

# Política de prevención ante el consumo de Alcohol, Tabaco y Sustancias Psicoactivas (SPA)

## 1. GENERALIDADES DE LA POLÍTICA

### 1. Introducción

**La Organización** conformado por las siguientes entidades: Holding Bursátil Regional, Bolsa de Comercio de Santiago, Bolsa de Valores de Colombia, Bolsa de Valores de Lima, Grupo BVL, CCLV, CAVALI y Deceval, asumen una posición de prevención de la enfermedad y promoción de la salud a través de la generación de hábitos de vida saludables, con el objetivo de promover el bienestar laboral de sus colaboradores. Por ello, establece la presente política para reducir la probabilidad en el consumo de alcohol, tabaco, sus derivados y otras sustancias psicoactivas (SPA).

### 2. Alcance del documento

<b>Alcance de las actividades</b>	<p>Esta política se aplica a todas las actividades laborales realizadas en las instalaciones de <b>La Organización</b> y sus filiales en Colombia, Perú y Chile, así como a las actividades laborales desarrolladas bajo la modalidad de home-office, teletrabajo o trabajo en casa.</p>
<b>Alcance en relación a la organización</b>	<p>Esta política aplica para todos los colaboradores de las siguientes entidades: Holding Bursátil Regional, Bolsa de Comercio de Santiago, Bolsa de Valores de Colombia, Bolsa de Valores de Lima, Grupo BVL, CCLV, CAVALI y Deceval, en adelante referidos como “La Organización”, Para Colombia se sujeta al cumplimiento de la Ley 1566 de 2012, reconoce, de una parte, que el consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas, lícitas o ilícitas, es un asunto de salud pública y bienestar de la familia.</p> <p>En el caso de Perú, se sujeta al cumplimiento de la Ley N° 32159, así como sus reglamentos o modificatorias. Esta norma tiene como finalidad reducir el impacto en la salud de la población como consecuencia del consumo de productos de tabaco, nicotina o sucedáneos.</p>

### 3. Descripción del documento

**La Organización** se compromete a promover un entorno laboral saludable mediante la implementación de las siguientes medidas:

- **Prohibición del Consumo y Posesión de SPA y Alcohol:** Se prohíbe a los colaboradores el consumo, posesión, uso, distribución y/o venta de alcohol o cualquier tipo de sustancia psicoactiva, tanto dentro como fuera de las instalaciones de los centros de trabajo de **La Organización**, cuando se encuentren en el desarrollo de las actividades propias de su cargo.
- **Prohibición del Consumo de Tabaco:** Dentro de las filiales, instalaciones o centros de trabajo de **La Organización**, se prohíbe el consumo, venta, publicidad y promoción de cigarrillos, productos de tabaco, sus derivados, sucedáneos o imitadores, incluyendo dispositivos electrónicos como SEAN, SSSN, PTC y PNO, entre otros.
- **Prohibición de Presentarse en Estado de Embriaguez o Bajo Efecto de SPA:** Está prohibido presentarse al sitio de trabajo o desempeñar labores bajo la modalidad de home-office, teletrabajo o trabajo en casa en estado de embriaguez o bajo los efectos de y/o con rezagos que indiquen el consumo de cualquier sustancia psicoactiva o sus derivados (alcohol, drogas o sustancias estupefacientes entre otros).
- **Reporte de Medicamentos:** Los colaboradores deben reportar de manera anticipada al Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) el consumo de cualquier alimento, bebida y/o medicamento que incluya algún insumo o materia prima o derivado que se utilice para elaborar alcohol, drogas o sustancias estupefacientes, así como su uso, dosis y tiempo de prescripción, a fin de: (i) prevenir cualquier distorsión en los resultados de las eventuales pruebas de consumo de dichas sustancias; y, (ii) determinar si este puede interferir con el normal desarrollo de las actividades laborales asignadas al colaborador de manera segura y eficiente. (La entrega de información de uso y manejo será voluntario para el colaborador, entendiendo que esta información será utilizada únicamente para temas de control y prevención en salud del colaborador dentro de las instalaciones y jornadas laborales). Para Colombia el personal deberá cumplir con el Decreto 1072 Artículo 2.2.4.6.10 Informar clara, veraz y completa sobre su estado de salud.

**Participación en Actividades de Promoción y Prevención:** Los colaboradores deben participar en las actividades de promoción y prevención que se programen bajo el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

#### **4. Tratamiento del Consumo de Alcohol, Tabaco y Vapeadores en Actividades Institucionales**

La Organización mantiene una postura de prevención frente al consumo de alcohol, tabaco, sus derivados y demás sustancias psicoactivas (SPA) en todas sus actividades. No obstante, se reconoce que, en eventos **institucionales de tipo cultural, recreativo o de integración promovidos directamente por la Organización**, podrán existir **excepciones específicas** exclusivamente para el consumo de **bebidas alcohólicas, cigarrillos convencionales o dispositivos electrónicos para fumar (vapeadores)**.

Estas excepciones estarán sujetas a las siguientes condiciones:

1. **Uso en lugares autorizados:** El consumo solo estará permitido en **zonas expresamente habilitadas por el establecimiento donde se realice la actividad**. Si el lugar no contempla espacios autorizados, **el uso o consumo estará prohibido**.
2. **Consumo moderado y responsable:** En caso de entrega o disponibilidad de bebidas alcohólicas por parte de la Organización o sus emisores durante la actividad, el consumo deberá mantenerse en **niveles mínimos y controlados**, de manera que no afecte el comportamiento, juicio o convivencia de los asistentes. **Se prohíbe el consumo excesivo que genere pérdida de control o alteración de la conciencia**.
3. **Prohibición absoluta de otras sustancias:** Se **prohíbe de manera estricta** el uso, consumo, distribución o tenencia de cualquier otra sustancia psicoactiva diferente al alcohol o tabaco (incluyendo marihuana, drogas ilícitas, medicamentos controlados sin fórmula, entre otras) durante estas actividades, **sin excepción**.
4. **Vigencia de la política:** Esta disposición no modifica el enfoque preventivo de la Política general, sino que busca establecer un marco claro y regulado en eventos que, por su naturaleza, pueden incorporar espacios de convivencia social.

#### **Roles y Responsabilidades**

Todos los colaboradores, sin importar su cargo, rol o responsabilidad, deberán someterse a los controles sobre el uso y consumo de alcohol y SPA de acuerdo con la normativa vigente en cada país.

## Alta Dirección:

### Responsabilidades Generales:

- **Implementación de la Política:** Asegurar la adopción e implementación de la política en todas las operaciones de **La Organización** y sus filiales en Colombia, Perú y Chile.
- **Asignación de Recursos:** Proveer los recursos necesarios (humanos, financieros y técnicos) para apoyar la implementación efectiva de esta política.
- **Promoción de la Cultura Preventiva:** Liderar con el ejemplo y promover una cultura organizacional que priorice la salud y el bienestar de los colaboradores.

## Gerentes:

### Responsabilidades Específicas:

- **Supervisión del Cumplimiento:** Supervisar el cumplimiento de la política en sus respectivas áreas de responsabilidad, asegurando que todos los colaboradores, contratistas y proveedores cumplan con las disposiciones establecidas.
- **Detección de Incumplimientos:** Identificar y reportar cualquier incumplimiento de la política, tomando medidas inmediatas para corregir situaciones que puedan poner en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores.
- **Capacitación y Sensibilización:** Asegurar que los colaboradores participen en las actividades de formación y sensibilización sobre los riesgos asociados al consumo de alcohol, tabaco y SPA, y fomentar su participación.
- **Apoyo a Colaboradores:** Facilitar el acceso a programas de apoyo para aquellos colaboradores que necesiten asistencia en la prevención o tratamiento de adicciones.

## Colaboradores:

### Responsabilidades Personales:

- **Cumplimiento de la Política:** Cumplir estrictamente con todas las disposiciones de esta política, absteniéndose del consumo, posesión, uso, distribución o venta de alcohol, tabaco y SPA durante el desarrollo de sus actividades laborales o ejercer sus funciones bajo los efectos de SPA o alcohol.
- **Reporte de Condiciones Médicas:** Informar de manera anticipada al área de **SG-SST** sobre el consumo de medicamentos que incluyan algún insumo o materia prima o derivado que se utilice para elaborar alcohol, drogas o sustancias estupefacientes,

conforme a lo previsto en el numeral 5 de la presente política y que puedan afectar su capacidad para trabajar de manera segura.

- **Participación en Actividades de SST:** Participar activamente en las actividades de promoción y prevención organizadas bajo el SG-SST.
- **Reportar Incidentes:** Reportar de manera inmediata cualquier incidente o comportamiento que contravenga esta política.

### **Área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):**

#### **Responsabilidades Técnicas:**

- **Revisión y Actualización:** Realizar revisiones periódicas de la política para asegurar su relevancia y cumplimiento con las normativas vigentes en cada país.
- **Desarrollo de Programas:** Desarrollar y coordinar programas de prevención y sensibilización sobre el consumo de alcohol, tabaco y SPA.
- **Monitoreo y Evaluación:** Monitorear la implementación de la política, evaluando su efectividad y proponiendo mejoras continuas basadas en los resultados obtenidos.
- **Asesoría a la Alta Dirección:** Proveer asesoría a la alta dirección y a los gerentes sobre mejores prácticas y cumplimiento normativo en temas de prevención del consumo de SPA, alcohol y tabaco.
- **Vigilancia Epidemiológica:** Realizar seguimiento a la salud de los trabajadores y detectar posibles problemas relacionados con el consumo de SPA, alcohol y tabaco.
- **Intervención en Crisis:** Definir protocolos de intervención inmediata en casos de crisis relacionados con el consumo de SPA, alcohol o tabaco, incluyendo derivaciones a servicios de apoyo y atención médica.
- **Confidencialidad:** Garantizar la confidencialidad de los colaboradores que busquen apoyo para problemas relacionados con el consumo de SPA, alcohol o tabaco.
- **Involucramiento de Talento & Cultura:** Asegurar que el área de Talento & Cultura esté alineada con esta política y colabore en la implementación de acciones disciplinarias cuando sea necesario.

**Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) en Colombia / / Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo (CSST) o Supervisores de Seguridad y Salud en el Trabajo en Perú / Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Chile:**

#### **Responsabilidades de Supervisión:**

- **Participación:** Colaborar activamente en la implementación de esta política, promoviendo el diálogo y la participación de los trabajadores en la identificación de riesgos y en la adopción de medidas preventivas.
- **Revisión de Incidentes:** Participar en la revisión y análisis de incidentes relacionados con el incumplimiento de la política, proponiendo medidas correctivas y preventivas.
- **Promoción de la Política:** Asegurar la correcta difusión de la política entre todos los colaboradores y participar en la evaluación de su efectividad.

#### **Organismos Administradores (Mutualidades e Instituto de Seguridad Laboral en Chile):**

##### **Responsabilidades Externas:**

- **Apoyo Técnico:** Proveer asistencia técnica y orientación en la implementación de la política, asegurando que se cumplan las normativas vigentes.
- **Capacitación Externa:** Ofrecer capacitaciones y talleres relacionados con la prevención del consumo de alcohol, tabaco y SPA.
- **Auditorías y Evaluaciones:** Realizar auditorías y evaluaciones externas para verificar el cumplimiento de la política y proponer acciones de mejora.

#### **5. Procedimiento ante Sospecha o Incumplimiento de la Política**

En caso de que un colaborador presente señales de estar bajo efectos de alcohol o sustancias psicoactivas (SPA) durante su jornada laboral o en actividades institucionales, se aplicará el siguiente procedimiento:

1. **Identificación y reporte:** Cualquier colaborador, líder, jefe inmediato o miembro del área de SST que observe comportamientos inusuales, signos evidentes (como olor a alcohol o alteración del estado de conciencia), o reciba reportes de terceros, deberá notificar de inmediato al área de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y/o Talento & Cultura. En todo caso, la compañía se reserva la posibilidad realizar pruebas aleatorias de alcohol, drogas (psicoactivos) y tabaco a cualquier colaborador en cualquier momento y lugar cuando la legislación de país correspondiente o de origen lo permita.
2. **Separación del puesto de trabajo:** El colaborador será retirado temporalmente de sus funciones para garantizar su bienestar y la seguridad de terceros. Este retiro se realizará de forma privada, respetuosa y acompañado por al menos un testigo designado.
3. **Verificación voluntaria:** El colaborador podrá ser invitado a someterse a una prueba de detección de alcohol o SPA (como alcoholemia o test rápido), siempre con

consentimiento informado documentado, cuando la legislación de país correspondiente o de origen lo permita, bajo protocolos autorizados, garantizando que la prueba aplicada cumpla con los requisitos técnicos pertinentes según el país de aplicación y efectuando una segunda prueba en caso de que resulte necesario.

4. **Negativa a Realizar la Prueba:** La negativa injustificada por parte del colaborador a someterse a una prueba de detección de alcohol, drogas o tabaco será considerada una falta disciplinaria y un incumplimiento del programa cuando la legislación de país correspondiente o de origen lo permita y dicha conducta será registrada en el formato de resultados de pruebas, reportada inmediatamente y podrá acarrear el retiro del colaborador de las instalaciones de la compañía, sin perjuicio del resto de consecuencias procedentes.
5. **Evaluación del caso:** El área de SST, en coordinación con Talento & Cultura, analizará los hechos y determinará si hubo incumplimiento de la política. Si corresponde, se activarán las medidas disciplinarias definidas en el reglamento interno de trabajo, respetando el debido proceso y la confidencialidad del colaborador.
6. **Medidas aplicables:** Las consecuencias por incumplimiento podrán incluir desde amonestación escrita, suspensión, hasta la terminación del contrato laboral con justa causa, de acuerdo con la gravedad de la falta y conforme a la normatividad laboral vigente cuando la legislación de país correspondiente o de origen lo permita y si este se encuentra determinado en el reglamento correspondiente.

**Apoyo al colaborador:** En los casos en que se detecte una situación de consumo problemático, el colaborador podrá ser canalizado voluntariamente a programas de orientación o apoyo psicológico, médico o terapéutico, garantizando en todo momento la reserva de la información

Firma en documento Original u/o magnética