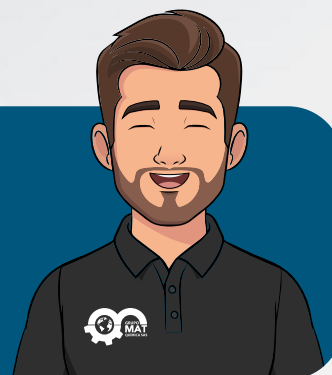


POLITICA DE RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL



POLÍTICA DE

RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL



GRUPO MAT QUÍMICA SAS, MAP COMPANY SAS y BIO SUPPORT SAS en desarrollo de su objeto social y en cumplimiento de la legislación vigente, adopta la presente Política de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), en reconocimiento de que la actividad empresarial no solo persigue fines económicos legítimos, sino que cumple una función social y ecológica.

De conformidad con el **Art. 333** de la Constitución Política de Colombia, la empresa, como manifestación de la libertad económica y de empresa, está sujeta a la intervención del Estado y a los límites derivados del interés general, el ambiente y los derechos fundamentales.

La presente política constituye un instrumento interno de autorregulación corporativa orientado al cumplimiento normativo, la sostenibilidad empresarial y la gestión integral de riesgos jurídicos, sociales, ambientales y reputacionales.

OBJETIVO

Establecer los lineamientos, principios y compromisos que orienten la gestión responsable de la empresa garantizando el cumplimiento estricto del ordenamiento jurídico, la protección de los derechos fundamentales, la transparencia y ética corporativa, la gestión ambiental sostenible y la prevención de impactos negativos en la sociedad.



MARCO LEGAL

ESTA POLÍTICA SE FUNDAMENTA EN:

◆ CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA.

ART. 1 Estado social de derecho.

ART. 2 Fines esenciales del Estado.

ART. 44 Protección constitucional de los niños, niñas y adolescentes.

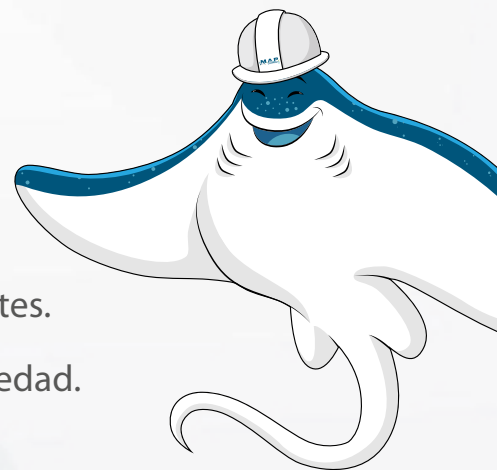
ART. 58 Propiedad privada, función social y ecológica de la propiedad.

ART. 79 Protección de la diversidad e integridad del ambiente.

ART. 80 Prevención y control de factores de deterioro ambiental y protección de ecosistemas.

ART. 95 Deberes y obligaciones del ciudadano.

ART. 333 Función social de la empresa.

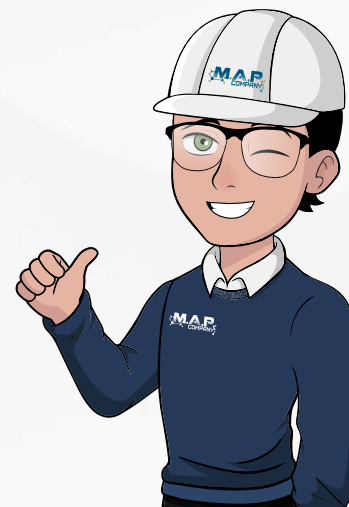


CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO. Cuerpo normativo que regula las relaciones laborales individuales y colectivas entre empleadores y trabajadores, logrando justicia dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.

LEY 99/1993. Creación del Ministerio de Ambiente, se reordena el Sector Público encargado de la gestión y conservación del medio ambiente y los recursos naturales renovables, se organiza el Sistema Nacional Ambiental, SINA y se dictan otras disposiciones.

LEY 1010/2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

LEY 1333/2009. Por la cual se establece el procedimiento sancionatorio ambiental y se dictan otras disposiciones.





LEY 1496/2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones.

LEY 1581/2012. Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales (HABEAS DATA).

LEY 1562/2012. Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

DECRETO 1072/2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

DECRETO 1528/2015. Por el cual se corrigen unos yerros del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6., 2.2.4.6.42. y 2.2.4.10.1. del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales.

LEY 1778/2016. Por la cual se dictan normas sobre la responsabilidad de las personas jurídicas por actos de corrupción transnacional y se dictan otras disposiciones en materia de lucha contra la corrupción.

LEY 2466/2025. Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

DECRETO 1496/2018. Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química.

SENTENCIA C-616/2001. La actividad empresarial está limitada por la protección del ambiente y los derechos fundamentales.

SENTENCIA T-411/1992. El principio de desarrollo sostenible debe orientar la actividad productiva. establecer que la Constitución de 1991 consagra una "Constitución Ecológica". Define que el derecho a un medio ambiente sano es base de la vida humana y establece que la propiedad privada y la empresa deben respetar su función ecológica y el interés colectivo

SENTENCIA T-104/2025. Reitera el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas se vulnera cuando los empleadores desconocen principios de igualdad y no discriminación, exigiendo a los agentes jurídicos y administrativos una protección integral de estos derechos fundamentales.

CONVENIO 138 OIT. Establece la obligación de los Estados miembros de fijar una edad mínima para la admisión al empleo o al trabajo, con el propósito de asegurar la abolición progresiva del trabajo infantil y garantizar el pleno desarrollo físico y mental de los menores.

CONVENIO 132 OIT. Tiene por objeto la prohibición y eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil. Este instrumento obliga a los Estados parte a adoptar medidas urgentes y eficaces para erradicar aquellas prácticas que vulneran gravemente la dignidad, integridad y desarrollo de los niños, niñas y adolescentes.

PRINCIPIOS

- ◆ Principio de precaución ambiental.
- ◆ Gestión Integral del riesgo químico.
- ◆ Responsabilidad extendida del productor.
- ◆ Transparencia informativa frente a comunidades.
- ◆ Trazabilidad de sustancias.
- ◆ Seguridad Industrial como propiedad estratégica.



EJES ESTRATÉGICOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Los Ejes Estratégicos de Responsabilidad Social constituyen el marco estructural mediante el cual la empresa materializa su compromiso con el cumplimiento normativo, la sostenibilidad y la función social de la actividad económica, en armonía con los **Arts. 79 y 333** de la Constitución Política de Colombia.

Estos ejes integran de manera transversal las dimensiones laboral, ambiental, ética, de protección de datos y de relacionamiento con comunidades, orientando la gestión empresarial bajo principios de legalidad, prevención del riesgo, transparencia y respeto por los derechos fundamentales.



1 RESPONSABILIDAD LABORAL.

La empresa garantiza condiciones de trabajo dignas, seguras y equitativas, en cumplimiento de los **Arts 25 y 53** de la Constitución Política de Colombia y de las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, asegurando el pago oportuno de salarios, prestaciones sociales y aportes al Sistema de Seguridad Social Integral.

En desarrollo del deber de protección eficaz del trabajador, implementa y mantiene actualizado el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la Ley 1562 de 2012 y su normativa reglamentaria, bajo un enfoque preventivo y de mejora continua. Asimismo, adopta medidas claras para prevenir, investigar y sancionar el acoso laboral en los términos de la **Ley 1010 de 2006**, así como cualquier forma de discriminación, en concordancia con la jurisprudencia reiterada de la Corte Constitucional sobre la protección de la dignidad humana en el ámbito laboral.

2 RESPONSABILIDAD AMBIENTAL.

En cumplimiento de los Arts. 79 y 80 de la Constitución Política de Colombia y de los principios rectores previstos en la Ley 99 de 1993, la empresa asume el compromiso de prevenir la contaminación, aplicar el principio de precaución y gestionar integralmente los impactos ambientales derivados de su actividad económica.

En concordancia con el **Decreto 1076 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Ambiente y Desarrollo Sostenible, lo consagrado en el artículo 2.2.2.3.2.2 del Libro 2, Parte 2, Título 2, Capítulo 3 (relativo a la obligatoriedad de la licencia ambiental para la ejecución de proyectos, obras o actividades que puedan producir deterioro grave a los recursos naturales renovables o al medio ambiente), la organización obtiene previamente las licencias, permisos y autorizaciones ambientales exigibles, implementa los respectivos Planes de Manejo Ambiental (PMA) y desarrolla programas de gestión integral de residuos, incluidos los residuos peligrosos cuando aplique, conforme a la reglamentación vigente compilada en el citado decreto.



La empresa reconoce que el incumplimiento de las obligaciones ambientales podrá dar lugar a responsabilidad administrativa en los términos del régimen sancionatorio ambiental, sin perjuicio de la eventual responsabilidad civil por daño ambiental y demás consecuencias legales derivadas del daño antijurídico.

En consecuencia, integra la variable ambiental en la toma de decisiones estratégicas, promoviendo la eficiencia en el uso sostenible de los recursos naturales, la mitigación de riesgos ambientales y la mejora continua de su desempeño ambiental, bajo criterios de desarrollo sostenible.

3 ÉTICA EMPRESARIAL Y CUMPLIMIENTO. La empresa adopta un enfoque de tolerancia cero frente a la corrupción, el soborno y cualquier práctica contraria a la ética empresarial, en armonía con la **Ley 1778 de 2016** y las directrices emitidas por la Superintendencia de Sociedades en materia de Programas de Transparencia y Ética Empresarial. En consecuencia, implementa controles internos, procedimientos de debida diligencia respecto de terceros, políticas de gestión de conflictos de interés y un canal de denuncias confidencial que garantice la reserva, la protección del denunciante y el debido proceso.

Este sistema de cumplimiento busca prevenir riesgos legales, reputacionales y financieros, fortaleciendo la cultura organizacional basada en la integridad y la responsabilidad corporativa.

4 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES. En observancia de la **Ley 1581 de 2012** y sus decretos reglamentarios, la empresa garantiza el tratamiento lícito, informado y seguro de los datos personales recolectados en el desarrollo de su actividad. Para tal efecto, adopta políticas internas de tratamiento de la información, implementa medidas técnicas, humanas y administrativas para salvaguardar la confidencialidad e integridad de los datos, y asegura el ejercicio efectivo de los derechos de acceso, rectificación, actualización, supresión y revocatoria de autorización por parte de los titulares.

La gestión responsable de la información constituye un componente esencial de la confianza corporativa y del cumplimiento normativo.

5 RELACION CON COMUNIDADES. En desarrollo de la función social de la empresa prevista en el **Art.333** de la Constitución Política de Colombia, la organización promueve un relacionamiento transparente, participativo y respetuoso con las comunidades ubicadas en su área de influencia.

Para ello, establece mecanismos formales de diálogo y consulta, canales de recepción y atención oportuna de quejas y reclamos, y programas de inversión social orientados al desarrollo local sostenible. La empresa reconoce que la legitimidad de su actividad económica depende del respeto por el interés general, la mitigación de impactos y la generación de valor compartido con los grupos de interés.

SISTEMA DE DEBIDA

DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

La implementación de un Sistema de Debita Diligencia en Derechos Humanos constituye una obligación ética y jurídica derivada del modelo de Estado Social de Derecho previsto en el Art. 1 de la Constitución Política de Colombia, así como del deber empresarial de ejercer la libertad económica conforme a la función social que le es inherente, según el Art.333.

En el sector químico la debida diligencia no es una práctica opcional, sino un mecanismo preventivo indispensable para evitar vulneraciones a derechos fundamentales como la vida (Art. 11), la salud (Art. 49), el trabajo en condiciones dignas y justas (Art. 25), el ambiente sano (Art. 79) y la dignidad humana como eje transversal del orden constitucional.

IGUALDAD LABORAL.

La igualdad laboral en Colombia se configura como un pilar constitucional y legal del derecho al trabajo digno, justo e inclusivo, orientado a desterrar todas las formas de discriminación en el empleo y la remuneración.

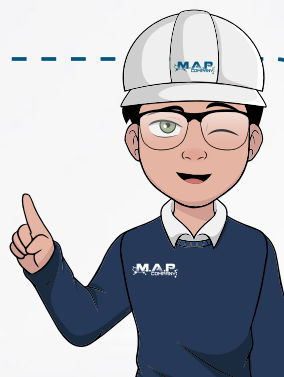
Esta obligación del Estado y de los empleadores no solo emana del carácter fundamental del derecho a la igualdad y a la no discriminación consagrado en el Art.13 de la Constitución Política de Colombia, sino que también se refleja en un sólido marco normativo positivo y en la jurisprudencia de las altas cortes que ha ido precisando su alcance y exigibilidad en el contexto laboral colombiano.

El Código Sustantivo del Trabajo y su normativa complementaria consagran como ejes estructurales del ordenamiento laboral el principio de igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y permanencia en el empleo, así como el derecho a una remuneración proporcional a la cantidad y calidad del servicio prestado, excluyendo toda forma de discriminación fundada en el género, raza, nacionalidad, opinión política, condición social o cualquier circunstancia que vulnere la dignidad humana.

Tales postulados fueron ratificados y fortalecidos mediante la Ley 2466 de 2025, la cual en su Art. 18 reafirma la igualdad de oportunidades, prohíbe la discriminación y la violencia en el ámbito laboral en cualquiera de sus manifestaciones y consolida el carácter irrenunciable de los derechos laborales mínimos como garantías fundamentales de orden público.

La Ley 1496 de 2011 representa un cuerpo normativo integral que desarrolla el principio constitucional de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

Esta ley modifica el Código Sustantivo del Trabajo para establecer que **"a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual"**, prohibiendo diferencias salariales por género o cualquier otro criterio no objetivo.



PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL

La organización adopta como principio rector la prohibición absoluta del trabajo infantil, en armonía con el ordenamiento jurídico colombiano y los compromisos internacionales ratificados por el Estado.

Esta obligación no solo responde a un imperativo legal, sino a un deber ético y social orientado a la protección integral de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, en consonancia con el modelo de Estado Social de Derecho.

La constitución política en su Art. 44 establece que los derechos de los niños prevalecen sobre los derechos de los demás, consagrando su protección contra toda forma de explotación laboral o económica. En desarrollo de este mandato superior, el Código Sustantivo del Trabajo prohíbe la vinculación laboral de menores de quince (15) años y condiciona el trabajo adolescente a estrictos requisitos de edad mínima, autorización previa del Inspector de Trabajo y garantía de condiciones especiales de protección.

De manera complementaria, el Código de la Infancia y la Adolescencia establece que el trabajo de adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años solo podrá realizarse con autorización de la autoridad competente y siempre que no afecte su salud, desarrollo integral o proceso educativo, prohibiendo expresamente su vinculación en actividades peligrosas o nocivas.

Finalmente, en el ámbito internacional, Colombia ha ratificado el Convenio 138 de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y el Convenio 182 de la OIT relativo a la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, instrumentos que integran el bloque de constitucionalidad y refuerzan el deber empresarial de adoptar medidas efectivas de prevención, debida diligencia y control en su cadena de valor.

GOBERNANZA.

La Gobernanza constituye el eje estructural que garantiza la dirección, supervisión y control efectivo de los compromisos sociales, ambientales, laborales y éticos asumidos por la compañía. En el ordenamiento Jurídico, la libertad de empresa reconocida en el artículo 333 de la Constitución Política de Colombia no es absoluta, sino que está limitada por su función social y ecológica, lo cual impone a los órganos de administración el deber de integrar criterios de sostenibilidad y respeto por los derechos fundamentales en la toma de decisiones corporativas. En tal sentido, la Gobernanza de la política de RSE debe articularse con los deberes legales de los administradores previstos en el artículo 23 de la Ley 222 de 1995, el cual establece que estos deberán obrar de buena fe, con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios, velando por el cumplimiento de la ley y de los estatutos sociales.

Bajo este marco normativo, la Junta Directiva y el Representante Legal asumen la responsabilidad de aprobar, supervisar y evaluar periódicamente la implementación de la política de RSE, asignando recursos financieros, técnicos y humanos suficientes para su ejecución.

La gobernanza efectiva implica la participación y manejo del comité de responsabilidad social, encargado de monitorear riesgos sociales y ambientales, verificar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo conforme a la Ley 1562 de 2012, y asegurar el cumplimiento de obligaciones ambientales derivadas de la Ley 99 de 1993. Asimismo, la Gobernanza incorpora mecanismos de transparencia y rendición de cuentas, alineados con las obligaciones en materia de ética empresarial previstas en la Ley 1778 de 2016, garantizando la trazabilidad de decisiones y la existencia de controles internos adecuados.

REGIMEN DE RESPONSABILIDAD INTERNA.

El Régimen de Responsabilidad Interna tiene como finalidad asegurar el cumplimiento obligatorio de la Política de Responsabilidad Social Empresarial por parte de directivos, trabajadores, contratistas y terceros vinculados, estableciendo consecuencias claras frente a su inobservancia.

Este régimen está sustentado en el **Art. 6 de la Constitución Política de Colombia**, según el cual los particulares son responsables ante las autoridades por infringir la Constitución y las leyes, así como en el deber empresarial de garantizar el respeto por los derechos fundamentales dentro de la organización.

El empleador está facultado para ejercer la potestad disciplinaria conforme a los **Art. 57 y 58 del Código Sustantivo del Trabajo**, siempre respetando el debido proceso y el principio de proporcionalidad en la imposición de sanciones.



El incumplimiento de disposiciones relacionadas con seguridad y salud en el trabajo podrá generar consecuencias disciplinarias internas y eventuales sanciones administrativas conforme a la Ley 1562 de 2012; de igual forma, las conductas contrarias a la ética empresarial o que constituyan actos de corrupción podrán activar investigaciones internas y reportes a las autoridades competentes en aplicación de la Ley 1778 de 2016. En materia ambiental, el desconocimiento de obligaciones legales podría generar responsabilidad administrativa y sanciones por parte de la autoridad ambiental competente conforme a la Ley 99 de 1993.

En consecuencia, el Régimen de Responsabilidad Interna deberá prever: procedimientos disciplinarios con garantía de contradicción y defensa; medidas correctivas y preventivas; terminación de vínculos contractuales cuando exista incumplimiento grave; y reporte a autoridades cuando la conducta configure infracción legal. Este régimen no tiene carácter meramente sancionatorio, sino preventivo y correctivo, orientado a consolidar una cultura organizacional basada en la legalidad, la integridad y la responsabilidad social, garantizando que la política de RSE sea vinculante, exigible y efectiva dentro de la estructura corporativa.

SEGUIMIENTO Y ACTUALIZACIÓN

La política será objeto de revisión integral como mínimo cada dos (2) años, o de manera extraordinaria cuando se presenten modificaciones normativas, pronunciamientos jurisprudenciales relevantes, cambios en la estructura organizacional, ampliación de operaciones o identificación de nuevos riesgos sociales, laborales, ambientales o reputacionales.

El proceso de seguimiento incluirá auditorías internas, evaluación de indicadores de desempeño, revisión de matrices de riesgo y emisión de informes a la Junta Directiva, garantizando trazabilidad documental y evidencia de cumplimiento. La actualización deberá formalizarse mediante aprobación expresa del órgano competente, divulgación interna obligatoria y capacitación a los colaboradores, asegurando que la política permanezca vigente, eficaz y alineada con el marco legal colombiano aplicable y con los estándares de sostenibilidad empresarial.

