



**Knowledge grows**

## **POLÍTICA DE ACOSO LABORAL**

### **Yara Industrial Colombia SAS No tolerará ninguna forma de acoso ni ninguna forma de violencia**

La gerencia de Yara Industrial Colombia SAS se compromete a proporcionar un entorno laboral libre de acoso y armonioso para el desarrollo eficaz de las actividades laborales de todos sus trabajadores.

Para la empresa será acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, de acuerdo a la Ley 1010 de 2006. Además nuestra política corporativa incluye cualquier clase de comportamiento que:

- Crea un entorno laboral hostil, intimidatorio, humillante, degradante u ofensivo, lo que afecta a la dignidad o el bienestar fisiológico o psicológico de otra persona.
- Interfiere o perturba injustificadamente el rendimiento en el trabajo o las oportunidades de empleo de otra persona.

El acoso puede ser un gesto o ser de naturaleza verbal, física, visual, escrita o sexual. El acoso sexual incluye insinuaciones sexuales indeseables, solicitudes de favores sexuales y cualquier otro acoso verbal, físico,

escrito o visual de naturaleza sexual. Puede ser una acción única o repetida.

En Yara Industrial Colombia, estamos comprometidos a crear un lugar de trabajo con igualdad de oportunidades, donde la contratación y el desarrollo se basan en los logros, las calificaciones y habilidades de cada persona.

No se permite discriminación donde una persona o un grupo de personas se consideren menos idóneos con base en su origen nacional, pertenencia a un sindicato, raza, religión, edad, sexo (incluido el embarazo), orientación sexual, identidad de género, estado civil, condición de veterano de guerra, estatus de VIH, discapacidad mental o física, etc., sin considerar esta lista exhaustiva.

De acuerdo con los derechos locales o las normas internacionales, se pueden proporcionar medidas especiales de protección, asistencia y promoción a los grupos desfavorecidos.

Para prevenir este tipo de conductas la empresa ha puesto a disposición el comité de convivencia laboral quien llevara un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo de los hechos sospechosos de acoso, y brindara los recursos necesarios para el libre desempeño de este comité.

**Lina Quintero**

Representante legal y Gerente Financiera  
Fecha 15/02/2018



## Knowledge grows

# POLÍTICA DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE ALCOHOL, TABACO, ESTUPEFACIENTES, NARCÓTICOS, SUSTANCIAS PSICOACTIVAS O SUSTANCIAS PSICOTRÓPICAS YARA INDUSTRIAL COLOMBIA

**Yara Industrial Colombia S.A.S.** (en adelante “Yara Industrial Colombia” o “La compañía” o “La empresa”) es consciente de la importancia de establecer y mantener parámetros y directrices claras frente al consumo de alcohol o bebidas alcohólicas, tabaco, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas con respecto a sus empleados, colaboradores proveedores, contratistas, trabajadores de contratistas, subcontratistas, trabajadores de subcontratistas y visitantes, con el fin de mantener el bienestar físico, mental y social al interior de la Compañía, y prevenir accidentes, enfermedades, y/o daños o perjuicios materiales como consecuencia de tal consumo.

En tal sentido, el consumo de alcohol o bebidas alcohólicas, tabaco, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas (estas últimas de forma inapropiada, descontrolada o sin autorización médica), deteriora la salud, afecta las relaciones entre los trabajadores y demás colaboradores de la compañía, causa ausentismo, afecta la percepción y el estado de consciencia y comportamiento, disminuye el rendimiento en el trabajo, incrementa la ocurrencia de accidentes y enfermedades, causa problemas laborales y familiares, repercutiendo en nuestra compañía y la sociedad en general.

En consecuencia, en Yara Industrial Colombia declaramos cero tolerancia y por tanto se prohíbe el consumo de alcohol o bebidas alcohólicas, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas (estas últimas de forma inapropiada, descontrolada o sin autorización médica), con el propósito de asegurar ambientes de trabajo seguros, que se reflejen en la salud y bienestar de las personas, en la protección del medio ambiente y los bienes de La empresa.

### En tal sentido, adoptamos la presente política para que:

1. Ningún trabajador, colaborador, proveedor, contratista o empleado de contratista, subcontratista o empleado de subcontratista, o visitante, se presente, ingrese o permanezca en las instalaciones de Yara Industrial Colombia, o se encuentre en representación de La Compañía (en el caso de los trabajadores bien sea dentro o fuera de la jornada o turno de trabajo, u horario de trabajo), bajo el consumo, efecto o influencia del alcohol o bebidas alcohólicas, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas (estas últimas de forma inapropiada, descontrolada o sin autorización médica).
2. Ningún trabajador, colaborador, proveedor, contratista o empleado de contratista, subcontratista o empleado de subcontratista, o visitante, fume en las instalaciones de Yara Industrial Colombia, o fuera de las instalaciones de Yara Industrial Colombia cuando ejerza funciones y/o actividades en representación de la compañía.

Así mismo, declaramos cero tolerancia y por tanto también se prohíbe al trabajador, colaborador, proveedor, contratista o empleado de contratista, subcontratista o empleado de subcontratista, o visitante, la posesión, porte, comercialización, suministro y/o incitación al consumo de alcohol, bebidas alcohólicas, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas, en las instalaciones de la compañía, o cuando se encuentre en representación de la compañía. (en el caso de los trabajadores bien sea dentro o fuera de la jornada o turno de trabajo, u horario de trabajo).

### Por tal motivo la compañía se compromete a:

- Capacitar a los trabajadores, colaboradores, contratistas y empleados de contratistas, subcontratistas y empleados de subcontratistas, y visitantes, sobre esta política, los riesgos y las consecuencias del consumo de alcohol, bebidas alcohólicas, tabaco, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas, así como la posesión, porte, comercialización, suministro y/o incitación al consumo de las mismas.
- Realizar actividades de prevención y control de riesgos frente al consumo, posesión, porte, comercialización, suministro y/o incitación al consumo de las mismas.

- Realizar pruebas periódicas, inesperadas y aleatorias para detectar posibles incumplimientos o violaciones a la presente política.
- Aplicar las medidas correctivas y/o disciplinarias correspondientes de conformidad con la normatividad vigente, el reglamento interno de trabajo de la compañía y demás directrices adoptadas por Yara Industrial Colombia.

En el evento de que un trabajador de Yara Industrial Colombia realice alguna de las siguientes conductas:

- I. Presentarse, ingresar o permanecer en las instalaciones de la compañía o ejercer funciones y/o actividades en representación de la compañía (bien sea dentro o fuera de la jornada o turno de trabajo, u horario de trabajo) bajo el consumo, la influencia o el efecto de alcohol, bebidas alcohólicas, tabaco, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas (estas últimas de forma inapropiada, descontrolada o sin autorización médica), o
- II. Fumar en las instalaciones de Yara Industrial Colombia o fuera de las instalaciones de Yara Industrial Colombia durante el ejercicio de funciones y/o actividades en representación de la compañía, o
- III. Poseer, portar, comercializar, suministrar y/o incitar al consumo de alcohol, bebidas alcohólicas, tabaco, estupefacientes, narcóticos, sustancias psicoactivas y/o sustancias psicotrópicas, bien sea en las instalaciones de la compañía, o fuera de las mismas durante el ejercicio de funciones y/o actividades en representación de la compañía (bien sea dentro o fuera de la jornada o turno de trabajo, u horario de trabajo), es considerada una falta grave a las obligaciones y prohibiciones del trabajador, y en consecuencia Yara Industrial Colombia podrá adoptar medidas disciplinarias, y/o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.

- La violación de esta política, de los procedimientos aquí incluidos, así como la oposición o negativa a la realización de pruebas y toma de muestras, adoptado por Yara Industrial Colombia, es considerado una falta grave a las obligaciones y prohibiciones del trabajador, y en consecuencia Yara Industrial Colombia podrá adoptar medidas disciplinarias, y/o dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa.
- De cualquier forma, Yara Industrial Colombia podrá acudir a otro tipo de elementos indicativos de las conductas señaladas anteriormente, que puedan ser percibidos fácilmente, sin necesidad de prueba técnica alguna.
- Esta política es también aplicable a los proveedores, contratistas y empleados de contratistas, y subcontratistas y empleados de subcontratistas, frente a los cuales, en el evento en que estén incurso en alguna de las conductas prohibidas descritas anteriormente, se considerará una causal de incumplimiento del contrato existente entre el contratista y Yara Industrial Colombia, y se tomarán las medidas respectivas contenidas en dicho contrato o acuerdo.
- En el mismo sentido, esta política es también aplicable a los visitantes de la compañía, frente a los cuales, en el evento en que estén incurso en alguna de las conductas prohibidas descritas anteriormente, se prohibirá el ingreso o se les solicitará el retiro de las instalaciones de la compañía, y se tomarán las medidas preventivas para evitar el acaecimiento futuro de esta situación.
- Finalmente, esta política es también aplicable a los colaboradores de la compañía, frente a los cuales, en el evento en que estén incurso en alguna de las conductas prohibidas descritas anteriormente, se considera una causal de incumplimiento del acuerdo existente, y se tomarán las medidas respectivas para prescindir de sus servicios y/o para prevenir que dicha situación se repita en el futuro.

**Lina Quintero**

Representante legal y Gerente Financiera

Fecha 15/02/2018





## Knowledge grows

# Política HESQ de Yara

## sobre salud, seguridad, calidad y medio ambiente

**La misión de Yara Internacional es alimentar al mundo de forma responsable y proteger el planeta.**

Mediante esta política, la empresa se compromete a garantizar un rendimiento excelente en lo que respecta a HESQ, aspectos vitales para el éxito de nuestro negocio, el cual consiste en el suministro de materias primas, productos y servicios al sector minero de Colombia.

### Nuestra visión sobre HESQ

- **Cero lesiones,** Cero enfermedades laborales, Cero daños a la propiedad, comunidad y el medio ambiente.
- **Un entorno laboral seguro y saludable** para todos los empleados, proveedores, contratistas, subcontratistas, clientes y comunidades relacionadas con nuestra operación.
- **Productos y servicios responsables** con el medio ambiente y la seguridad que superan las expectativas de los clientes.

### Nuestros principios sobre HESQ

- **Salud y seguridad:** Todos los accidentes se pueden evitar. La seguridad es siempre una prioridad absoluta, por eso nuestro compromiso es que identificando todos los peligros de la operación para luego evaluarlos, valorarlos y controlarlos, podemos asegurar un ambiente seguro y saludable.
- **Medio ambiente:** Yara emplea un enfoque cauteloso en la identificación de los riesgos y toma medidas preventivas para mitigar los posibles daños en personas y en el medio ambiente.
- **Recursos:** Entendemos los residuos como recursos ubicados incorrectamente, buscamos siempre oportunidades para optimizar dichos recursos. El empleo de recursos energéticos y agua de forma eficiente en nuestras operaciones es una prioridad, siempre previniendo la contaminación del suelo y de fuentes hídricas.
- **Seguridad:** Protegeremos nuestra empresa, a sus empleados y a los activos de los que disponemos ante cualquier daño intencionado.
- **Tutela de producto y conformidad con las normas de manipulación de agentes químicos:** Supervisamos y

revisamos sistemáticamente la calidad, el manejo y el uso de todos los productos que ofrecemos, garantizando que se tomen las medidas apropiadas en toda la cadena de valor. Mitigaremos los riesgos asociados al uso incorrecto de productos.

- **Calidad:** Mejoramos continuamente nuestro rendimiento y nuestros sistemas de gestión de salud, medio ambiente, seguridad y calidad. Por ello, supervisaremos, prepararemos y gestionaremos los problemas que puedan surgir, así como los cambios en las normativas y las innovaciones técnicas, ajustando nuestras prácticas y procesos para responder activa y puntualmente a los retos y oportunidades que surjan a nivel local y global.
- **Transparencia:** Supervisaremos, documentaremos y verificaremos el rendimiento de la empresa. Asimismo, entablaremos un diálogo abierto con las partes interesadas para conocer el modo de mejorar.

### Nuestro compromiso con HESQ

- Cuando las normativas públicas no proporcionen los controles adecuados, trabajaremos conjuntamente con entidades gubernamentales, sociales y empresariales para desarrollar normativas y prácticas que se adapten a este compromiso.
- Además del compromiso de Yara con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los valores de nuestra empresa y nuestro Código de Conducta, esta política forma parte de un marco coherente que define la forma en que Yara dirigirá de forma responsable su crecimiento y sus operaciones.
- El cumplimiento de esta política es obligatorio para todos aquellos que trabajen para Yara. Esta política ha sido adoptada por la junta directiva y será de aplicación a todos los empleados y a todas las actividades desarrolladas.
- Los recursos financieros necesarios para la correcta implementación de un sistema de gestión integral serán destinados en beneficio de una responsabilidad laboral y social, y siempre enmarcada en los requisitos legales vigentes de Colombia, estándares internacionales y requisitos particulares de los clientes cuando sea aplicable.

**Lina Quintero**

Representante legal y Gerente Financiera

Fecha 15/02/2018





Knowledge grows

# REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Identificación: NIT No. 802.002.435-9

Nombre De La Empresa: YARA INDUSTRIAL COLOMBIA S.A.S

Dirección: Carrera 11 #94<sup>a</sup>-34 Piso 3 Edificio LG. Bogotá, Cundinamarca

Teléfono: (1) 7441470 ext 2427

Nombre De La A.R.L.: SURA

Clase o tipo de Riesgo asignado por la A.R.L.: V

**Actividad Económica** No: 5241103 Fabricación de sustancias químicas básicas por transformación química: tolueno, benceno, xileno, xilol, etileno, incluye solamente a empresas dedicadas a la fabricación de productos tóxicos y/o cáusticos (químicos industriales), la fabricación de elementos químicos no metálicos y no radioactivos de la tabla periódica.

**ARTICULO 1º.** La empresa se compromete a dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna 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 1979, Resolución 2400 de 1979, Resolución 2013 de 1986, Resolución 6398 de 1991, Decreto 1295 de 1994, Ley 1562 de 2012, Decreto 1477 de 2014, Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017 y demás normas que con tal fin se establezcan.

**ARTICULO 2º.** La empresa se obliga a promover y garantizar la constitución y funcionamiento del Comité Paritario para la Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, Resolución 2013 de 1986, Decreto 1295 de 1994, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017.

**ARTICULO 3º.** La empresa se compromete a destinar los recursos necesarios para desarrollar actividades permanentes de conformidad con el Sistema de Gestión para la seguridad y Salud en el trabajo, elaborado de acuerdo al Ley 1562 de 2012, Decreto 1072 de 2015 y Resolución 1111 de 2017, el cual contempla como mínimo los siguientes aspectos:

**a) Programa de medicina preventiva y del trabajo,** Orientado a promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, en todos los oficios, prevenir cualquier daño a su salud, ocasionado por las condiciones de trabajo, protegerlos en su empleo de los riesgos generados por la presencia de agentes y procedimientos nocivos, colocar y mantener al trabajador en una actividad acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicosociales.

**b) Programa de Higiene y Seguridad Industrial,** dirigido a establecer las mejores condiciones de saneamiento básico industrial y a crear los procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores de riesgos que se originen en los lugares de trabajo o que puedan ser causa de enfermedad, discomfort o accidentes.

Lo anterior enmarcado en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST es implementado por la empresa, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Se aborda la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

**ARTICULO 4º.** Los riesgos existentes en la empresa están constituidos principalmente por:

## ALMACENAMIENTO Y MANIPULACION DE NITRATO DE AMONIO

FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADORA
Físico	Ruido de Montacargas, tren, camiones y vehículos Ruido impacto piezas metálicas de los contenedores Radiaciones no ionizantes (UV) Calor / Discomfort térmico
Tareas de alto riesgo	Trabajo en alturas sobrecontenedores Espacios Confinados dentro de los contenedores Manejo de cargas con Montacargas Almacenamiento de productos químicos Conducción de vehículos de pasajeros
Químico	Nitrato de amonipmaterial particulado del ambiente, humos de combustión de motores diésel
Biológico	Presencia de insectos, mamíferos y reptiles
Locativo	Superficies de trabajo destapado, almacenamiento de bolsas con nitrato de amonio en 3 niveles forma piramidal, iluminación deficientedentro de la bodega, tránsito de camiones, montacargas y vehículos
Mecánico	Manipulación de tolvas, pisones y herramientas de corte
Ergonómico	Posiciones adoptadascontinuas, movimientos repetitivos
Psicosocial	Funciones del cargo, diseño del puesto, Nivel de Responsabilidad.

## TALLERES DE MANTENIMIENTO

FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADORA
Eléctrico	Equipos energizados, sobrecargas eléctricas
Químicos	Insumos químicos para el mantenimiento de equipos mecánicos como aceites, solventes y limpiadores
Mecánico	Superficies calientes de las partes y piezas trabajadas Partes o virutas de piezas proyectadas por trabajo con herramientas manuales y equipos varios, atrapamientos y golpes por uso de herramientas, partes en movimiento y piezas metálicas de los equipos, proyección de líquidos
Físico químico	Operación, partes calientes
Físico	Ruido por trabajo con herramientas manuales y operaciones de equipos circundantes,Radiaciones no ionizantes Condiciones termo higrométricas: Condiciones ambientales (calor / Humedad). Iluminación deficiente y detalle del trabajo.
Locativo	Superficies de trabajo:Desniveles, escaleras , Almacenamiento de piezas, repuestos e insumos
Ergonómicos	Cargas manipuladas manualmente Posturas inadecuadas necesariamente adoptadas Postura habitual (de pie, agachado, cuclillas, sentado). Movimientos repetitivos Ritmo detrabajo
Biológico	Animales como insectos,mamíferos y reptiles
Psicosocial	Funciones del cargo, diseño del puesto, Nivel de Responsabilidad.

## OFICINAS ADMINISTRATIVAS

FACTOR DE RIESGO	FUENTE GENERADORA
Físico	Ruido de Montacargas, tren, camiones y vehículos Ruido impacto piezas metálicas de los contenedores Radiaciones no ionizantes (UV) (Computador) Calor / Discomfort térmico Iluminación deficiente y detalle del trabajo
Locativo	Superficies de trabajo: Desniveles, archivo, orden de oficina
Ergonómicos	Ritmo de trabajo Postura habitual (sentado)
Psicosocial	Funciones del cargo, diseño del puesto, Nivel de Responsabilidad.
Biológico	Animales como insectos, mamíferos y reptiles
Tránsito (colisiones)	Transporte en vehículo
Público	Amenazasde atentados, orden público en vías
Químico	Nitrato de amonio, material particulado del ambiente, humos combustión de motores diésel

**PARAGRAFO.** A efecto que los riesgos contemplados en el presente Artículo, no se materialicen en accidentes de trabajo o en enfermedades laborales, la empresa ejerce su control en la fuente, en el medio transmisor o en la persona, de conformidad con lo estipulado en el Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, el cual se da a conocer a todos los trabajadores al servicio de ella.

**ARTICULO 5º.** 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 del trabajo, higiene y seguridad industrial, que sean concordantes con el presente Reglamento y con el Sistema de Gestión para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa.

**ARTICULO 6º.** La empresa ha implantado un proceso de inducción del trabajador a las actividades que debe desempeñar, capacitándolo respecto a las medidas de prevención y seguridad que exija el medio ambiente laboral y el trabajo específico que vaya a realizar.

**ARTICULO 7º.** Este reglamento permanecerá exhibido, en por lo menos dos lugares visibles de los locales de trabajo, cuyo contenido se da a conocer a todos los trabajadores en el momento de su ingreso.

**ARTICULO 8º.** El presente reglamento entra en vigencia a partir de su aprobación y publicación, durante el tiempo que la empresa conserve sin cambios sustanciales, 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.

**Lina Quintero**

Representante legal y Gerente Financiera

Fecha 15/02/2018