total

- Casa Matriz (Gutiérrez, Mendoza) > **23 millones de litros**
- Bodega Toro (San Martín, Mendoza) > **95 millones de litros**
- Hugo Hidalgo (Guaymallén, Mendoza) > **18 millones de litros**
- Bodega Los Helechos (Tupungato, Mendoza) > **15 millones de litros**
- Bodega Resero (San Juan) > **37 millones de litros**
- MCA (San Juan) > **10 millones de litros**
- La Regional (San Juan) > **12 millones de litros**

### ► Capacidad de fraccionamiento:

**390**  
millones  
de litros/año

Vinos fraccionados:

**270 millones**  
de litros anuales.

Vinos a granel:

**40 millones**  
de litros anuales.

Mosto:

**80 millones**  
de litros anuales  
(24.000 toneladas).

# Alianzas para el desarrollo sostenible

(102-12)



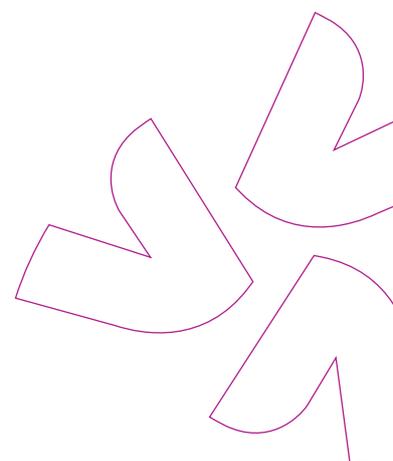
Fecovita se alinea a los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** que conforman la agenda global 2030 para el desarrollo de las sociedades. Los ODS nos ayudan a generar acciones estratégicas y a implementar, entre otras cosas, alianzas público-privadas, y contribuir a la educación de calidad y al trabajo decente, poner fin a la pobreza, hacer foco en la producción y consumo responsables y en la paz, justicia e instituciones sólidas.



## Desde Fecovita participamos de las siguientes instituciones:

(102-13)

- ▶ **CONINAGRO** | Confederación Intercooperativa Agropecuaria Limitada
- ▶ **ACOVI** | Asociación de Cooperativas Vitivinícolas
- ▶ **COVIAR** | Corporación Vitivinícola Argentina
- ▶ **INTA** | Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria
- ▶ **Cámara del Mosto**
- ▶ **Cámara Argentina de Vino a Granel**
- ▶ **INV** | Instituto Nacional de Vitivinicultura
- ▶ **Cámara Exportadora de San Juan**
- ▶ **FEM** | Federación Económica de Mendoza
- ▶ **Fondo Vitivinícola**
- ▶ **Foro Mundial Cooperativas Vitivinícola**
- ▶ **VALOS**
- ▶ **Cámara de Comercio, Industria, Agricultura y Turismo de Tunuyán**





> Capítulo 2

# Nuestro gobierno corporativo.



# Gobernanza

(102-16)

En Fecovita orientamos la gestión a la búsqueda de la excelencia. Para ello, establecemos un gobierno corporativo que nos afianza como una empresa transparente. Entendemos que el logro de nuestra misión está ligado al desarrollo de las personas que la integran: personal, productores y miembros de las comunidades con las que interactuamos, quienes reflejan su esfuerzo en la excelente calidad de los productos, el fortalecimiento de nuestro sistema cooperativo y el crecimiento de la empresa a nivel nacional e internacional.



Ser la empresa vitivinícola líder de la Argentina, y crecer en proyección internacional, a través del enfoque en nuestros negocios principales y el fortalecimiento de nuestro sistema cooperativo.

## Estos son los aspiracionales de nuestra Visión:

### > Personas - Organización

En FECOVITA, la realización integral de las personas y la promoción de su dignidad en todas sus dimensiones son las máximas aspiraciones de la organización. Como cooperativa, aspiramos al desarrollo de políticas empresariales dirigidas tanto a los empleados como a las distintas comunidades en las que actuamos, viviendo los valores cooperativos, así como también los propios de Fecovita, rearmando el compromiso ambiental con el entorno que nos rodea para asegurar la sustentabilidad a las próximas generaciones.

### > Alineación

Queremos ser la federación de cooperativas más integrada de la industria vitivinícola, mediante el desarrollo de un exitoso modelo de gestión basado en: a) la asociatividad competitiva; b) la alineación de cada eslabón de nuestra cadena, mediante la creación de valor de sus integrantes; c) la intercooperación; y d) el protagonismo en la política vitivinícola.

### > Internacionalización

Proyectar a la organización internacionalmente, incrementando la competitividad en el mercado externo a través del establecimiento de alianzas estratégicas.

### > Mercado interno

Fortalecer el liderazgo en la industria vitivinícola nacional, mediante la participación en todos los segmentos del mercado y la presencia territorial en todo el país.

► **Calidad**

Garantizar los mejores estándares de calidad en nuestros procesos, servicios y productos para la satisfacción de los requisitos y de las crecientes expectativas de los clientes internos y externos.

► **Innovación**

Generar el ámbito necesario para que las personas desarrollen una cultura de innovación en todas las tareas que realizan.

► **Eficiencia**

Alcanzar altos niveles de eficiencia a través de la mejora continua de nuestros procesos.



Optimizar el valor de los productos entregados por nuestros asociados y maximizar sus beneficios, satisfaciendo las expectativas de los consumidores, gestionando de manera flexible la operación, y promoviendo así el desarrollo de las personas que componen nuestro sistema cooperativo y el de las comunidades en las que actuamos.



**1 Magnanimidad:**

Para afrontar los desafíos con grandeza.

**2 Humildad:**

Reconocer que los logros son el resultado de un esfuerzo grupal.

**3 Respeto:**

Tratar a los demás de forma adecuada.

**4 Compromiso:**

Garantizar la participación y esfuerzo para alcanzar las metas.

# Estructura de gobierno

(102-18, 102-19, 102-22)

La administración de FECOVITA está a cargo del Consejo de Administración conformado por 12 consejeros titulares y 8 suplentes, elegidos en asamblea ordinaria por representantes de las 29 cooperativas asociadas. Luego de conformar el Consejo, también por votación, se distribuyen los cargos de Presidente, Vicepresidente, Secretario, Prosecretario, Tesorero, Protesorero, 6 vocales titulares y 3 síndicos. Estos últimos cumplen la función de órgano de control.

Una de las principales responsabilidades del Consejo de Administración es fijar el precio al cual se le liquidará la compra de vinos a las cooperativas asociadas. Además, es responsable de fijar el cupo de participación de cada cooperativa en la comercialización de los vinos a FECOVITA y cómo se distribuye por cada categoría de vino.

El Consejo tiene el deber de atender la marcha de la Federación. Para ello, dos veces al mes (el segundo y cuarto miércoles de cada mes), la Mesa Directiva informa acerca de los principales indicadores de la marcha de los negocios al Consejo.



► El Consejo de Administración.

Por otro lado, es quien autoriza la emisión de bonos u otros empréstitos internos y la realización de actos jurídicos sobre inmuebles, otorga poderes y es quien inicia y sostiene juicios de cualquier naturaleza.

Si bien está conformado por 12 miembros titulares, se invita a participar de las reuniones a los Consejeros suplentes (8), Síndicos titulares y suplentes y también a invitados de aquellas cooperativas que no tienen representación en el Consejo.

Respecto de la Mesa Directiva, tiene como principal responsabilidad la administración ejecutiva de la Federación, rindiendo cuentas siempre al Consejo de su actuar. Esta Mesa Directiva está formada por el Presidente, Secretario y Tesorero. Sin embargo, se invita a participar al Prosecretario, al Protesorero y al Gerente General, conformando así la Mesa Directiva Ampliada.

Esta Mesa Directiva se reúne todos los martes, en los que cada miembro plantea temas al Presidente para tratar según las áreas de incumbencia que cada uno tiene asignado.

Las decisiones se toman por mayoría de los participantes; para ello, previamente, se estudia en Mesa Directiva la propuesta, la cual es elevada a Consejo para su aprobación. Toda decisión debe estar debidamente acompañada de una argumentación y deliberación previa.

La elección de los Consejeros titulares se realiza en Asamblea mediante voto secreto. Para ello, se presentan listas conformadas por representantes elegidos en los Centros Regionales. Sin embargo, en la Asamblea los delegados tienen la potestad de tachar un nombre y colocar el de otro delegado. La cantidad de representantes por centro regional se determina en función de la cantidad de cooperativas que forman ese centro regional y la cantidad de litros pasados dentro del cupo.

Nuestro Consejo de Administración está conformado por 12 consejeros titulares. A sus reuniones asisten 29 personas, de las cuales el 86% son varones, mientras que el 14% son mujeres.

El 100% de los integrantes de la Mesa Directiva son hombres, mayores de 50 años.

# Consejo de Administración

CARGO	NOMBRE Y APELLIDO	COOPERATIVA
<b>Presidente</b>	Sr. Eduardo Ramón Sancho	De Mendoza
<b>Vicepresidente</b>	Sr. José Victor Rigoldi	Algarrobo Bonito
<b>Secretario</b>	Sr. Rubén Ariel Panella	Norte Lavallino
<b>Prosecretario</b>	Sr. Javier Omar Vergani	Goudge
<b>Tesorero</b>	Sr. Jorge David Irañeta	Brindis
<b>Protesorero</b>	Sr. Marcelo Fabián Federici	El Poniente
<b>Vocales Titulares</b>	Sra. Alicia Mabel Galante	Ingeniero Giagnoni
	Sr. Gustavo Daniel Aranguena	Tres Porteñas
	Sr. Carlos Luconi	Tres De Mayo
	Sr. Martín Oscar Garbuio	Vista Flores
	Sr. Sergio Ramón Barbadillo	El Cerrito
	Sr. Enrique Vicente Capozucco	El Libertador
<b>C. Fiscal. Titular</b>	Sr. Eugenio Portera	Productores De Junín
	Sr. Miguel Ángel Quintieri	Nueva California
	Sra. Hilda Wilhelm	Norte Mendocino
<b>Vocales Suplentes</b>	Sr. Gaspar Alonso	Real Del Padre
	Sr. Felipe Gattas	Sierra Pintada
	Sr. Mario Leanza	La Dormida
	Sr. Edgardo Ruggeri	Colonia California
	Sr. Roberto Martín	Las Trincheras
	Sra. Amalia Manresa	Moluches
	Sr. Abel Ríos	San Carlos Sud
	Sr. Juan José Gaya	Del Algarrobal
<b>C. Fiscal. Suplente</b>	Sr. Alejandro Bori	Pampanos Mendocinos
	Sr. Roberto Vazquez	Tulumaya
	Sra. Adriana Pepa	Agrícola Beltran
<b>Invitados</b>	Sr. Ariel Vicente Ravalle	Rama Caida
	Sr. Carlos Groselj	Altas Cumbres
	Sr. Jorge Barbero	Maipú



## Gerencias

> Gerencia General	Cdor. Juan Ángel Rodríguez
> Gerencia Administración y Finanzas	Jorge Zingale
> Gerencia Dirección de Personas	Gabriel Piquer
> Gerencia Abastecimiento	Marcelo Parolaro
> Gerencia Operaciones	Tomás Borgo
> Gerencia Gestión de Calidad	Pablo González
> Gerencia Comercio Exterior	Cristian Herrería
> Gerencia Unidad Estratégica Masivos	Gustavo López Viñals
> Gerencia Unidad Estratégica Bodegas	Franco Lubrano
> Unidad Estratégica Mostos y Graneles	Rosaura Etcheverry
> Gerencia Mercado Interno	Daniel Tobares
> Gerencia Tecnología e Información	Oscar Mesa
> Gerencia Unidad Estratégica Desarrollo Cooperativo	Pablo Blas
> Gerencia Relaciones Institucionales y Comunicación	Carolina Martínez Hansen

## Diversidad en la estructura de gobierno

(405-1)

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN			
> Hombre / mujer	Menos de 50	Más de 50	Total General
> Hombre	4	21	25
> Mujer		4	4
> <b>Total general</b>	<b>4</b>	<b>25</b>	<b>29</b>
MESA DIRECTIVA			
> Hombre		6	6

## Programa de Integridad

(102-17)

Establecimos en 2019 nuestro Programa de Integridad, que refleja lo expresado en el Código de Ética y adhesiones a los principios de Ethical Trading Initiative (Iniciativa de Comercio Ético).

# Nuestro Código de Ética

El Código de Ética rescata los valores fundamentales del compromiso con los diferentes actores de la cadena de valor para operar de un modo correcto y respetuoso a través de nuestro proyecto comercial y social. Quienes integramos Fecovita estamos unidos por los mismos valores y por los principios éticos que se mencionan en este Código, que orientan nuestro desempeño desde la honestidad, la ética y el profesionalismo.

Todos los empleados de Fecovita, el Consejo de Administración, Directivos, las cooperativas que la integran y las empresas bajo su control, debemos seguir este Código de Ética. Del mismo modo, animamos a nuestros proveedores, clientes y socios comerciales a que adopten principios similares.

## Los principios generales de nuestro Código de Ética abordan los siguientes temas:

- |                                   |                                 |
|-----------------------------------|---------------------------------|
| 1 Cumplimiento con la legislación | 7 Fraude, robo, hurto y cohecho |
| 2 Relación con la comunidad       | 8 Inversión social y publicidad |
| 3 Conflicto de intereses          | 9 Confidencialidad              |
| 4 Regalos e invitaciones          | 10 Competencia                  |
| 5 Soborno y corrupción            | 11 Relación con proveedores     |
| 6 Lavado de dinero                | 12 Relación con clientes        |

## Para garantizar el cumplimiento de nuestro Código de Ética, la empresa pone a disposición las siguientes vías de comunicación:



Hablar en forma directa con sus superiores, miembros de la Gerencia, Dirección de Personas, directivos de la Mesa Directiva o Auditoría.



**Línea Ética:** la denuncia es anónima, confidencial y segura, garantizando la protección de los denunciantes. A través de ésta, tanto colaboradores, proveedores, clientes y/o terceros pueden reclamar sobre el accionar de Fecovita. Se podrá reportar irregularidades que atenten contra el Código de Ética, como: conflicto de intereses, acuerdos sospechosos con proveedores o clientes, situaciones de ofrecimiento de pagos indebidos, falsificación o adulteración de documentos, descuido o uso irregular de los recursos o información de la empresa, apropiación indebida de bienes o recursos de la empresa, acoso, maltrato, discriminación, cualquier otra violación a las buenas prácticas de trabajo y al clima laboral.

### Canales de denuncia:

- **Llamada gratuita.** 0800 999 4636 / 0800 122 7374
- **Formulario Web.** [www.resguarda.com/fecovita](http://www.resguarda.com/fecovita)
- **Correo electrónico.** [etica.fecovita@resguarda.com](mailto:etica.fecovita@resguarda.com)



Además del Programa de Integridad, contamos con una serie de políticas y normas que guían nuestro comportamiento:

# Principios del Código Básico de Iniciativa de Comercio Ético

## Ethical Trading Initiative (ETI)

- 1 El empleo se elegirá libremente.
- 2 Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas.
- 3 Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas.
- 4 No se empleará mano de obra infantil.
- 5 Se pagará un salario digno.
- 6 Las horas de trabajo no serán excesivas.
- 7 No habrá discriminación.
- 8 Se proporcionará un trabajo regular.
- 9 No se permitirá un trato inhumano o severo.

### Formación y comunicación sobre nuestro Programa de Integridad (205-2).



**REPORTE SITUACIONES IRREGULARES DE FORMA**

RESGUARDA  
Canal de Denuncias y Línea Ética

-  Anónima
-  Confidencial
-  Segura

FECOVITA  
INSTITUCIÓN DEL SECTOR ASISTENCIAL

o 800 999 4636 / o 800 122 7374  
www.resguarda.com/fecovita - etica.fecovita@resguarda.com



**TRANSPARENCIA**

Entre todos podemos lograr mayor transparencia. Reporte situaciones irregulares de forma anónima, confidencial y segura.

RESGUARDA  
Canal de Denuncias y Línea Ética

FECOVITA  
INSTITUCIÓN DEL SECTOR ASISTENCIAL

o 800 999 4636 / o 800 122 7374  
www.resguarda.com/fecovita - etica.fecovita@resguarda.com

## Comité de Ética

Es el órgano responsable de impulsar, dar seguimiento y controlar el cumplimiento de valores, principios y normas de conducta establecidos en el Código de Ética. Sus principales funciones serán administrar el Código de Ética, evaluar y establecer las acciones a seguir respecto de las situaciones informadas.

El Comité de Ética está conformado por el Presidente, un representante de sindicatura, el Gerente de Dirección de Personas y el Jefe de Auditoría Interna.

Además, debemos destacar que, respecto de la gestión de riesgos, se trabaja en la elaboración y consolidación de una matriz de riesgo que nos permita identificar y trabajar los principales riesgos residuales de cada sector, teniendo en cuenta los resultados obtenidos en las auditorías ejecutadas y el marco

normativo. Los riesgos son validados por los responsables de cada sector. Concurrentemente, se identifican, en forma participativa, los controles o medidas implementadas para la mitigación de esos riesgos. En una etapa posterior, se efectúa el monitoreo y la revisión de los riesgos, tratando de inculcar la cultura de autocontrol.

Se trabaja en la implementación de una estrategia interna para la consulta y divulgación del mapa de riesgos, con el fin de que este sea una herramienta conocida por todos los miembros de la empresa. Finalmente, se planea efectuar seguimientos periódicos de estos riesgos y una actualización anual de la matriz.

En 2019 no se presentaron casos. (205-3)

## Conflictos de intereses

Si bien aún no contamos con una política de conflicto de intereses escrita y aprobada, existen medidas **implementadas** con respecto al tema. En primer lugar, al producirse un nuevo ingreso en la empresa, se completa un formulario en el que se declara cualquier tipo de vínculo existente con proveedores, clientes o terceros, y se archiva en su legajo.

Por otro lado, cada vez que se produce el alta de un proveedor, se sigue un procedimiento de declaración de conflicto de interés, mediante el cual el proveedor completa un formulario en el que deja expresa constancia acerca de su situación respecto a la existencia o no de conflictos de interés.

## Ética y proveedores

Ante el ingreso de un nuevo proveedor, se debe completar un formulario con una serie de preguntas y requisitos, con el objeto de detectar la existencia de conflicto de interés. En caso de declararse un conflicto, se deriva al Jefe de Auditoría Interna para su evaluación. Por el momento, no contamos con un procedimiento de evaluación formalizado, pero nos encontra-

mos trabajando en ello, aspirando a promover los valores de Fecovita hacia nuestros proveedores y haciéndolos parte de nuestra cadena de valor. Todo proveedor que contrata con Fecovita debe estar en conocimiento de nuestro Código de Ética; para ello, se deja constancia en la Orden de Compra emitida, la cual es aceptada por el proveedor.



➤ Capítulo 3

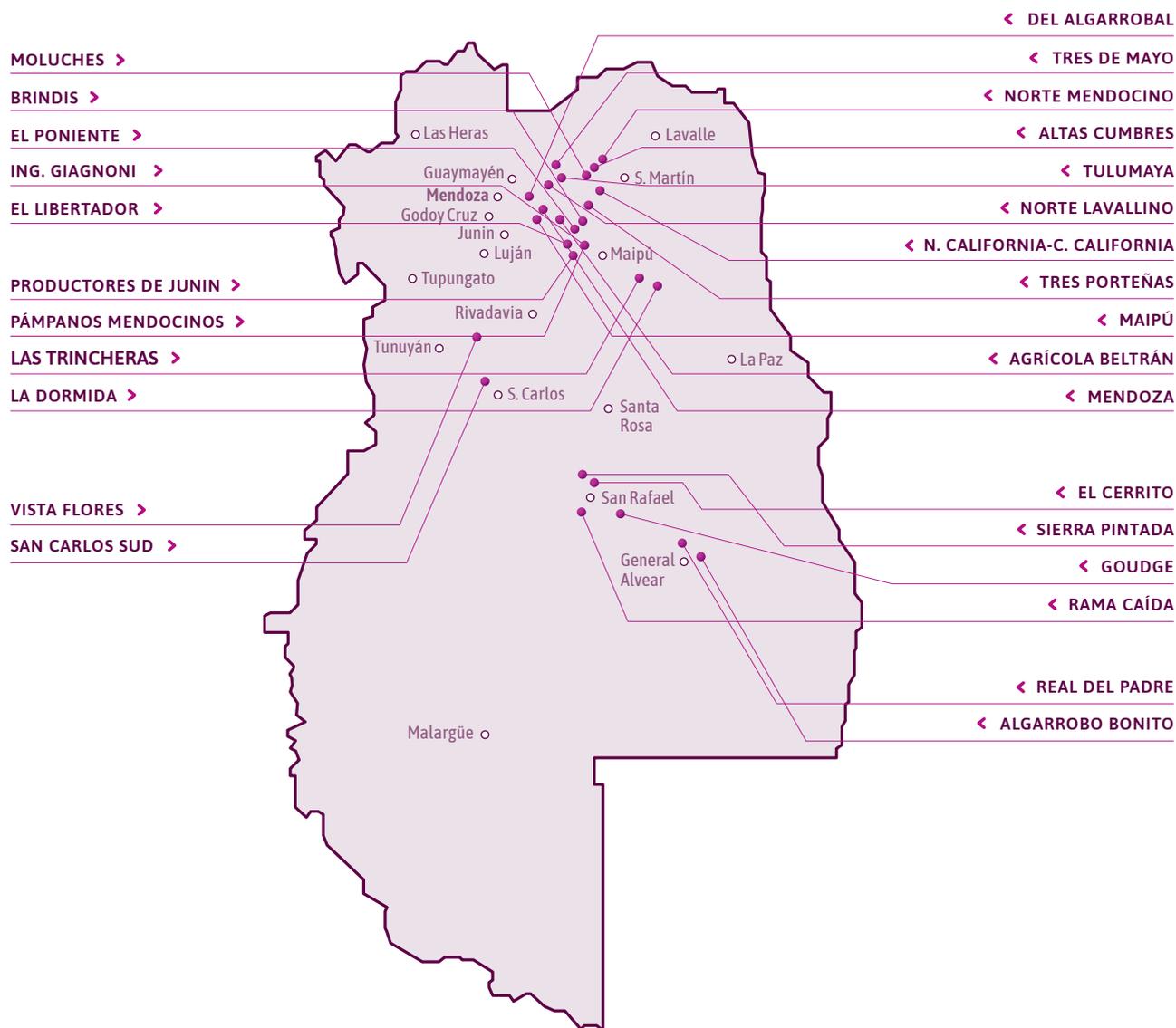
# Desarrollo cooperativo.



# Cooperativas asociadas

**Promovemos el desarrollo de las personas que componen nuestro sistema cooperativo.**

La Federación de Cooperativas Vitivinícolas Argentinas cuenta actualmente con 29 cooperativas vitivinícolas primarias asociadas, ubicadas en toda la provincia de Mendoza, que aglutinan a unos 5000 productores, entre socios y elaboradores. Estas cooperativas se nuclean en Consejos Regionales (zona Centro-Norte, zona Este, zona Valle de Uco, zona San Rafael y zona General Alvear). Los pequeños productores se asocian en cooperativas para crear sinergias en la elaboración del vino y en la colocación de su producción en el mercado. Con la conformación de Fecovita y la posterior adquisición de la unidad de fraccionamiento y comercialización de Bodegas y Viñedos Giol, los productores lograron participar del mercado nacional e internacional con su producción entre los líderes del sector.



# Unidad Estratégica de Desarrollo Cooperativo



En agosto de 2019 se creó la Unidad Estratégica de Desarrollo Cooperativo (UEDC) con el objetivo de optimizar los vínculos asociativos entre los distintos eslabones de la cadena de valor.

Esta Unidad se divide en tres grandes áreas: Desarrollo tecnológico, Fortalecimiento cooperativo y Control de gestión. A su vez, está organizada por programas, cada uno con un responsable a cargo.

## Área de Desarrollo tecnológico



## Agronomía:



Incluye los programas de **Asesoramiento técnico**, **Servicio de cosecha mecánica** y **Desarrollo de empresas de servicio**.

### Asesoramiento técnico —

Es un servicio que brinda Fecovita a la cooperativa y al productor para mejorar su competitividad. Se implementa a través de las visitas del ingeniero a la finca del productor.

El beneficio consiste en incrementar la competitividad del productor. A través del asesoramiento, la capacitación, la compra conjunta de insumos, el financiamiento y servicios como cosecha mecánica y asistida. Los técnicos son transmisores de esa información y brindan el asesoramiento necesario para llevarlo a cabo. A su vez, este equipo de ingenieros agrónomos lleva a cabo mensualmente una reunión durante la cual reciben capacitaciones, realizan intercambios de experiencias, conocen nuevos servicios y proveedores de insumos, comparten inquietudes y realidades, enriqueciendo su trabajo de forma conjunta.

Los resultados obtenidos hasta el momento son todas las mejoras que han ido realizando los productores en sus fincas,

ya sean estructura del viñedo, modernización de maquinarias, la generación de empresas de servicio, incorporación de productos al servicio de cosecha mecánica, incorporación de productos en el sistema de compras conjuntas, entre otras.

Se pretende continuar en este camino, mejorar la trazabilidad, crecer en la producción orgánica y trabajar nuevas formas de protección del cultivo.

Actualmente, son 27 las cooperativas que cuentan con el asesoramiento de un ingeniero agrónomo coordinado por la UEDC.

El servicio de asistencia técnica se implementó en septiembre de 2014, impulsado en ese momento desde ACOVI. Luego, pasó a manos de Fecovita y, una vez constituida la UEDC, quedó dentro de sus programas, como un servicio esencial y un beneficio para el productor cooperativo y la cooperativa.

### Servicio de cosecha mecánica —

La cosecha mecánica es la recolección de uva que realiza una máquina autopropulsada. Ésta se desplaza sobre la línea de plantas, transmitiendo vibraciones y desgranando los racimos. Los granos de uva se almacenan en tolvas que, cuando se completan, se vuelcan en el camión que llevará la uva a la bodega.

#### BENEFICIOS:

- Se reduce el tiempo de cosecha, lo que permite una mejor definición del momento oportuno de cosecha.
- Permite la cosecha nocturna, siendo ventajoso para las zonas cálidas.
- En épocas de dificultades para conseguir mano de obra, evita esta problemática.

El objetivo es poder prestar el servicio a la máxima cantidad de productores asociados al sistema cooperativo, al menor precio posible. Este servicio está orientado particularmente para ser prestado a productores con explotaciones de pocas hectáreas.

Durante el período reportado, 17 cooperativas tomaron el servicio, el cual lleva tres vendimias cosechando y el año siguiente sería la cuarta.



## Desarrollo de empresas de servicio —

Este programa promueve la conformación de empresas dentro de las cooperativas que brinden servicios a los productores.

Como otras acciones, este objetivo comenzó a trabajarse desde ACOVI hace más de 10 años. Hace aproximadamente 5 años, continuó desarrollándose desde Fecovita y a partir de la conformación de la UEDC, pasó a ser uno de sus programas.

Son aproximadamente 15 las cooperativas que están prestando servicios de laboreo, cosecha asistida, pulverizaciones, poda,

atada, nivelaciones y fertilizaciones.

A su vez, desde este programa se organizan jornadas para compartir experiencias de cooperativas sobre modernización vitícola y capacitaciones para ingenieros, entre otras, con el objetivo de colaborar con la conformación de nuevas empresas. Para llevar a cabo estos proyectos, se aprovecharon varios financiamientos como Proviar, Pas, Idr, Fondo para la Transformación, Inaes.

## Enología:



Incluye el programa de Acompañamiento enológico y el servicio de Laboratorio enológico.

## Acompañamiento enológico —

A través del programa de Asesoramiento Enológico, acompañamos a las cooperativas con la asistencia técnica de un enólogo de la UEDC que recorre las bodegas de las cooperativas asociadas a Fecovita. Allí se brindan sugerencias para mejorar el estado de los vinos, apoyando las prácticas enológicas y generando un plan de Desarrollo Enológico para cada cooperativa.

Esto se realiza tanto en temporada como fuera de ella.

Todas las cooperativas participan de un plan base de dos visitas al año. Algunas cooperativas solicitan un acompañamiento adicional que se acuerda con los directivos y los responsables de la UEDC.

### BENEFICIOS:

- Alineación del sistema de producción primaria
- Generación de un análisis de costos de elaboración.
- Análisis de los procesos productivos.
- Logro de mejoras en las propiedades organolépticas –es decir, de las descripciones que se perciben e interpretan a través de los sentidos– en los vinos producidos a un costo adecuado.

## Laboratorio enológico —

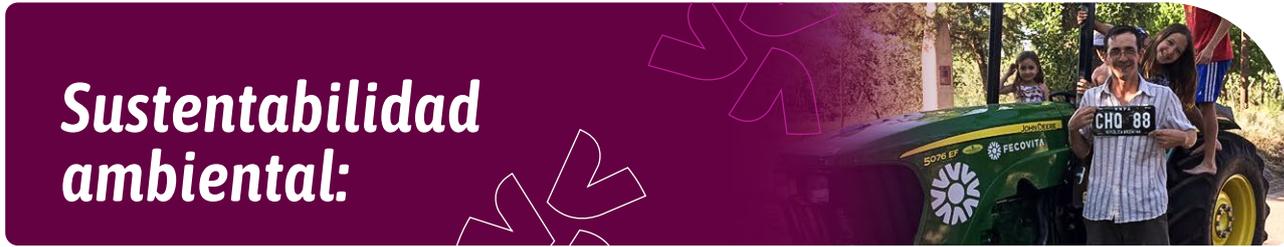
El laboratorio enológico se implementa desde febrero de 2019 y desde ese año brinda un servicio analítico con determinaciones estratégicas para el sistema cooperativo. Cuenta con tecnología de última generación para el análisis de muestras y, además, posee un software desarrollado para la trazabilidad, desde la solicitud de análisis hasta la entrega de resultados. Se encuentra ubicado en la Bodega Toro, en el departamento de San Martín.

### BENEFICIOS:

- Rapidez en la entrega de resultados para la toma de decisiones.
- Confidencialidad en los datos.
- Bajo costo de análisis.
- Retiro programado de muestras en cooperativas.

**RESULTADOS LOGRADOS:**

- Precisión en los resultados, basado en la participación de Interlaboratorios.
- Mayor confiabilidad: aumento de muestras analizadas respecto del año anterior.
- Mayor comunicación con los enólogos de cooperativas.
- Atención de clientes externos.
- Aumento de participación de cooperativas con servicio respecto del año anterior.
- Suma de parámetros analíticos a la cartilla.
- Utilizan el servicio del laboratorio 16 cooperativas.



Trabajamos fuertemente con las cooperativas en este aspecto. Por un lado, colaboramos con ellas a través de visitas regulares y sugerencias para la implementación de normas y buenas prácticas, a fin de que puedan lograr las certificaciones que se proponen. A su vez, realizamos el acompañamiento necesario para que desarrollen sus proyectos de Plantas de Saneamiento y realizamos capacitaciones para los Capataces y personal de bodega en temas de Higiene y Seguridad.

### Abastecimiento de insumos —

➤ **Compra de insumos enológicos**

Consiste en la compra coordinada de insumos necesarios para la elaboración de vino y mosto en las cooperativas asociadas a Fecovita. Apunta a aumentar el volumen demandado para lograr una baja sustancial de precios. Para esto, se agrupan los distintos insumos y se consensúa con los técnicos de cada cooperativa. Los únicos insumos que se financian a través de la Compra Conjunta son los de uso masivo o lo que usan la mayoría de las cooperativas. Este sistema se implementa desde la elaboración 2017.

Insumos adquiridos: levaduras, enzimas, carbón activado, fosfato de amonio, gelatinas para flotación, ácidos, bentonita, ácido peracético, sulfúrico y clorhídrico y soda cáustica.

Participaron todas las cooperativas. Tanto el asesoramiento enológico como la compra conjunta cumplen con el objetivo de alinear a las cooperativas asociadas al proyecto de Fecovita.

➤ **Compra de insumos agrícolas**

El sistema de compras conjuntas es un sistema de provisión de insumos al productor, a fin de que no tenga inconvenientes para contar con los insumos necesarios para las necesidades del año.

Los beneficios que se consiguen son reunir una cantidad de insumos y negociar un mejor precio, con lo cual el productor consigue financiamiento a 12 meses, con una tasa muy baja y al mejor precio del mercado.

Los resultados obtenidos son un incremento en la cantidad de productores que participan de la compra conjunta y precios muy competitivos (hasta 32% más baratos).

Entre las compras realizadas se adquirieron insumos estructurales (palos, alambre, madera, totora mecánica, postes metálicos, etc.), insumos orgánicos (guanos pelletizados), fertilizantes inorgánicos, fungicidas, herbicidas, insecticidas.

El monto para el período agrícola mayo 2019 - abril 2020 fue de U\$S 2.185.000

Aprovechan este beneficio 28 cooperativas. El sistema de compras conjuntas funciona desde el período agrícola mayo 2016 - abril 2017. Anteriormente, se hacían las compras pero de

manera particular. Luego, se mejoró el sistema reuniendo la demanda, estableciendo operativos con fechas e insumos determinados, en base a la época del año correspondiente.

En cuanto al **Área de Fortalecimiento Cooperativo**, Fecovita cuenta con cuatro líneas destacadas de trabajo:

## Financiamiento —

### > P.A.S. (Programa de Asistencia Solidaria)

Este programa busca los recursos para que cooperativas y productores puedan implementar inversiones para el desarrollo de su competitividad y sustentabilidad. Gestionamos la financiación de los mencionados proyectos a valor producto y combinando distintas fuentes como el Fondo para la Transformación y Crecimiento de Mendoza y Mendoza Fiduciaria.

Por otro lado, contamos con un “observatorio de fuentes de financiamiento” para estar actualizados e informar acerca de distintos organismos para financiamiento en general, de cosecha y acarreo, compras de insumos, etc.

Además, desarrollamos herramientas no convencionales de financiamiento con organismos como la Confederación Argentina de Mutuales (CAM) para financiar a las cooperativas y productores en la cosecha.

### > Fondo solidario contra granizo

Constituye un sistema que tiene por objeto proteger, garantizar, asistir o ayudar a las cooperativas integradas en Fecovita y a través de éstas, a sus asociados, haciendo previsible y viable su actividad productiva. Se encuentra vigente en forma ininterrumpida desde el ciclo agrícola 2003/2004.

Los beneficios del fondo solidario para los productores son evidentes, si se tiene en cuenta que está garantizado el pago de las compensaciones (indemnizaciones) haciendo uso de un mecanismo por el cual, en caso de que los aportes no alcanzaran, Fecovita aporta el faltante, que luego le es devuelto en el ciclo siguiente.



Además, dado que se indemniza cuando el daño es superior al 32%, el productor recibe como mínimo un 68% de la producción (en el seguro estatal se indemniza desde el 50%). Para las cooperativas constituye, además, una garantía para la devolución de préstamos a los productores.

En el fondo solidario, el productor ingresa en forma voluntaria y paga un aporte con litros de vino blanco escurrido o tinto común que se calcula según la zona de riesgo y la producción estimada del viñedo. En caso de daños por granizo, recibe una indemnización en pesos que depende del daño tasado y de la producción estimada.

Comparándolo con otros sistemas, como el estatal, en el que se aporta y se indemniza por hectárea independientemente de la producción, resulta ser un sistema más realista.

En el ciclo agrícola 2018-2019 (o cosecha 2019) adhirieron 24 cooperativas con 1.132 viñedos. El aporte fue de 2.430.458 litros de vino blanco escurrido y tinto común. Las indemnizaciones fueron de 5.283.032 litros de vino blanco escurrido y vino común (récord). Los gastos fueron de 92.332 litros de vino blanco escurrido entre gastos fijos (coordinación) y variables (tasaciones). Las indemnizaciones fueron canceladas en su totalidad, gracias al saldo del ciclo anterior de 1.920.281 litros y un aporte, en calidad de préstamo de Fecovita, de 572.702 litros (que en la actualidad ya ha sido cancelado).

## Promoción —

Contamos con áreas de comunicación, capacitación y de relacionamiento con los jóvenes, además de generar vínculos con la Mutual vitivinícola; es decir que trabajamos en el impulso

de las personas que participan del sistema cooperativo. Aquí contamos con el programa de Comunicación intracadena.

➤ **Comunicación intracadena**

El objetivo principal de este programa es la alineación de los productores y cooperativas a la cadena de valor del sistema. Para ello, buscamos fortalecer la relación Productores-Fecovita y productores-cooperativas, mejorar los niveles de conocimiento de Fecovita, sus objetivos y sus productos en productores, lograr la identificación del equipo de ingenieros y de los productores con los principios del cooperativismo y de Fecovita y brindar soporte para la comunicación de los otros programas de la UEDC.

Para ello, nos enfocamos en los siguientes públicos para los que trabajamos de manera diferenciada y segmentada: productores, cooperativas y, dentro de ellas, los distintos actores, a saber: consejeros/directivos, administrativos, enólogos, ingenieros.

**Entre las acciones que trabajamos para lograr estos objetivos, podemos mencionar:**

- Producción de contenidos y piezas para brindar información a los productores sobre beneficios, novedades, servicios disponibles. Elaboración de elementos para sumar presencia en eventos y jornadas en los que se participe, tales como banner institucional, folletos, merchandising.
- Creación de contenidos y mensajes para los canales existentes y generar nuevos canales para llegar a la cooperativa y al productor de manera directa.



Otro de los objetivos del área es colaborar con la definición y capacitación de un grupo de voceros representantes, distribuidos por zona, con la idea de ampliar las voces y unificar los mensajes. Esto implica varios pasos como entrenamiento, coordinación de salidas y posicionamiento en medios de comunicación provinciales y radios zonales.

Una de las acciones más importantes consistió en la organización de visitas de cooperativas a Fecovita. Este programa pretende acercar al productor a Fecovita, para que pueda conocer sus instalaciones y plantas, visualizar los procesos del día a día, ver de primera mano las innovaciones y proyectos, conversar con los directivos y referentes de distintas áreas, hacer preguntas o comentarios y compartir juntos un almuerzo. También se organizan visitas de los directivos de Fecovita a las cooperativas para conocer la realidad de cada una y compartir con el consejo de esa cooperativa sus inquietudes y situación específica.

También, como parte del objetivo de dar a conocer las marcas de Fecovita dentro del sistema, se realizan entregas de vinos y productos nuevos a todos los productores asociados.

## Auditoría —

Prestamos el servicio de auditoría externa a las cooperativas con profesionales que mensualmente proporcionan información a cada una. Este servicio incluye el Programa de Cooperativas en Crisis, con el que buscamos el financiamiento necesario para la cooperativa, junto con el acompañamiento y seguimiento permanente de un profesional, y la confección de un plan de desarrollo de negocios y de reestructuración para que la cooperativa pueda superar la crisis.

## Modelo de gestión —

Trabajamos en sistematizar y sintetizar las buenas prácticas de gestión, financiamiento, procesos y protocolos de trabajo. Todo esto desde tres aspectos:

1. La gestión industrial de las bodegas de las cooperativas con foco en la calidad, la sustentabilidad y las mejores prácticas enológicas.
2. La gestión económico-financiera y operativa de cada cooperativa.
3. La gestión social desde la gobernanza, el relacionamiento con sus asociados y la transparencia a través de un documento de gestión que proponga un modelo que ayude a mejorar las prácticas de las cooperativas con aportes de indicadores de gestión y una autoevaluación.



> Capítulo 4

# Desempeño económico.

ESTADO DE RESULTADOS	
ESTADO	
Ventas Totales	
Costo de Venta	
Margen de Contribucion	
Costo Servicios Prestados	
De Administracion	
De Distribucion	
Total Costos Operativos	
Ridos, Fidos, y por Tenencia	
<b>RESULTADO ORDINARIO</b>	
<b>RESULTADO FINAL GLOBAL</b>	

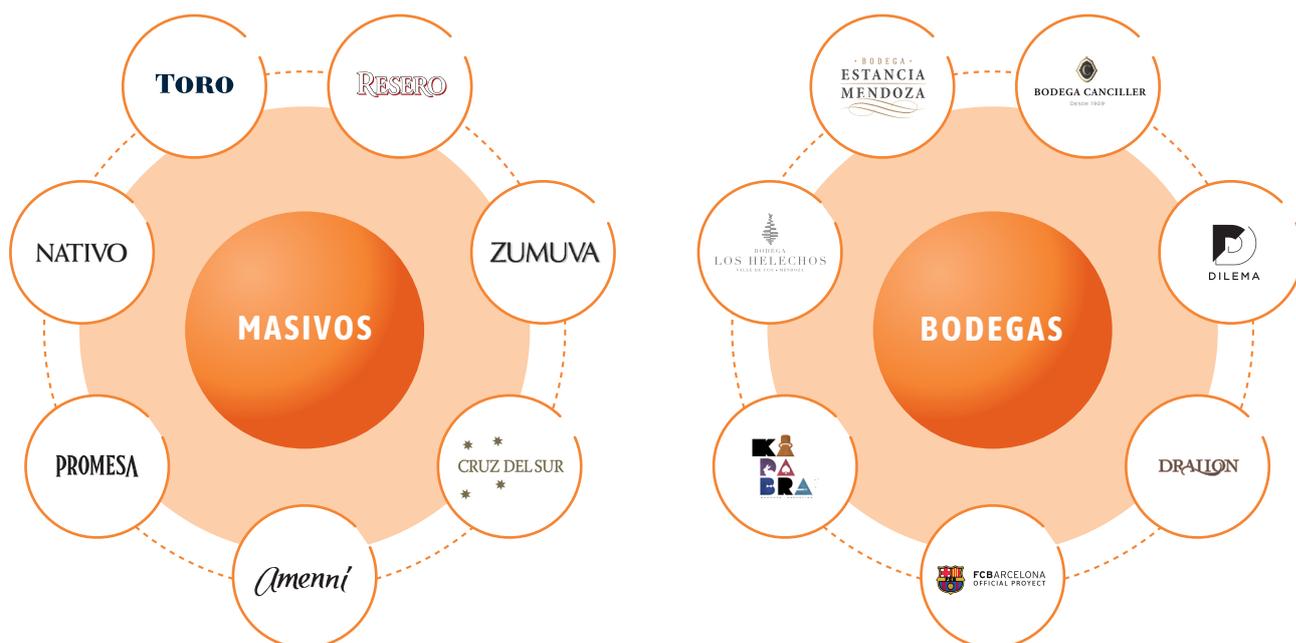
Los resultados económicos de Fecovita son producto de una gestión sólida en la que buscamos alcanzar altos niveles de eficiencia a través de la mejora continua de los procesos. Nuestro modelo de gestión está basado en:

- a La asociatividad competitiva;
- b La alineación de cada eslabón de la cadena, mediante la creación de valor de sus integrantes;
- c La intercooperación;
- d El protagonismo en la política vitivinícola.

## Nuestras principales marcas

(102-2)

Tenemos marcas que cuentan con más de 100 años en el mercado. Todas ellas están posicionadas en el mercado, gracias a la mejora constante de la calidad de los productos en todos los segmentos, acompañada de una estrategia comercial, la atención personalizada de los clientes, el desarrollo de los canales de comercialización en el país y en el exterior, y la mirada puesta en las necesidades y preferencias de los consumidores.



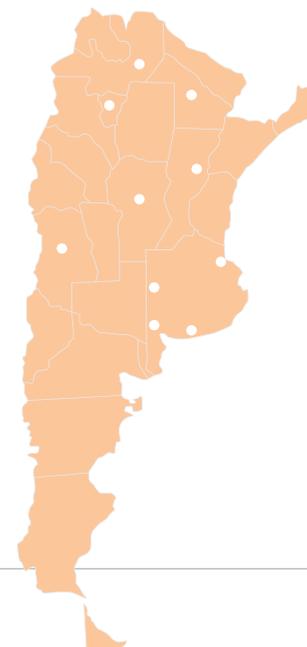
# Nuestros mercados

(102-6)

## Interno —

Nuestra propuesta de valor está basada en la cercanía con el consumidor y la excelente relación calidad precio de los vinos.

Poseemos alrededor del 30% del mercado argentino gracias a una estructura comercial conformada por 11 unidades comerciales, más de 1.200 clientes estratégicos y una red de distribución que abastece a todo el país.



## Externo —

Afianzamos nuestro proceso de internacionalización a través del incremento de la participación en el mercado externo, con presencia en más de 40 países y oficinas en el exterior. Esto permitió posicionarnos como el séptimo grupo vitivinícola más importante a nivel mundial en volumen de ventas.

Mosto y Graneles se fortalece como unidad de negocios con exitosa proyección internacional, siendo el primer exportador de vinos a granel y el segundo en mosto de la Argentina.



NUESTROS RESULTADOS ECONÓMICOS	TOTAL VENTAS:	TOTAL GASTOS:	RESULTADO FINAL:
	ESTADO DE RESULTADO: 31/12/2019	12.027.515.935	11.138.175.290

# Políticas justas para la selección de proveedores y la mejora de la inclusión económica en toda la cadena de suministros

(102-9)

Nuestra esencia cooperativa implica abordar la sostenibilidad desde una mirada integral, contemplando toda la cadena de valor: desde la tierra y el productor hasta el consumidor.

Estamos convencidos de que para lograrlo se necesita establecer fuertes vínculos de confianza y transparencia en cada uno de los públicos de nuestra cadena.

Desde el área de Compras, entendemos nuestra responsabilidad en los impactos en la sociedad, en la economía y en el medioambiente; somos transparentes en las decisiones y actividades que asumimos; mantenemos y promovemos un comportamiento ético en toda la cadena de suministro; y, para asegurar nuestros mecanismos de transparencia, contamos con los siguientes procesos:

- El proveedor debe completar un formulario para darse de alta, que es aprobado por Gestión de calidad y Auditoría.
- Declarar respecto a posibles conflictos de intereses.
- Leer y aceptar el Código de Ética y ETI y cumplir con las normas de calidad.

En el caso de no reunir estos requisitos, no recibirá el alta como proveedor. Fomentamos acuerdos a largo plazo, mejorando condiciones de pago y desarrollando nuevos insumos y proveedores, si la demanda así lo requiere.

## Compras sustentables —

Estamos dando los primeros pasos buscando que nuestras compras generen un impacto positivo en el desarrollo económico, social y ambiental.

- Promovemos siempre el consumo de compras locales. Nuestro espíritu cooperativo promueve el fortalecimiento de la economía regional. A la vez, entendemos que las compras locales tienen un menor impacto en el medioambiente. Durante el período reportado, el 73% de nuestras compras fueron realizadas en la provincia de Mendoza (204-1)
- Realizamos compras inclusivas. En el rubro indumentaria las compras han sido realizadas a proveedores sustentables. Son proveedores que generan valor ambiental y social.
- Participamos de un ciclo de encuentros organizado por CODE. Fueron encuentros entre empresas relevantes en el país para compartir experiencias y generar programas de compras inclusivas que permitan a las mismas incorporar proveedores provenientes de la economía social. Fue una gran oportunidad para compartir y difundir los principios del cooperativismo y nuestro modelo de asociativismo competitivo.



**CODE** es una empresa social de alcance nacional e internacional que surge del sistema El Arca Productores + Consumidores. Es un gestor-distribuidor de oportunidades que busca crear trabajo digno a partir de articular en forma virtuosa a pequeños productores asociados y consumidores de escala, tanto públicos como privados, a los fines de generar cadenas de valor sostenibles y/o compras inclusivas.



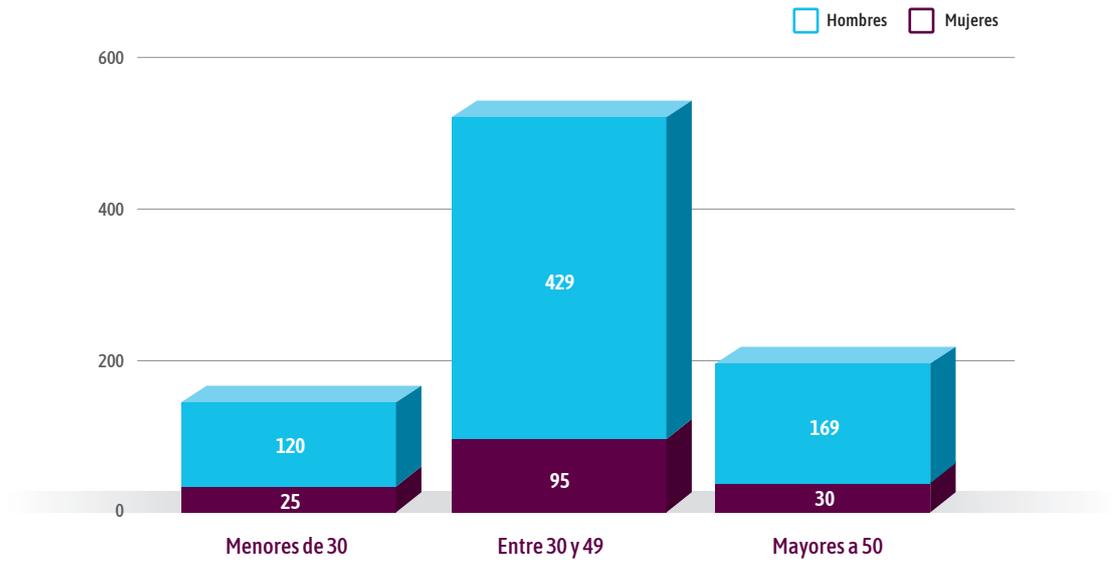
➤ Capítulo 5

# Desempeño social.

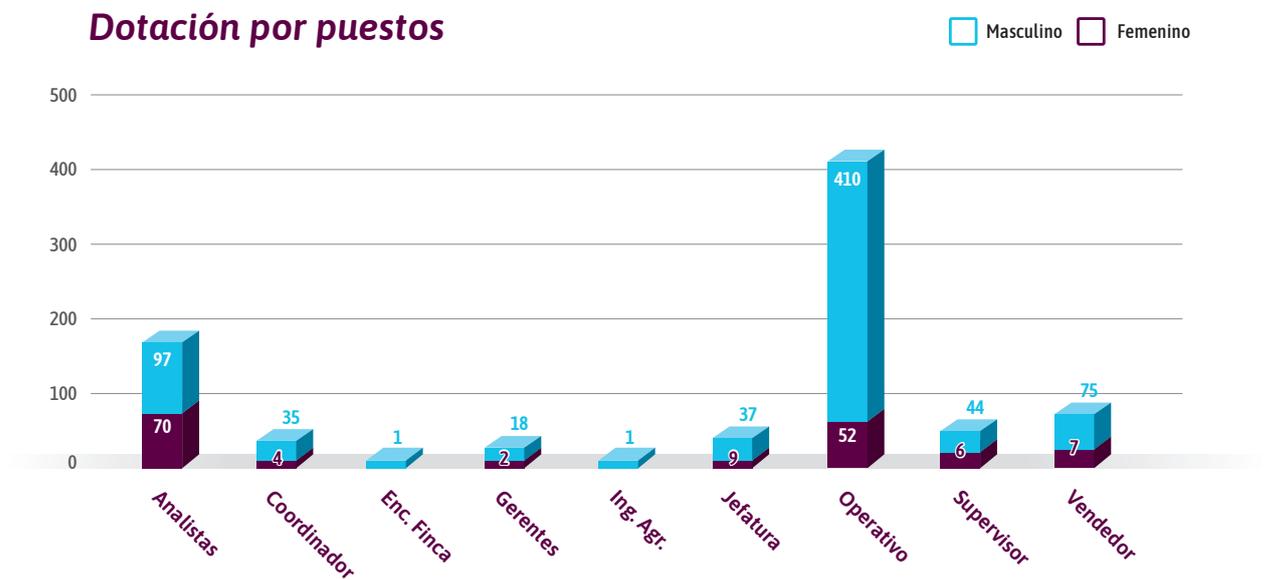
# Nuestros colaboradores

(102-8)

Tenemos un total de 868 colaboradores, el 83% son hombres y el 17% son mujeres. En relación a las edades, tenemos una dotación diversa, lo que contribuye a la consecución de nuestros objetivos.



La composición de nuestra dotación según puestos es la siguiente:



Durante el período reportado se incorporaron a la empresa 121 personas, de las cuales el 83% fueron hombres y el 17%, mujeres. (401-1)



La tasa de rotación fue del 15%<sup>1</sup>.

## Beneficios a nuestros colaboradores

Nos ocupamos de que los colaboradores cuenten con un programa de beneficios con el fin de motivar su permanencia y el bienestar dentro de Fecovita. Es muy importante para la compañía el bienestar, la tranquilidad de nuestra gente y su familia. Es por esto que varios de los beneficios son extendidos al grupo familiar de los colaboradores.

Contamos con una política y un programa de beneficios, definidos y administrados por la Gerencia de Dirección de Personas, para todos los colaboradores sin distinción entre personal a tiempo completo o tiempo parcial. Este programa incluye beneficios en distintos rubros: salud, ambiente laboral, economía del colaborador, flexibilidad, ayuda escolar, crecimiento profesional y desarrollo, entre otros.

Además, debemos destacar algunos beneficios que acompañan los diferentes aspectos de la vida de los colaboradores, como la ayuda escolar, que incluye la entrega de un voucher canjeable por útiles escolares y zapatillas. Cada año realizamos la celebración del Día del Niño, donde hacemos entrega de un regalo para cada hijo del personal de hasta 12 (doce) años inclusive.



En cuanto al rubro de salud, se busca fomentar el bienestar de los colaboradores y el de sus familias, se ofrece la posibilidad de abonar los medicamentos mediante bono de sueldo y se le otorga un reintegro del 30% sobre el importe total de los medicamentos adquiridos con prescripción médica. Además, los colaboradores acceden a una cuenta corriente en farmacias con posibilidad de entrega en empresa (delivery), vacuna antigripal y clases de entrenamiento funcional dos veces por semana.

Otro de los beneficios tiene como finalidad apoyar y acompañar a los colaboradores de Fecovita en uno de los momentos más importantes de su vida, que es, la maternidad o paternidad respectivamente. Por ello se le otorga al colaborador la oportunidad de acceder a doce tarros de leche maternizada o de otro tipo (con indicación médica). Por otro lado, se otorga a las

<sup>1</sup> Cálculo de la tasa de rotación:  $IRP = \frac{(A+B)/2 \times 100}{(F1+F2)/2}$

IRP: Índice de rotación de personal / A: Altas durante el período / B: Bajas durante el período / F1: Cantidad de Personas al inicio del período / F2: Cantidad de Personas al final del período.

madres de Fecovita la oportunidad de optar por una reducción de su jornada laboral. La finalidad es brindar a las colaboradoras una mejor calidad de vida laboral y, principalmente, conciliación con su vida familiar y personal. Durante el período reportado, 2 mujeres se tomaron licencia por maternidad y obtuvieron este beneficio. Ambas retomaron su trabajo luego de terminada la licencia. (401-3)

Brindamos también un espacio específico y acondicionado para que el personal pueda desayunar, almorzar, merendar y cenar con todos los accesorios y utensilios necesarios a disposición. Se ofrece un sistema de viandas (para almuerzo o cena según corresponda), del cual se reconoce el 70% de su valor. Además, se provee de manera gratuita un refrigerio distinto cada día para el desayuno o merienda y, como propuesta de mejora al servicio ya ofrecido de snack, para 2020 se incorporará la opción de merienda saludable con la finalidad de incentivar y acompañar hábitos sanos.

En Fecovita estamos convencidos de que la mejora continua en nuestra organización va de la mano de planes y programas de capacitación y desarrollo. Es por ello que se le brinda al personal herramientas para progresar en su actividad de manera más efectiva y propiciando la posibilidad de crecer

profesionalmente. Para quienes tienen pendiente la finalización del nivel secundario, se les ofrece la oportunidad de continuar y finalizar sus estudios dentro de la jornada laboral.

Cada año y, como parte de las celebraciones de fin de año, se les obsequia a quienes forman parte de Fecovita, una caja navideña, que contiene productos navideños clásicos de primeras marcas y productos de la empresa (vinos y espumantes). Además, con motivo de consolidar los lazos entre el personal y de estos con la organización, Fecovita invita a celebrar el cierre del año compartiendo una fiesta con todos los que la integran.

A este sistema de beneficios se suman otros relacionados a festejos de cumpleaños del personal y convenios con compañías de seguro.



## Beneficios

(401-2)

Rubro	Detalle beneficios
Salud	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cuenta corriente en farmacias con posibilidad de entrega en empresa (delivery).</li> <li>• Reconocimiento del 30% sobre el importe total del ticket.</li> <li>• Vacuna antigripal.</li> <li>• Clases de entrenamiento funcional.</li> <li>• 12 tarros de leche según prescripción médica.</li> <li>• Convenio con ECI por el servicio de emergencia a un precio diferencial.</li> <li>• Calzado de seguridad ergonómico y liviano para personas con diabetes u otra enfermedad declaradas.</li> <li>• Reconocimiento de gafas de seguridad con lentes recetados.</li> <li>• Ayuda por enfermedad grave de familiar directo, consistente en un anticipo de dinero a descontar en x cantidad de cuotas sin interés.</li> </ul>
Familia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posibilidad de optar por una reducción de la jornada laboral durante los 6 meses posteriores a la finalización de la licencia de ley. Conlleva una reducción salarial.</li> <li>• Festejo y regalos para el Día del Niño.</li> <li>• Gratificación por matrimonio, equivalente a un sueldo de la categoría 1 de convenio.</li> </ul>

Rubro	Detalle beneficios
Educación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Voucher canjeable por útiles escolares y un par de zapatillas por hijo en edad escolar.</li> <li>• Posibilidad de finalizar los estudios secundarios dentro de la jornada de trabajo.</li> <li>• Apoyo escolar a los hijos de empleados de Fecovita, en primaria o secundaria.</li> </ul>
Financiero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Convenio con Banco Credicoop para el otorgamiento de un préstamo personal a tasa preferencial.</li> <li>• Otorgamiento de anticipo de hasta un 50% del sueldo neto a descontar en 3 cuotas.</li> </ul>
Empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Espacio específico para desayunar, almorzar, merendar y cenar, con vajilla, utensilios y microondas disponibles.</li> <li>• Reconocimiento del 70% del valor de la vianda.</li> <li>• Compra de productos de la empresa a un precio diferencial. Descuentos especiales en determinadas épocas del año (por ejemplo fiestas de fin de año)</li> <li>• Agasajo a personas que han cumplido años.</li> <li>• Festejos: fiesta de fin de año, Día del Trabajador, Día del Trabajador vitivinícola, Día del Niño.</li> <li>• Entrega de caja con artículos navideños.</li> <li>• Por seguridad y para despejar las vías de acceso, se puso a disposición de los empleados un lugar para estacionar los vehículos en horario laboral a un costo muy accesible.</li> <li>• Descuentos importantes en seguros de autos y casas.</li> <li>• Alternativas de planes con mejor cobertura que la obra social sindical.</li> <li>• Contamos con máquinas expendedoras de café/té, etc, en el comedor de personal y en distintos puntos cercanos a las oficinas.</li> <li>• Se provee a todo el personal de alimento para el desayuno/media tarde.</li> </ul>

## Formación

(404-1)

Acompañamos y promovemos el desarrollo y crecimiento profesional de nuestros colaboradores; trabajamos para asegurarnos de que tengan las herramientas necesarias de formación y educación, fortaleciendo la empleabilidad, la efectividad y el desempeño en los puestos de trabajo para alcanzar los objetivos estratégicos planteados por la organización, aumentando así la competitividad en el mercado.

Por esto, generamos de manera permanente acciones de capacitación, formación y desarrollo para todos nuestros colaboradores de manera constante y permanente, brindando el espacio y el tiempo que sea necesario, garantizando la asignación de recursos para tales fines e involucrando a todo el personal por igual.

Contamos con capacitaciones internas y externas, durante el período reportado se capacitaron alrededor de 750 personas de la empresa tanto dentro como fuera de convenio. Se registraron más de 1250 horas de capacitación en las áreas de Calidad y Seguridad e Higiene (404-1)

## > Temáticas abordadas en distintas capacitaciones:

### **En el área de Calidad** —

- > Alérgenos
- > Food Defense
- > Manejo de PCC
- > Norma BRC
- > Análisis de causa de NO conformidad
- > Control de plagas
- > Manipulación de alimentos

### **En el área de Seguridad e Higiene** —

- > Procedimiento de accidentes.
- > Evaluación del sector.
- > Seguridad en máquinas industriales.
- > EPP, de acuerdo al sector y según riesgo.
- > Manejo de espacios confinados.
- > Ataque contra incendios.
- > Brigada de emergencia (primeros auxilios).
- > Manejo y control de las computadoras, robots y PC de TETRA PAK. Estas capacitaciones son muy importantes a nivel técnico.

### **En otras áreas** —

- > Habilidades blandas.
- > Estrategias de Marketing e innovación.
- > Desarrollo gerencial.
- > Posgrado en comunicaciones.
- > Reconocimiento de EMBA.
- > Diplomado en Gestión de Calidad.
- > Posgrado en Sindicatura.
- > Dirección Estratégica.
- > Excel (Upgrade).
- > Apiladores eléctricos, autoelevadores.
- > Capacitación en Procesos.
- > Electricidad industrial.
- > Curso de degustación.
- > Nuevas herramientas tecnológicas.

## Programa de ayuda a la transición

(404-2)

En 2019 tuvimos un gran recambio generacional, y en ese contexto nos propusimos acompañar y dar soporte a los colaboradores con más antigüedad en la empresa, a la vez que generamos el espacio para que los más jóvenes aprendieran de la experiencia de los más grandes.

## Programa Nueva etapa de vida

Desarrollamos de la mano de la Consultora Manpower el Programa “Nueva etapa de vida”, que fue pensado con el fin de acompañar a todas las personas que trabajaron muchos años para Fecovita y les tocaba afrontar la tan esperada, pero temerosa, jubilación. El programa consistió en 4 encuentros quincenales, de 4 horas cada uno, durante su jornada laboral. El formato fue de workshop y participaron 10 personas.

### Temas tratados:

- Mitos y realidades del retiro.
- Planeando el retiro “La misión”.
- Proyecto de vida: planificación financiera, vivienda, calidad de vida, entre otros.
- Nuevos roles y relaciones interpersonales, aprendizaje y estudio.

# Evaluaciones de desempeño y desarrollo profesional

(404-3)

La evaluación de desempeño nos permite, entre otras cosas, motivar a nuestros colaboradores. Para esto contamos con un sistema que evalúa dos aspectos fundamentales: la calidad del trabajo y la predisposición. Los mismos son puntuados del 1 al 5 y los responsables de llevar adelante este proceso son los supervisores directos de cada área. Actualmente, esta evaluación se realiza al personal de convenio administrativo y operativo. Durante el período reportado se realizaron evaluaciones de desempeño a 386 personas, de las cuales 361 fueron hombres y 25, mujeres. Del total de personas evaluadas, el 14% fue personal administrativo y el 86% operario.

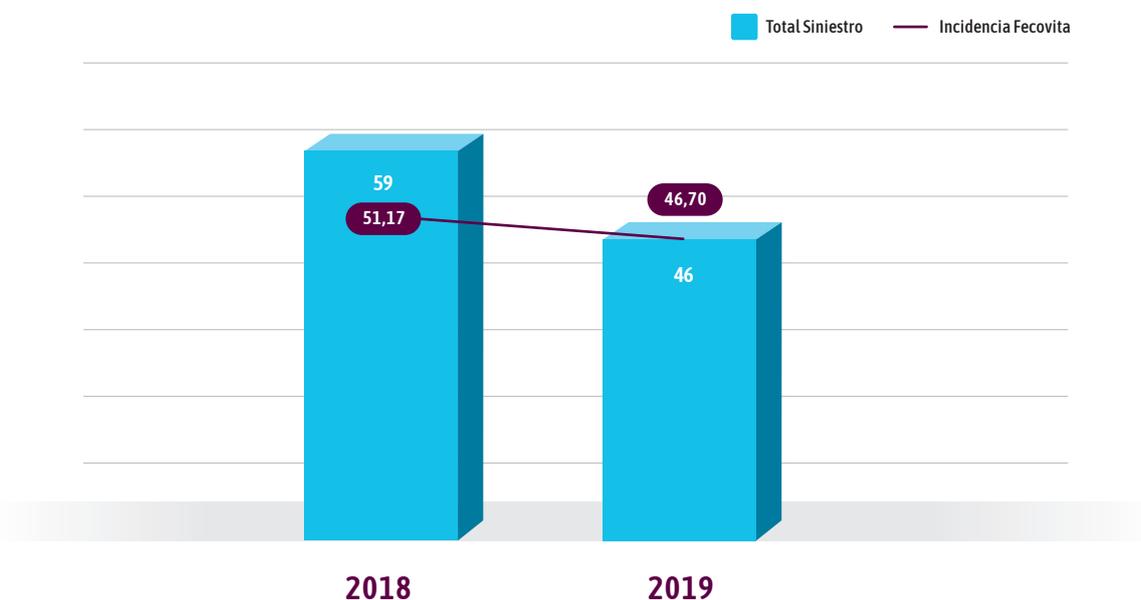
Para el próximo año desarrollaremos una nueva metodología de evaluación que nos permitirá incentivar los planes de formación, desarrollo y de carrera para acompañar, de manera óptima, las labores diarias de nuestra gente.

# Salud y seguridad

(403-1, 403-2, 403-4, 403-5)

La seguridad y la salud en el trabajo son eslabones fundamentales para el desarrollo tanto de la empresa como de las personas. Entendidas como uno de los recursos más importantes con los que se cuenta, estamos convencidos de que la promoción de la prevención como parte de la cultura organizacional es fundamental. Es por ello que Fecovita, desde sus comienzos, cumple con la ley 19.587 (Ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo) y su decreto reglamentario 351/79, con un servicio interno en cada uno de sus establecimientos. (403-1)

La empresa materializa su objetivo de prevención como cultura organizacional por medio de la reducción de accidentes laborales, y en 2019 se logró disminuir en un 22 % la siniestralidad de firma.



Esta disminución se logró involucrando no solo al personal operativo sino también a los mandos medios de cada sector mediante un programa que destaca el compromiso trimestral de cada supervisor con la seguridad. Este programa se orienta hacia la promoción y el fortalecimiento de actitudes proactivas con respecto a la prevención de accidentes o incidentes, motivando a todo el personal, en sus distintos niveles de responsabilidad, en la participación activa de la prevención de accidentes. (403-4)

Para la identificación de peligros y la evaluación de riesgos se cuenta con un procedimiento de trabajo en el que el equipo de Seguridad y Salud Ocupacional tiene la responsabilidad de realizar la identificación de peligros en el sector evaluado. Dicho estudio se realiza en conjunto con el supervisor y operario; esto permite analizar una mejora en equipo para disminuir la situación de riesgo. (403-2)

También contamos con dos sistemas de notificaciones al sector: uno por medio de menú touch, al que todo el personal tiene acceso libremente y puede informar o sugerir mejoras; y otro llamado “sugerencias”, en el que el operario de cada puesto o el analista de seguridad puede solicitarle al supervisor el pedido formal de mejora. Este sistema permite asignar responsable, notificar la ejecución, y el solicitante debe evaluar la calidad de mejora realizada (403-2, 403-4). En 2019 se registraron 113 comentarios y sugerencias de mejoras del personal.

# Nuestras capacitaciones

(403-5)

Tenemos el objetivo de desarrollar actividades de capacitación acordes con los programas del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional de Fecovita que fortalezcan las capacidades, conocimientos y actitudes, tanto de los empleados como de contratistas en esta materia.

- Clasificación de accidente - Cobertura de ART - Gestión interna / externa de denuncia -
- Procedimiento de comunicación - Riesgos del sector - Entrega de credencial
- Elementos de protección personal
- Ruido - Protección auditiva / Proyección de partículas - Protección visual
- Levantamiento manual de cargas - Técnicas de levantamiento
- Cortes y golpes - Protección de manos / Inhalaciones - Protección respiratoria



## Prevencción de incendio —

- Principio del fuego y clasificación - Tipos de extintores y uso - Métodos de extinción - Evacuación en caso de Incendio.
- Seguridad en máquinas industriales - Riesgo eléctrico.
- Seguridad en operaciones de máquinas industriales (equipos, máquinas y bombas). Gestión de reportes.
- Dispositivos de seguridad y dispositivos de protección eléctrica.
- Rol del Supervisor: Investigación de accidentes - Procedimiento interno de denuncia - Riesgos del sector y medidas de seguridad - Primeros auxilios. Rol en evacuación de planta - Diagrama de actuación.

## Evacuación de planta industrial —

- Principios de emergencia. —
- Evacuación sísmica. —
- Evacuación por contingencias internas. —
- Rutas de evacuación, salidas de emergencia. —
- Puntos de encuentro interno. —
- Simulación de desalojo parcial / total del edificio. —
- Principios de evacuación, reconocimiento de salidas. —
- Identificación de riesgos generales, ubicación en punto de encuentro.



## Seguridad operativa en autoelevadores —

- Conducción segura de autoelevador. —
- Manejo defensivo. —
- Ascenso y descenso de autoelevador. —
- Carga y descarga de materiales. —
- Medidas de seguridad en operaciones. —
- Velocidad interna. —
- Primeros auxilios básico. —
- Uso de desfibrilador semiautomático. —
- Conceptos y aplicaciones de RCP.

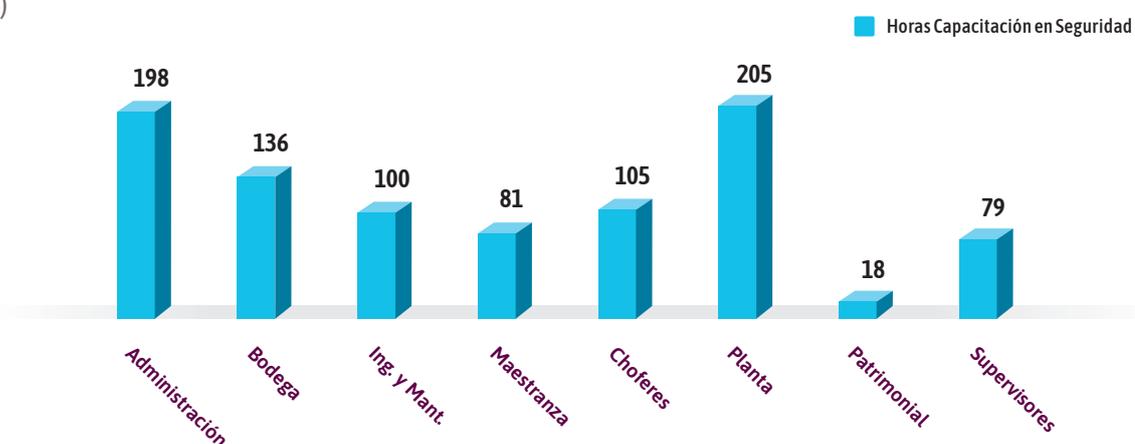


En 2019 también se capacitó con la innovadora modalidad de realidad aumentada, un trabajo en conjunto con la aseguradora que permitió vivir a todos los colaboradores de Fecovita la experiencia en primera persona de trabajo en altura.

También incorporamos la capacitación a través de la aplicación ¡ESTOY SEGURO!, una iniciativa digital que promueve el conocimiento y la capacitación en prevención de riesgos laborales mediante un juego de trivias y competencia.

## Horas de capacitación - Total en 2019

(403-5)



## Salud

(401-3)

Fecovita cuenta con un departamento médico que funciona en Casa Matriz y en Bodega Toro. Las siguientes actividades son las que se llevan a cabo en el servicio médico de la empresa:

- Bajas por enfermedad o accidentes, facilitando el cumplimiento de las distintas instancias de tratamiento y revisión médica.
- Realizar requerimientos de vacunas para personal de Casa Matriz y sucursales.
- Establecer un control de enfermedades llevando el promedio de ausentismo para generar posibles acciones ante desvíos.
- Coordinar los exámenes médicos y mantener actualizadas las libretas sanitarias del personal de Casa Matriz y sucursales.
- Armar los legajos de salud del personal.
- Detectar oportunidades de mejoras ergonómicas en los puestos de trabajo en conjunto con el área Seguridad y Salud Ocupacional.
- Realizar el seguimiento de residuos patológicos de Casa Matriz.
- Vacunación antigripal para todo el personal de Fecovita.
- Presentar las notas a la Subsecretaría de Trabajo por enfermedades preexistentes de los empleados al ingreso.
- Dar seguimiento a las distintas enfermedades.
- Completar la medicación de los botiquines de primeros auxilios de Casa Matriz y sucursales.

El departamento médico trabaja en forma conjunta con el área de Seguridad y Salud Ocupacional en la tarea de reubicar al trabajador con diferentes dolencias. Periódicamente, lleva a cabo el seguimiento y las reuniones para buscar mejoras en cuanto a la tarea que realizan los colaboradores y el equipamiento que deben utilizar para lograr eficiencia y calidad de su trabajo.

# Comunidad

(102-12, 413-1, 413-2)

En Fecovita consideramos que la política de Responsabilidad Social Empresaria debe ser transversal al negocio y a la cadena de valor. Sin perder el foco en el propósito de la empresa, que es el productor y su sustentabilidad, pero abarcando los otros eslabones de la cadena hasta llegar al consumidor.

Esta visión redunda en el desarrollo de las comunidades en donde operamos, a través del logro de una economía de escala que impacta positivamente tanto en lo social y lo económico

como en lo ambiental, y guiada por los valores que definen la identidad de la organización y del cooperativismo. (413-2)

Hemos adherido a las mejores prácticas globales en lo que refiere a esta temática, mediante nuevas iniciativas o dando continuidad a acciones y programas definidos por la empresa que contribuyen a los Objetivos de Desarrollo Sostenible impulsados por Naciones Unidas.

## Compromiso con la educación

Reafirmamos nuestro compromiso con la educación de calidad (ODS 4), ya que sólo si se pone al alcance de todos una educación de calidad, puede eliminarse la pobreza, el analfabetismo, la disparidad de la enseñanza recibida y las enormes brechas sociales. Es por esto que consideramos a la educación como un verdadero motor de cambio positivo en todos los ámbitos y para todas las personas.

Desde nuestra misión que pone en el centro a las personas y en sintonía con lo que marca el ODS 4, es que le damos continuidad a los programas educativos que propone Fecovita para sus colaboradores y para la comunidad.

# Nuestros programas

## Fomento de la terminalidad educativa —

Desde 2014, fomentamos la educación en valores y conocimiento al garantizar el derecho a la terminalidad educativa con la implementación en nuestro establecimiento del Aula Anexa del Cens N° 3-463, de Maipú, Mendoza.

El cursado es anual, semipresencial y dividido en primero, segundo y tercer año con modalidad en Economía y Gestión de las Organizaciones, con orientación en Pymes y Microemprendimientos.

En 2019 cursaron 17 colaboradores:

1er año | 7 estudiantes

2do año | 7 estudiantes

3er año | 3 estudiantes (egresados)

*"Fecovita le da valor a la educación y nos ofrece el acompañamiento para avanzar en los procesos de aprendizaje. Es un orgullo para nuestra familia. El cuerpo docente nos sostiene y anima a seguir poniendo la mirada en el futuro y en lo que deseamos para él."* **Fabián Leyba (Fraccionamiento) - Estudiante**



Con el fin de seguir contribuyendo al desarrollo de la comunidad, se propuso para 2020 extender el proyecto a familiares de colaboradores y personal de seguridad de la empresa.

Desde el inicio del proyecto, 32 colaboradores finalizaron sus estudios secundarios.

*"Para mí, fue muy importante finalizar el colegio secundario, es un logro que requiere sacrificio, pero es algo que me lo debía y Fecovita me dio la oportunidad de cumplir este pendiente. Una oportunidad que no se da en todas las empresas, y contar con su apoyo y el acompañamiento de mi familia es fundamental. Estoy agradecido por eso."* **Salvador Martínez (Gestión de Calidad) - Egresado**



## Programa ECA (Estímulo Cognitivo del Alumno) —

Con el fin de fomentar la educación en el ámbito familiar de nuestros colaboradores, durante 2019 se continuó, con notable crecimiento en la participación, el programa ECA (Estímulo Cognitivo del Alumno). Su objetivo es dar apoyo escolar para nivel primario y secundario, a los hijos, nietos y hermanos de nuestros colaboradores en la provincia de Mendoza.

Este programa, coordinado por Fundación Pilar, se desarrolló desde abril hasta diciembre de 2019 en salas acondicionadas para tal fin en Soeva, Maipú; y contó con la participación de 30 alumnos entre nivel primario y secundario, que a lo largo del año recibieron acompañamiento en la tarea escolar y fortalecimiento de buenos hábitos de estudio.

Junto a ECA, se desarrolló el servicio de acompañamiento psicopedagógico, que atiende dificultades pedagógicas, conductuales, fonológicas y psicológicas de niños y adolescentes. El área de psicopedagogía trabajó con 12 niños y adolescentes en total, dando continuidad a tratamientos iniciados en el ciclo 2018, con resultados satisfactorios para las familias participantes, que se sienten acompañadas en los procesos, no solo escolares, sino también evolutivos de sus hijos.

Se destaca que el 80% de los estudiantes ha alcanzado resultados académicos satisfactorios y en el mes de diciembre acreditaron el año escolar. Los alumnos se caracterizan por una asistencia constante, consultan temas concretos que no entendieron en clase o solicitan apoyo en la realización de trabajos prácticos, y siguen fortaleciendo buenos hábitos de estudio gracias a la tutoría de los docentes.



*“Mi experiencia con ECA (Fundación Pilar) y con las personas que trabajan allí ha sido más que satisfactoria. En mi caso, hace más de un año trabajamos junto a Lorena, la psicopedagoga de la fundación. Mi hijo tiene TDAH y comenzamos un tratamiento terapéutico que lo ha ayudado a desenvolverse con mayor facilidad, a terminar tareas inconclusas, a relacionarse con otros chicos de su edad.*

*Las profesionales siempre están atentas a las necesidades de mi hijo, a su progreso, incluso ahora en época de pandemia trabajamos mediante tareas por teléfono y consultas por video llamadas. La atención psicopedagógica va de la mano del apoyo escolar que lo orienta y ayuda en sus tareas. No tengo más que palabras de agradecimiento.”*

**Juana Rodríguez (Maestranza)**

## Proyecto de mejora de la calidad educativa: Redacción de libros formativos —

La educación de calidad requiere, entre otras cosas, de libros que forman con sus lecturas provechosas, al tiempo que otorgan las herramientas necesarias para aprender a pensar y a expresarse adecuadamente. Es por esto que, junto al Instituto Sapiensa, dimos inicio a este programa que comprendió en una primera etapa:

- Redacción y publicación de libros formativos para 4to, 5to y 6to grado del nivel primario.
- Elaboración de libros del docente para los cursos establecidos en el proyecto.
- Redacción de unidades didácticas para libros de 1er y 2do año del secundario.



A través del convenio que mantenemos con esta institución, se seguirá avanzando en la segunda etapa de redacción y edición de libros para la enseñanza en niveles siguientes (primaria y secundaria) y en la búsqueda de alianzas para concretar su distribución en escuelas, priorizando zonas rurales.

## Formación de líderes para el desarrollo cooperativo —

Acompañamos a JUCOVI (Juventud de Cooperativas Vitivinícolas), la unión de jóvenes cooperativistas de la vitivinicultura mendocina, compuesta por hijos y nietos de productores asociados a Fecovita, en su objetivo de promover y estimular la participación de las nuevas generaciones en el ámbito de las cooperativas primarias, difundiendo los valores propios del sistema cooperativo.

En 2019 se llevaron a cabo capacitaciones, encuentros regionales y cursos con el propósito de fomentar el arraigo de la juventud de nuestras cooperativas y formar su capacidad gerencial.



## Diplomatura en Economía Social —

“La diplomatura apunta a colaborar en la generación de la cultura del dirigente que asume el riesgo y el sacrificio de trabajar por sus instituciones y por el cooperativismo”, señaló Eduardo Sancho, presidente de ACOVI y Fecovita, haciendo hincapié en que el asociativismo genera, de por sí, capital social que beneficia al resto de la comunidad. “Este programa se dirige a la capacitación en Economía Social, entendida desde el asociativismo y desde la contribución a la comunidad”, precisó Sancho.

Ocupados en formar dirigentes, líderes y acotar las brechas generacionales, gestionamos y apoyamos junto a ACOVI la Diplomatura en Economía Social dictada por la Universidad Católica Argentina, sede Mendoza. La diplomatura está orientada a la formación de líderes que potencien el sistema asociativo, su desarrollo y sustentabilidad. Participaron de esta edición 40 jóvenes de entre 25 y 40 años, miembros de órganos directivos de cooperativas y personas con vocación de liderar, provenientes de empresas privadas y del ámbito público.

El ciclo lectivo 2019 comenzó a finales de mayo y abordó un total de 100 horas presenciales, lecturas de apoyo programadas, análisis de casos prácticos, talleres para abordar la solución de problemas y un trabajo de integración final.



### Áreas temáticas:

- Desarrollo y Economía Social; modelos de desarrollo y globalización, fundamentos conceptuales de la economía social y solidaria. El Mercado.
- Organizaciones Asociativas y Entidades de la Economía Social; Actores de la Economía Social, políticas e instrumentos de apoyo y fomento a las entidades de la economía social. Cadena de valor y asociativismo.
- Gestión Estratégica de Cooperativas y Desarrollo de Liderazgo. Lo público y lo privado.
- El aporte de la economía social en el desarrollo local. Análisis de casos concretos.
- Talleres prácticos de desarrollo, orientados a la concreción del trabajo de integración final para la aplicación práctica de los contenidos del diplomado.

## Campaña “Manos a la olla” - Banco de Alimentos Mendoza —

Acompañamos al Banco de Alimentos Mendoza en su campaña invernal “Manos a la olla”. Se trata de una colecta que tuvo por objetivo recaudar lentejas y arroz para lograr platos de guiso reforzado para las 84 organizaciones sociales que trabajan con esta organización de la sociedad civil. A través de la colaboración y compromiso solidario de nuestros colaboradores, se logró la donación de 983 kg de arroz y 41 kg de lentejas, el equivalente a 4880 platos de guiso que fueron entregados a las parroquias Santiago Apóstol y San Nicolás, organización que asiste con desayuno y bolsón a 6200 personas. Esta acción solidaria tuvo un gran efecto multiplicador que trascendió a proveedores y transportistas que, por medio de nuestro equipo de Logística y Expedición, colaboraron con la entrega de los productos.

Patrocinamos la cena anual “Valores que Alimentan” que realizan la Asociación Civil Valos y el Banco de Alimentos de Mendoza con el fin de recaudar fondos para seguir trabajando, como lo realizan desde hace más 17 años, a través del accionar responsable y con la colaboración de empresas y voluntarios comprometidos con el bien común.

También colaboramos con el Foro Anual Valos, un evento que se encarga de abordar temáticas de Responsabilidad Social y Desarrollo Sustentable para la región.



## Foro mundial de Cooperativas Vitivinícolas —

El Foro nace en el año 2012 como un ámbito de debate entre las Cooperativas Vitivinícolas del mundo, con la finalidad de intercambiar información, conocimiento y unir los esfuerzos de sus miembros para fortalecer las redes de comercialización y distribución, manteniendo reuniones periódicas, bilaterales o multilaterales y una asamblea anual. Fecovita forma parte del Foro desde sus inicios.

Se elige un presidente cada año y es acompañado por una secretaria general permanente. Actualmente, preside el Foro el Presidente de CAVIRO, Carlo Dalmonte.

### Objetivos principales:

- Compartir información y estructuras comerciales.
- Promover los intercambios de personas, conocimientos y productos.
- Colaborar con el desarrollo de nuevas cooperativas.
- Promover y resaltar los valores de la economía social.
- Insertarse en la “mundialización”.
- Defender al consumidor.
- Valorización de la Mujer y la juventud.



## MIEMBROS DEL FORO



FECOVITA

---

LA RIOJANA

---

CAPEL

---

ESTABLECIMIENTOS VICCA

---

AURORA

---

GARIBALDI

---

SAO JOAO

NOVA ALIANCA

---

PRADENSE

---

CHAVENSE

---

MAN JAVACAS

---

BACO

---

CEVIPE

---

4 RAYAS

MARTÍN CÓDAX

---

ALTAVILLA

---

VINADEIS

---

CAVARO

---

CCW



> Capítulo 6

# Desempeño ambiental.



En Fecovita estamos convencidos de que un verdadero cuidado del ambiente incluye la prevención, la integración de los procesos productivos con el medioambiente, la conservación de los recursos y la promoción y sensibilización en educación ambiental. Es por esto que contamos con una política ambiental que orienta nuestro comportamiento en:

**1 Prevenir la contaminación mediante la evaluación permanente, asegurando el cumplimiento de la legislación vigente.**

Contamos con un equipo capacitado que realiza el seguimiento de la matriz legal ambiental de la empresa y asegura su cumplimiento y mejora continua.

**2 Integrar los procesos productivos con el medioambiente.**

Hemos desarrollado una matriz para el monitoreo de nuestros impactos (Matriz aspecto/ impacto). Esta herramienta nos permite minimizar y controlar los aspectos e impactos ambientales, manteniendo un equilibrio entre crecimiento rentable y desempeño ambiental que garantice el compromiso institucional y la mejora continua de dichos procesos.

**3 Conservar los recursos ambientales.**

Trabajamos en la implementación de programas y acciones de reutilización y reciclaje, con objetivos y metas cuantificables, en pos de un aprovechamiento eficiente de los recursos.

**4 Promover la educación ambiental para lograr conciencia y compromiso con el cuidado del medio que lo rodea y la calidad de vida de las partes interesadas.**

Tomamos medidas en cada uno de estos principios, guiando nuestros comportamientos; nos medimos y evaluamos a partir de los mismos.

## Material

(301-1)

Reducir el impacto ambiental generado por nuestra actividad a través de un sistema productivo en constante búsqueda de la excelencia es el principal objetivo en el que trabajamos en todos los lugares donde operamos. Para esto, nos ocupamos de reciclar los materiales reutilizables que usamos en Fecovita.

Contamos con un espacio especial para la separación en origen de los materiales reciclables, a saber:



Cada uno de estos residuos se envía a un proveedor dedicado a la reutilización de los materiales, garantizando que los mismos vuelvan convertidos a la cadena productiva. Algunos de los materiales que entregamos son devueltos a la empresa para ser nuevamente aprovechados en forma de nuevos productos, por ejemplo el nylon y el vidrio.

En septiembre de 2019 comenzamos con las mediciones sistemáticas de nuestros residuos reciclables, ya que contar con datos específicos y metas cuantificables nos permitirá minimizar el impacto ambiental.

Los datos obtenidos del último cuatrimestre del período reportado fueron (301-2):

MATERIAL	PESO EN KILOS	DESTINO
> Vidrio	138.540	Cattorini: proveedor que en sus procesos recicla un 55% a nivel total de plantas.
> Cartón	57.520	Norton y Corpa.
> Nylon	35.260	Norton para su reciclado en film y nylon, que después consumimos.
> Bidones plásticos	1.420	Favorable.
> Papel	1.800	Corpa para ser reciclado.

## Campañas de concientización

De la mano del área de Seguridad y Salud Ocupacional, durante el período reportado se implementó una campaña de reciclado de papel en las oficinas de Casa Matriz, donde colocamos tachos de residuos sólo para papel. Como parte de la campaña, se implementó la disminución de basureros en la zona de oficinas.

A través de charlas de concientización, logramos aumentar la cantidad de papel que enviamos al proveedor y, así, disminuir nuestro impacto ambiental, a la vez que generamos conciencia en nuestros colaboradores.

---

## Agua

(303-2)

Considerando la situación crítica a nivel local y global del agua, en Fecovita nos esforzamos por hacer un uso eficiente de este valioso recurso.

Contamos con plantas de tratamiento de efluentes, las mismas son controladas mediante la medición de P.H., conductividad, DBO, sólidos sedimentables y caudal, de acuerdo a legislación vigente aplicable a cada una. En este punto, es importante destacar que el 100% son aguas residuales industriales, siendo su destino el siguiente:

- **Casa Matriz:** vertida al colector pescara para riego. (303-3)
- **Planta Toro:** vertida al sistema cloacal de Aguas Mendocinas.
- **Bodega Estancia Mendoza:** riego del predio propio.
- **Planta San Juan:** finca propia.

En Planta San Juan realizamos análisis de puntos de vuelco a finca de efluentes y lodos, siendo estos últimos aptos para ser utilizados como abono.

Contamos, también, con un sistema de agua segura. El agua pasa por un proceso de clorado, ablandado y se almacena en cuatro tanques. Únicamente el personal de enología tiene acceso a estos tanques. Este sistema nos ha permitido conocer y reducir el consumo de agua de la planta.

Se relevan en forma permanente las instalaciones para detectar puntos de pérdidas y repararlas inmediatamente. También, se ha trabajado con todo el personal para modificar los procedimientos de limpieza y hacerlos más eficientes en cuanto al consumo de agua.

## Calidad e inocuidad de nuestros productos

En Fecovita aspiramos a garantizar los mejores estándares de calidad en los procesos, servicios y productos para la satisfacción de los requisitos y las crecientes expectativas de los clientes internos y externos.

Contamos con una política de Calidad, que nos permite seguir los lineamientos estratégicos y los objetivos de medición. Como parte de nuestra gestión, tenemos un sistema de gestión de calidad, a través del cual implementamos las acciones relacionadas con:

- Inocuidad de nuestros productos.
- Cumplimiento y control de los procesos.
- Fraude Alimentario y Food Defense.
- Reducción de costos de no calidad.
- Calidad del packaging.

Nuestro sistema de gestión de calidad está validado por certificaciones con normas Global Food Safety Initiative, organismo internacional que audita las normas de calidad. Dicho organismo examina todos nuestros procesos para garantizar la inocuidad de los productos y la seguridad alimentaria. Durante el año reportado, hemos alcanzado el 100% de las auditorías.

Todas nuestras plantas cuentan, hoy en día, con certificaciones de normas a nivel internacional; para alcanzarlas hemos recorrido un largo camino que afianzó la cultura de calidad y hoy nos permite estar en lo más alto en cuanto a exigencias. Nuestras certificaciones son FSSC 22000 en Casa Matriz y San Juan y BRC en Bodega Los Helechos y Bodega Toro.

Contamos con controles diarios de inocuidad y de calidad de todos los productos y procesos en nuestras plantas. El etiquetado representa uno de los principales controles, rigiéndonos por los requisitos legales de nuestro país y de los países destino. El mismo también abarca tanto a los proveedores como distribuidores, comprendiendo así toda la cadena. Contamos con un equipo multidisciplinario para su seguimiento, medición y mejora por medio de indicadores.



Durante 2019, se implementó el método 5S en nuestras plantas, de orden y limpieza, tanto en oficinas como en algunos sectores de operaciones, logrando grandes cambios en el orden y con el objetivo de ser más eficientes.

## Calidad como parte de nuestra cultura



### La calidad es parte de la cultura de Fecovita.

La formación del personal es clave para anclar la calidad a la cultura organizacional. Durante 2019 y como cada año, personal de la empresa recibe capacitaciones en Calidad, enfocándonos en los procesos.

Nuestras plantas son inspeccionadas diariamente controlando aspectos que se refieren a estado de limpieza, orden, mantenimiento edificio y cumplimiento de las normas por parte del personal.

Se realiza anualmente la “semana de la calidad” durante el mes de noviembre, que nos permite reforzar conocimientos y aumentar el compromiso con la calidad.

Hemos formado al personal multidisciplinario de distintas áreas como auditores internos, los cuales participan de auditorías internas, con el objetivo de tener una mirada más amplia sobre el funcionamiento de nuestras plantas.

También realizamos reuniones mensuales con el equipo de Calidad e inocuidad, formados por personal idóneo de Operaciones, Enología y Calidad, donde se revisan los desvíos y se determinan los puntos críticos, así como las medidas correctivas para asegurar la inocuidad de los productos y la eficiencia de nuestros procesos.

Comenzamos a medirnos en 2017; en ese año obtuvimos el 54% y, a fines de 2019, el índice de adecuación a la cultura de calidad fue del 88%, logrando mejoras considerables.

---

## Sistema de quejas y reclamos

Nuestro sistema de quejas y reclamos comprende a los distribuidores y a los consumidores finales. Contamos con un software donde registramos todas las quejas y reclamos recibidos, que son registrados por los vendedores y por una línea 0800.

Una vez que se recibe el reclamo, se analizan las causas con las áreas involucradas, con el objetivo de determinar las causas y los planes de acción para evitar futuros reclamos.

**Durante el período reportado, nuestro índice de reclamos fue:**

- **Inocuidad:** 0. No hemos tenido reclamos por inocuidad. (416-1, 416-2)
- **Calidad:** 2.22% (cantidad de reclamos / litros de vino vendido). Contamos con un sistema de quejas y reclamos que permite gestionarlos, con la finalidad de encontrar la causa raíz, corregir el desvío, e incluye la comunicación con el distribuidor o cliente final para mayor información y dar el correcto cierre al mismo.

# Tabla de contenido GRI

INDICADOR | DESCRIPCIÓN | CAPÍTULO | PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA

## CONTENIDOS BÁSICOS

### > Perfil de la organización

102-1	Nombre de la Organización.	Capítulo 1	Página 8
102-1	Marcas, productos y servicios más importantes para la organización.	Capítulo 4	
102-3	Ubicación de la sede principal de la organización.	Carril Gómez, 265, General Gutiérrez, Maipú, Pcia. de Mendoza, República Argentina. Teléfono y Fax: 0261-4973400 e-Mail: fecovita@fecovita.com	
102-4	Ubicación de las operaciones.	Provincia de San Juan: Santiago del Estero 328 Albardón, San Juan, Argentina. Departamento de Tupungato, Provincia de Mendoza: Calle La Costa 2230, El Peral. Departamento de San Martín, Provincia de Mendoza: Calle Miguez S/N. (Bodega Toro). Departamento de Maipú, Provincia de Mendoza: Carril Gómez, 265, General Gutiérrez, Maipú. (Casa Matriz)	
102-5	Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica.	Capítulo 1	Página 8
102-6	Mercados servidos.	Capítulo 4	
102-7	Dimensiones de la organización (empleados, operaciones, ventas, capitalización, productos y servicios).	Capítulo 1	Páginas 10, 11
102-8	Desglose de empleados (tipo de contrato, región y sexo).	Capítulo 5	Páginas 35, 37
102-9	Cadena de suministro de la organización.	Capítulo 3	Página 33
102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministros.	No hubieron cambios significativos durante el periodo reportado	
102-11	Forma en que la organización aborda el principio de precaución.		
102-12	Cartas, principios u otras iniciativas externas que la organización ha adoptado.	Capítulo 1	Página 12
102-12	Asociaciones y organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece.	Capítulo 1	Página 12

### > Estrategia

102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones.		Página 3
--------	--	--	----------

### > Ética e integridad

102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta.	Capítulo 2	Páginas 14, 15
102-17	Mecanismos de asesoramiento y preocupaciones éticas.	Capítulo 2	Páginas 18, 19, 20, 21

INDICADOR ▼	DESCRIPCIÓN ▼	CAPÍTULO ▼	PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA ▼
----------------	------------------	---------------	---------------------------------

> **Gobernanza**

102-18	Estructura de gobernanza.	Capítulo 2	Página 16
102-19	Delegación de autoridad.	Capítulo 2	Página 16
102-22	Composición del máximo órgano de gobierno y sus comités.	Capítulo 2	Páginas 16, 17, 18
102-24	Nominación y selección del máximo órgano de gobierno.	Capítulo 2	Página 16

> **Participación de los grupos de interés**

102-40	Lista de grupos de interés.	Acerca de este reporte	Páginas 5, 6
102-41	Acuerdos de negociación colectiva.	Acerca de este reporte	Página 4
102-42	Identificación y selección de grupos de interés.	Acerca de este reporte	Páginas 4, 5, 6

> **Prácticas para la elaboración de informes**

102-47	Lista de temas materiales.	Acerca de este reporte	Páginas 5, 6
102-48	Reimpresión de la información.	No hay reimpresión por ser el primer informe	
102-49	Cambios en la elaboración de informes.	No hay cambios en la elaboración por ser el primer informe	
102-50	Periodo objeto del informe.	Acerca de este reporte	Página 4
102-51	Fecha del último informe.	Es el primer informe	
102-52	Ciclo de elaboración de informes.	Acerca de este reporte	Páginas 4, 5, 6
102-53	Punto de contacto para preguntas sobre el informe.	<b>Carolina Martínez Hansen</b> Gerente de Relaciones Institucionales y Comunicación.	
102-54	Declaración de elaboración del informe de conformidad con los estándares GRI.	Acerca de este reporte	Página 4
102-55	Índice de contenidos GRI.	Tabla GRI	Páginas 57, 58, 59, 60

## CONTENIDOS BÁSICOS ESPECÍFICOS

### Desempeño económico —

201-1	Valor económico directo generado y distribuido.	Capítulo 4	Página 32
-------	---	------------	-----------

INDICADOR	DESCRIPCIÓN	CAPÍTULO	PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA
<b>&gt; Presencia en el mercado</b>			
202-1	Ratio del salario de categoría inicial estándar por sexo frente al salario mínimo local.		En promedio, entregamos a nuestros colaboradores 1,29 veces el salario mínimo vital y móvil en la categoría laboral inicial, no se hace distinción por sexo.
202-2	Proporción de altos ejecutivos contratados de la comunidad local.		100% de los altos ejecutivos son de la comunidad local.

**> Prácticas de adquisición**

204-1	Proporción de gasto en proveedores locales.	Capítulo 4	Página 33
-------	---	------------	-----------

**> Anticorrupción**

205-1	Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción.		Actualmente, la empresa está trabajando en una matriz de riesgos, que se encuentra en la etapa de validación y actualización con los diferentes sectores.
205-2	Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción.	Capítulo 2	Páginas 19, 20
205-3	Casos de corrupción confirmados y medidas tomadas.	Capítulo 2	Página 21

## Desempeño ambiental —

**> Materiales**

301-1	Materiales utilizados por peso o volumen.	Capítulo 6	Página 53
301-2	Insumos reciclados.	Capítulo 6	Página 53

**> Agua**

303-2	Fuentes de agua significativamente afectadas por la extracción de agua.	Capítulo 6	Página 54
-------	---	------------	-----------

## Desempeño Social —

401-1	Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal.	Capítulo 5 Colaboradores	Páginas 36, 37, 38
401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales.	Capítulo 5 Colaboradores	Página 36, 38
401-3	Permiso parental.	Capítulo 5 Colaboradores	Durante el período reportado, 24 hombres se tomaron licencia por paternidad. El 100% retomó su trabajo después de la licencia.

INDICADOR ▼	DESCRIPCIÓN ▼	CAPÍTULO ▼	PÁGINA / RESPUESTA DIRECTA ▼
----------------	------------------	---------------	---------------------------------

**> Salud y seguridad en el trabajo**

403-1	Sistema de salud y seguridad en el trabajo.	Capítulo 5 Colaboradores	Páginas 41, 42, 43, 44
403-2	Identificación de peligros, evaluación de riesgos e investigación de incidentes.	Capítulo 5 Colaboradores	Páginas 41, 42, 43, 44
403-3	Servicios de salud en el trabajo.	Capítulo 5 Colaboradores	Páginas 41, 42, 43, 44
403-4	Participación de los trabajadores, consultas y comunicación sobre salud y seguridad en el trabajo.	Capítulo 5 Colaboradores	Páginas 41, 42, 43, 44
403-5	Formación de trabajadores sobre salud y seguridad en el trabajo.	Capítulo 5 Colaboradores	Páginas 41, 42, 43, 44

**> Formación y enseñanza**

404-1	Media de horas de formación al año por empleado.	Capítulo 5 Colaboradores	Páginas 38, 39
404-2	Programas para mejorar las aptitudes de los empleados y programas de ayuda a la transición.	Capítulo 5 Colaboradores	Página 40
404-3	Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones periódicas del desempeño y desarrollo profesional.	Capítulo 5 Colaboradores	Página 40

**> Diversidad e igualdad de oportunidades**

405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados.	Capítulo 2	Página 18
405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres.	Los salarios se definen según la categoría que corresponde al puesto, independientemente de si este es ocupado por un varón o por una mujer.	

**> Comunidades locales**

413-1	Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo.	Capítulo 5 Comunidad	Páginas 45, 46, 47, 48, 49, 50
413-2	Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales.	Capítulo 5 Comunidad	Páginas 45, 46, 47, 48, 49, 50

**> Salud y seguridad de los clientes**

416-1	Evaluación de los impactos en la salud y seguridad de las categorías de productos o servicios.	Capítulo 6	Página 56
-------	--	------------	-----------



**FECOVITA**  
Productores del vino argentino

---

[www.fecovita.com](http://www.fecovita.com)