



POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Código: POL-SST-001

Versión: 01

Fecha de emisión: 30/09/2024

Página 1 de 1

VISION GOLD GROUP S.A.S como organización dedicada a actividades de juegos de azar y apuestas, establece los siguientes compromisos:

- ♠ Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles para prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- ♥ Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa; y
- ♣ Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.

La política de seguridad y salud en el trabajo tiene alcance sobre todos los centros de trabajo y todos los trabajadores de VISION GOLD GROUP, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS
Representante legal

Fecha de revisión y actualización: 30/09/2024



POLITICA DE PREVENCIÓN DEL CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Código: POL-SST-002

Versión: 01

Fecha de emisión: 30/09/2024

Página 1 de 1

VISION GOLD GROUP S.A.S., considera que la drogadicción, el alcoholismo y tabaquismo afectan los ambientes de trabajo y atentan contra la salud y la seguridad; constituyéndose así en una amenaza para la integridad física y mental para la población trabajadora en general.

Para garantizar el cumplimiento de la normatividad aplicable y con el fin de lograr ambientes sanos, seguros y adecuados de trabajo, libres del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas - SPA, es política de la empresa velar por el bienestar integral de sus trabajadores, por lo cual establece los siguientes lineamientos:

- ☐ Realizar campañas y actividades de prevención del consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas, a través de programas de promoción de estilos de vida saludables.
- ☐ Fijar en lugares visibles de la compañía avisos alusivos a los espacios libres de humo
- ☐ Prohibir a todos sus trabajadores y visitantes la posesión y el consumo de tabaco en las instalaciones de la empresa.
- ☐ Prohibir a todos sus trabajadores la posesión y el consumo de bebidas alcohólicas y sustancias psicoactivas durante la ejecución de actividades laborales, sean estas en las instalaciones de la empresa o en los lugares de cumplimiento de la actividad laboral.
- ☐ Prohibir a todos sus trabajadores presentarse al cumplimiento de sus actividades laborales o funciones bajo los efectos del alcohol o sustancias psicoactivas.
- ☐ Prohibir a todos sus trabajadores la ejecución de actividades laborales o funciones bajo los efectos de sustancias psicoactivas o en estado de embriaguez.
- ☐ Prohibir a todos sus trabajadores y visitantes el ingreso, distribución y venta de alcohol, tabaco o sustancias psicoactivas a las instalaciones de la empresa o áreas donde se desarrollen actividades de alto riesgo

Esta política es coherente con la legislación vigente y el reglamento interno de trabajo y es de obligatorio cumplimiento, por lo tanto, cualquier conducta que vaya en contra de su cumplimiento se considera falta grave. Asimismo, se hará extensiva a todos los contratistas de los diferentes procesos que se estén desarrollando dentro de la empresa para procurar un ambiente de trabajo sano para todos.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS
Representante legal

Fecha de revisión y actualización: 30/09/2024



POLITICA DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Código: POL-SST-004

Versión: 01

Fecha de emisión: 30/09/2024

Página 1 de 1

VISION GOLD GROUP S.A.S. comprometida con la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores y contratistas, establece la presente Política de Uso de los Elementos de Protección Personal que considera los siguientes aspectos:

Es responsabilidad de la empresa:

- Asegurar la asignación de los recursos necesarios para el suministro de elementos y equipos de protección personal requeridos a los trabajadores, de acuerdo con las especificaciones técnicas.
- Realizar la entrega de los elementos de protección personal, acorde con el oficio u ocupación que desempeñan los trabajadores
- Capacitar en el uso adecuado y cuidado de los elementos y equipos de protección personal.
- Inspeccionar periódicamente el uso y estado de los elementos y equipos de protección personal.
- Reponer inmediatamente los elementos y equipos de protección personal cuando estos se deterioren por su uso, o pérdida de los mismos.
- Asegurar que, bajo ninguna circunstancia los trabajadores, contratistas y subcontratistas podrán desempeñar sus actividades sin el uso de EPP.

Es responsabilidad de trabajadores, contratistas y subcontratistas:

- Cuidar los Elementos de Protección Personal suministrados
- Utilizar adecuadamente, con carácter obligatorio, los equipos y elementos de protección personal asignados, por compromiso con su propia seguridad.
- Reportar al jefe Inmediato y/o personal de seguridad y salud en el trabajo la falta o deterioro de los elementos y equipos de protección personal.
- No iniciar labores si no dispone de los elementos o equipos de protección personal requeridos según la naturaleza del riesgo.
- Reportar el no uso o uso inadecuado de los elementos y equipos de protección personal por parte de sus compañeros o personal a cargo.
- Los contratistas deben adquirir los elementos necesarios para la ejecución de sus actividades en concordancia con la Matriz de Elementos de Protección Personal establecido por VISION GOLD GROUP.
- Todo trabajador, contratista o subcontratista que labore con VISION GOLD GROUP, está comprometido a preservar su salud física y mental y la de sus compañeros, promoviendo las conductas de autocuidado y el uso adecuado de los Elementos de Protección Personal (EPP).

Los Elementos de Protección Personal tienen como función principal proteger diferentes partes del cuerpo, para evitar que un trabajador tenga contacto directo con factores de riesgo que le pueden ocasionar una lesión o enfermedad, no evitan el accidente, pero contribuyen a que la lesión sea menos grave.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS
Representante legal

Fecha de revisión y actualización: 30/09/2024



POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Código: F-SST-024

Versión: 01

Fecha de emisión: 30/09/2024

Página 1 de 1

OBJETIVO GENERAL

Diseñar y estructurar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en VISION GOLD GROUP S.A.S. y de preservar un estado de salud, bienestar físico, mental y social de los trabajadores, la prevención de accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención, dando cumplimiento a la normatividad vigente.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.
- Asegurar la participación de los trabajadores en el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gestionar peligros y riesgos mediante la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- Prevenir la ocurrencia de incidentes y accidentes de trabajo y enfermedades laborales de los trabajadores, daños a la propiedad y demás partes interesadas.
- Fomentar una cultura de seguridad, prevención y autocuidado a través del desarrollo del programa de capacitación en promoción y prevención extensivo a todos los niveles de la organización.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo apliquen a la organización.
- Implementar el plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS
Representante legal

Fecha de revisión y actualización: 30/09/2024



REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Código: F-SST-025

Versión: 01

Fecha de emisión: 30/09/2024

Página 1 de 2

RAZÓN SOCIAL:	VISION GOLD GROUP S.A.S.
NIT:	900320249-4
DIRECCIÓN SEDE PRINCIPAL:	CALLE 43 # 23 - 78 PISO 2 GIRON - SANTANDER
TELÉFONO SEDE PRINCIPAL:	3164642508
ARL:	POSITIVA
CLASE O TIPO DE RIESGO:	I
DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA SEGÚN DECRETO 768 DE 2022	ACTIVIDADES DE JUEGOS DE AZAR Y APUESTAS, INCLUYE LAS ACTIVIDADES DE ORGANIZACION Y PRESTACION DE LOS SERVICIOS DE JUEGOS DE AZAR Y APUESTAS,

Prescribe el siguiente reglamento, contenido en los siguientes términos:

ARTÍCULO 1. La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una oportuna y adecuada prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, de conformidad con los artículos 34, 57, 58, 108, 205, 206, 217, 220, 221, 282, 283, 348, 349, 350 y 351 del Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 9a de 1.979, Resolución 2400 de 1.979, Decreto 614 de 1.984, Resolución 2013 de 1.986, Resolución 1016 de 1.989, Resolución 6398 de 1.991, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Ley 1010 de 2006, Resolución 1401 de 2007, Resolución 3673 de 2008, Resolución 736 de 2009, Resolución 2646 de 2008, Ley 962 de 2005, Resolución 1956 de 2008, Resolución 2566 de 2009, Resolución 2346 de 2007, Resolución 1918 de 2009, Resolución 1409 de 2012, Resolución 652 de 2012, Resolución 1356 de 2012, Ley 1562 de 2013, Decreto 1072 de 2015, Decreto 1477 de 2014, Resolución 0312 de 2019 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 2. La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de conformidad con lo establecido por el Decreto 614 de 1.984, la Resolución 2013 de 1.986, la Resolución 1016 de 1.989, Decreto 1295 de 1994, Ley 776 de 2002, Resolución 1401 de 2007, Decreto 1072 de 2015, Resolución 0312 de 2019 y demás normas que con tal fin se establezcan.

ARTÍCULO 3. La empresa se compromete a destinar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora continua del SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO elaborado de acuerdo con el Decreto 614 de 1.984 y la Resolución 1016 de 1.989 y el Decreto 1072 de 2015.

ARTÍCULO 4. Los factores de riesgos existentes en la empresa, están constituidos de acuerdo a la exposición debido a los procesos o actividades que se realizan en la empresa. Principalmente por:

Biológicos: Virus, bacterias – hongos - rickettsias - parásitos, picaduras y mordeduras, fluidos y excrementos

Físicos: Vibraciones, ruido, iluminación, radiaciones no ionizantes

Químicos: Polvos inorgánicos, líquidos, gases y vapores, material particulado

Psicosocial: Gestión organizacional (estilo de mando, pago, contratación, participación, inducción y capacitación, bienestar social, evaluación del desempeño, manejo de cambios). características de la organización del trabajo (comunicación, tecnología, organización del trabajo, demandas cualitativas y cuantitativas de la labor). características del grupo social de trabajo (relaciones, cohesión, calidad de interacciones, trabajo en equipo)., condiciones de la tarea (carga mental, contenido de la tarea,



REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Código: F-SST-025

Versión: 01

Fecha de emisión: 30/09/2024

Página 2 de 2

demandas emocionales, sistemas de control, definición de roles, monotonía, etc), Interfase persona-tarea (conocimientos, habilidades en relación con la demanda de la tarea, iniciativa, autonomía y reconocimiento, identificación de la persona con la tarea y la organización),

Jornada de trabajo (pausas, trabajo nocturno, rotación, horas extras, descansos)

Biomecánico: Postura (prolongada, mantenida), esfuerzo, movimientos repetitivos, manipulación manual de cargas

Condiciones de seguridad: Mecánico (elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar, materiales proyectados sólidos o fluidos), eléctrico, locativo (almacenamiento), superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia del nivel), condiciones de orden y aseo (caídas de objetos), tecnológico (explosión, fuga, derrame, incendio), accidentes de tránsito, público (robos, atracos, asaltos, atentados, desorden público, etc), trabajo en alturas.

Fenómenos naturales: Sismo – terremoto, vendaval, inundación, derrumbe, precipitaciones (lluvias, granizadas, heladas).

PARÁGRAFO. – A efectos de que los Factores de riesgo contemplados en el presente artículo, no se traduzcan en accidente de trabajo o enfermedad laboral la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en el trabajador, de conformidad con lo estipulado en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

ARTÍCULO 5. La empresa y sus trabajadores darán estricto cumplimiento a las disposiciones legales, así como a las normas técnicas e internas que se adopten para lograr la implantación de las actividades de medicina preventiva y del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa.

ARTÍCULO 6. La empresa ha implantado un proceso de inducción al trabajador en las actividades que deba desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

ARTÍCULO 7. Este Reglamento permanecerá exhibido en, por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyos contenidos se dan a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

ARTÍCULO 8. El presente Reglamento entra y permanece en vigencia a partir de la firma del representante legal y su publicación y mientras la empresa conserve, sin cambios substanciales, las condiciones existentes en el momento de su aprobación, tales como actividad económica, métodos de producción, instalaciones locativas o cuando se dicten disposiciones gubernamentales que modifiquen las normas del Reglamento o que limiten su vigencia. El presente reglamento está estipulado como lo plantea la Ley 962 de 2005, art. 55 “supresión de la revisión y aprobación del Reglamento de Higiene y Seguridad por el Ministerio de la Protección Social”. El artículo 349 del Código Sustantivo del Trabajo, quedará así: “Los empleadores que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores permanentes deben elaborar un reglamento especial de higiene y seguridad, a más tardar dentro de los tres (3) meses siguientes a la iniciación de labores, si se trata de un nuevo establecimiento. El Ministerio de la Protección Social vigilará el cumplimiento de esta disposición.”

EDUARDO CALDERÓN PORRAS
Representante legal

Fecha de revisión y actualización: 30/09/2024



POLÍTICA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, SEXUAL LABORAL Y LA DISCRIMINACIÓN

Código: POL-SST-003

Versión: 02

Fecha de emisión: 11/02/2025

Página 1 de 1

VISIÓN GOLD GROUP S.A.S. establece la presente política de prevención del acoso laboral, sexual laboral y la discriminación, como medida de protección del riesgo psicosocial, la cual es de obligatorio cumplimiento por trabajadores, contratistas, subcontratistas y demás partes interesadas y a través de la cual la empresa se compromete con:

- Propiciar un ambiente de convivencia laboral sano y armonioso, promoviendo la equidad, buen trato y el respeto por los otros.
- Prohibir las conductas de acoso laboral y sexual en cualquiera de sus modalidades
- Prohibir, prevenir, detectar y sancionar el acoso laboral, sexual laboral, la discriminación y la violencia basada en el género.
- Conformar, capacitar y verificar el cumplimiento de las responsabilidades del Comité de Convivencia Laboral
- Generar los espacios necesarios para que el Comité de Convivencia Laboral cumpla su labor y lleve a cabo sus reuniones periódicas.
- Incorporar la igualdad de oportunidades y la equidad de género en los procesos de gestión misionales, de apoyo, de manera transversal, para promover la inclusión de la comunidad LGTBIQ+, propiciando un entorno laboral, justo, equitativo y sin discriminación.
- Establecer el protocolo de reporte y atención de quejas por posibles conductas de acoso laboral, sexual laboral y discriminación.
- Sensibilizar y capacitar a los trabajadores de la empresa en la prevención del acoso laboral, sexual y la equidad de Género
- Garantizar el cumplimiento de las normas vigentes que regulan el acoso laboral, sexual laboral y la discriminación.

En VISIÓN GOLD GROUP, rechazamos el acoso laboral, sexual laboral y discriminación en todas su modalidades y formas, independientemente de quien sea la víctima u ofensor, ni cual sea su rango jerárquico.

Notifíquese, publíquese y cúmplase.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS
Representante legal

Fecha de revisión y actualización: 11/02/2025



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: POL-SST-004

Versión: 01

Fecha de emisión: 03/02/2025

Página 1 de 3

1. OBJETIVO GENERAL

Garantizar y preservar el derecho de desconexión laboral para todos los trabajadores de las diferentes modalidades de contratación de VISION GOLD GROUP S.A.S. puedan disfrutar efectiva y plenamente de su tiempo de descanso, licencias, permisos, vacaciones y de su vida personal y familiar, acorde con lo establecido en la Ley 2191 de 2022.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

a) Garantizar el ejercicio del derecho a la desconexión laboral, incluyendo los lineamientos frente al uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

b) Determinar los mecanismos y medios a través de los cuales los trabajadores puedan presentar quejas frente a la vulneración del derecho a la desconexión laboral y el trámite de estas, garantizando el debido proceso e incluyendo mecanismos de solución de conflicto y verificación del cumplimiento de los acuerdos alcanzados y de la cesación de la conducta.

3. ALCANCE

Está política aplica para todos los trabajadores de las diferentes modalidades de contratación de VISION GOLD GROUP S.A.S.

No estarán sujetos a lo dispuesto en la presente política los trabajadores que desempeñen cargos con disponibilidad permanente, ni en las situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de VISION GOLD GROUP, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

4. NORMATIVIDAD APLICABLE

Ley 2191 de 2022.

Ley 1010 de 2006.

5. GARANTÍAS DE LAS DESCONEXIÓN LABORAL

a. La desconexión laboral inicia, una vez los trabajadores hayan finalizado la jornada laboral establecida por la empresa y así mismo, una vez se ha iniciado



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: POL-SST-004

Versión: 01

Fecha de emisión: 03/02/2025

Página 2 de 3

- el disfrute del periodo de licencias, vacaciones, descansos permisos o cualquier situación administrativa que implique separarse temporalmente de las funciones.
- b. Se prohíbe a todos los representantes de la empresa, empleados y contratistas contactar a los trabajadores de la empresa por fuera del horario laboral por cualquier medio de comunicación en horas de descanso, vacaciones o licencias para asuntos relacionados con su actividad laboral.
 - c. Se prohíbe a todos los directores, coordinadores y jefes de área dar órdenes, solicitar información o dar instrucciones por fuera de la jornada laboral señalada por la empresa, salvo en los casos que excepcione la ley, caso fortuito o fuerza mayor.
 - d. La empresa procurará brindar en todo momento brindar las herramientas tecnológicas de información y comunicación a sus colaboradores a través de la entrega de equipos electrónicos y correos corporativos.
 - e. En caso de que las comunicaciones, llamadas, correos electrónicos o actividades relacionadas sean emitidas o recibidas fuera del horario laboral, los trabajadores tienen derecho a la desconexión laboral y contestar únicamente dentro de su horario laboral.
 - f. Cuando los trabajadores disfruten de sus vacaciones y/o le sean otorgados licencias o permisos, se sugiere programar respuestas automáticas en el correo electrónico indicando el periodo de duración de la ausencia y la persona de contacto durante ese periodo.
 - g. El ejercicio del derecho a la desconexión laboral no implica la aplicación de medidas disciplinarias ni impacto en evaluaciones de desempeño, salvo que la conducta del empleado se constituya o se asocie a una falta disciplinaria, de acuerdo con la normatividad vigente al respecto.
 - h. Se establecerán en las reuniones las horas de inicio y de fin, con el propósito de respetar en la medida de lo posible, los tiempos de descanso de los trabajadores.
 - i. Las comunicaciones y correos electrónicos que se remitan deberán enviarse únicamente a las personas implicadas, evitando copiar a personas innecesarias o inmersas en el proceso.
 - o Se realizará de permanente sensibilización a los colaboradores de la empresa de la importancia de la desconexión laboral, el derecho al descanso y a su intimidad familiar y personal.
 - o Las garantías acá establecidas podrán ser revisadas y en caso de que fuera necesario adaptarlas a nuevas y/o a futuras disposiciones legales o a necesidades específicas de la corporación con observancia siempre, de los derechos y garantías que le asisten a los trabajadores, en tal sentido.

6. MECANISMOS PARA GARANTIZAR EL DERECHO DE DESCONEXIÓN LABORAL

El trabajador puede presentar quejas frente a la eventual vulneración del derecho a la desconexión laboral, a nombre propio o de manera anónima, a través del comité de convivencia laboral.

Sin perjuicio de lo anterior, el tratamiento de datos personales de los trabajadores tales como: dirección de domicilio de residencia, número telefónico, celular, correo



POLÍTICA DE DESCONEXIÓN LABORAL

Código: POL-SST-004

Versión: 01

Fecha de emisión: 03/02/2025

Página 3 de 3

electrónico, datos de contacto de emergencia se tratará conforme a las políticas internas socializadas conforme lo establece la Ley 1581 de 2012 y el Decreto 1377 de 2013.

7. VIGENCIA

Esta política tendrá efectiva vigencia a partir de la fecha de emisión de esta.

8. DIVULGACIÓN

Una copia de la presente política se publicará en la cartelera y remitida a los correos electrónicos corporativos como mecanismo de divulgación.

EDUARDO CALDERÓN PORRAS
Representante legal

Fecha de revisión y actualización: 03/02/2025