POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

C.I. MPI LTDA



1. DECLARACIÓN DE COMPROMISO

CI MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. – MPI reconoce que el respeto, la promoción y la protección de los Derechos Humanos constituyen elementos fundamentales para el desarrollo responsable y sostenible de las actividades.

En consecuencia, la organización manifiesta su compromiso de desarrollar sus relaciones laborales, comerciales y empresariales bajo principios de respeto por la dignidad humana, igualdad, no discriminación, trabajo digno y decente, libertad de asociación, seguridad y salud en el trabajo y prevención de cualquier forma de vulneración de los Derechos Humanos.

MPI rechaza cualquier conducta que atente contra la dignidad, integridad física o psicológica, libertad, igualdad o demás derechos fundamentales de las personas que hacen parte del entorno laboral y de la cadena de valor.

Este compromiso comprende a socios, trabajadores, directivos, aprendices, contratistas, proveedores, clientes y demás terceros que tengan relación con la organización, dentro del ámbito que corresponda a las actividades y relaciones contractuales.

La presente política se articula con el Reglamento Interno de Trabajo y con los demás instrumentos, políticas, procedimientos y sistemas de gestión implementados por la organización.

2. OBJETIVO

Establecer los principios y compromisos mediante los cuales CI MPI LTDA, orienta la prevención, identificación, gestión y atención de posibles riesgos e impactos relacionados con los Derechos Humanos derivados de las actividades y relaciones laborales, comerciales y empresariales.

La política busca fortalecer una cultura organizacional basada en el respeto por las personas, la prevención de conductas contrarias a los Derechos Humanos y la existencia de mecanismos adecuados para comunicar, atender y gestionar situaciones que puedan afectar estos derechos.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

3. ALCANCE

El alcance de esta política refleja el compromiso de MPI por el respeto de los Derechos Humanos y no se limita a su relación directa con los trabajadores, sino que se extiende a todas las personas y organizaciones con las que la compañía se relaciona en el desarrollo de la actividad comercial, tanto al interior de la organización como a lo largo de la cadena de valor. En consecuencia, la presente política aplica a:

- Socios
- Todas las personas trabajadoras vinculadas a MPI, independientemente de la modalidad o tipo de contrato.
- Personal directivo y administrativo.
- Aprendices y demás personas en procesos de formación.
- Contratistas y subcontratistas.
- Proveedores y socios comerciales.
- Clientes
- Terceros que desarrollen actividades en nombre o para MPI.
- Las demás personas o grupos que puedan verse relacionados con las actividades de la organización.

Su aplicación se desarrollará de acuerdo con la naturaleza de cada relación y con las obligaciones legales y contractuales correspondientes.

4. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA

Los principios que se desarrollan a continuación constituyen el fundamento ético y normativo sobre el cual MPI construye la gestión en materia de Derechos Humanos.

Estos principios recogen los estándares internacionalmente reconocidos en materia de empresa y Derechos Humanos en particular, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

Fundamentales en el Trabajo y se adaptan al contexto operativo de MPI como empresa industrial del sector de infraestructura vial y producción de asfaltos, con una fuerza laboral significativa en planta y en obra y una cadena de valor que incluye contratistas y proveedores de distintos niveles de formalización.

En consecuencia, MPI desarrollará sus actuaciones, en todas las relaciones laborales, comerciales y empresariales, bajo los siguientes principios:

4.1. Dignidad humana

Toda persona será tratada con respeto, consideración y reconocimiento de su dignidad, sin aceptar conductas humillantes, degradantes, intimidatorias o violentas.

4.2. Igualdad y no discriminación

MPI promoverá condiciones de igualdad y rechazará cualquier forma de discriminación relacionada, entre otros factores, con nacionalidad, origen, sexo, género, orientación sexual, edad, raza, etnia, condición social, estado civil, religión, discapacidad, opinión política o cualquier otra condición protegida por el ordenamiento jurídico.

El Reglamento Interno de Trabajo de MPI, establece un criterio amplio de no discriminación para las personas vinculadas directa e indirectamente con la organización.

4.3. Trabajo digno y decente

La organización promoverá relaciones laborales desarrolladas bajo condiciones de respeto, remuneración conforme a la ley, seguridad social, jornada laboral, descansos, vacaciones y demás garantías laborales aplicables.

4.4. Prevención del trabajo infantil

MPI no tolerará la utilización de trabajo infantil contrario a la legislación colombiana y promoverá el cumplimiento de las disposiciones aplicables respecto de adolescentes autorizados legalmente para trabajar.

4.5. Prohibición del trabajo forzoso

MPI rechaza cualquier forma de trabajo forzoso, obligatorio, servidumbre, trata o explotación laboral.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

4.6. Libertad de asociación y negociación colectiva

MPI respetará el derecho de las personas trabajadoras a asociarse libremente, pertenecer o no a organizaciones sindicales y ejercer los derechos derivados de la libertad de asociación y negociación colectiva, de conformidad con la Constitución y la legislación aplicable.

El Reglamento Interno prohíbe coartar la libertad de los trabajadores para afiliarse, permanecer o retirarse de un sindicato.

4.7. Seguridad y salud en el trabajo

La protección de la vida, integridad y salud de las personas constituye un compromiso fundamental de MPI.
La organización promoverá ambientes de trabajo seguros y saludables y fortalecerá las acciones preventivas dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4.8. Prevención del acoso, violencia y hostigamiento

MPI no tolerará conductas de acoso laboral, acoso sexual, violencia, intimidación, amenazas, maltrato o cualquier comportamiento que afecte la dignidad o integridad de las personas.

Esta política se complementará con las rutas y mecanismos establecidos por la organización para la prevención y atención de estas conductas.

4.9. Privacidad y protección de la información

MPI protegerá la información personal de trabajadores, contratistas y demás personas con quienes se relacione, de acuerdo con las obligaciones legales y las políticas internas aplicables.

4.10. Respeto y diálogo

La organización promoverá relaciones basadas en comunicación respetuosa, escucha, diálogo y solución adecuada de las situaciones que puedan afectar el ambiente laboral o los derechos de las personas.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

5. DERECHOS HUMANOS PRIORITARIOS

La priorización de estos asuntos responde a la naturaleza de las operaciones de MPI como empresa industrial del sector de infraestructura vial y asfaltos, con una fuerza laboral significativa en planta y en obra, y con una cadena de valor que incluye contratistas y proveedores de distintos niveles de formalización.

En consecuencia, MPI reconoce como asuntos prioritarios en materia de Derechos Humanos los siguientes:

- Dignidad e integridad de las personas.
- Igualdad y no discriminación.
- Trabajo digno y condiciones laborales justas.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Libertad de asociación y negociación colectiva.
- Prohibición del trabajo infantil.
- Prohibición del trabajo forzoso.
- Prevención del acoso laboral y sexual.
- Prevención de la violencia y cualquier forma de maltrato.
- Protección de la privacidad y datos personales.
- Respeto de los derechos de aprendices y personas en formación.
- Respeto de los Derechos Humanos en las relaciones con proveedores y contratistas.

6. GESTIÓN DE REPORTES Y POSIBLES VULNERACIONES DE DERECHOS HUMANOS

MPI reconoce la importancia de disponer de mecanismos accesibles y confiables que permitan comunicar oportunamente situaciones que puedan constituir una vulneración de los Derechos Humanos o un incumplimiento de los principios establecidos en la presente política.
En este sentido, la organización dispone de mecanismos para la recepción, valoración, gestión y seguimiento de los reportes, procurando que las situaciones comunicadas sean atendidas de manera objetiva, imparcial, confidencial y respetuosa, de acuerdo con la naturaleza y con las disposiciones legales y procedimientos internos aplicables.

6.1. Canales de reporte

Las personas vinculadas con MPI, así como los contratistas, proveedores y demás grupos de interés, podrán comunicar situaciones que puedan representar una

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

vulneración de los Derechos Humanos a través de:

- **Correos:** oficialcumplimiento@mpi.net.co ; servicioalcliente@mpi.net.co
- **Línea de Ética: 0180005190931.**
- **Gestión Humana**, cuando la naturaleza del asunto corresponda a su ámbito de competencia.
- **Instancia o área competente**, de acuerdo con la naturaleza de la situación y las rutas establecidas por la organización.

Los canales podrán ser utilizados para comunicar, entre otras situaciones, hechos relacionados con discriminación, acoso, violencia, trabajo infantil, trabajo forzoso, afectaciones a la dignidad humana, condiciones laborales contrarias a los derechos reconocidos o cualquier otra conducta que pueda desconocer los compromisos establecidos en esta política.

6.2. Recepción, registro y clasificación

Los reportes recibidos serán objeto de un registro y una valoración inicial que permita establecer, de acuerdo con la información disponible:

- La naturaleza y tipología de la situación comunicada.
- Las personas o grupos potencialmente afectados.
- El nivel de riesgo o impacto asociado.
- La necesidad de adoptar medidas inmediatas de protección o prevención.
- La instancia, área o comité competente para su conocimiento y gestión.

La clasificación inicial tendrá carácter orientador y no constituye por sí misma una determinación sobre la existencia de una vulneración o sobre la responsabilidad de las personas involucradas.

6.3. Revisión y gestión

MPI realizará la revisión y gestión de los reportes bajo criterios de objetividad, imparcialidad, confidencialidad, respeto y debido proceso, atendiendo a las características y naturaleza de cada situación.
La instancia competente adelantará las actuaciones que correspondan para valorar los hechos, recopilar y analizar la información pertinente y, cuando resulte procedente, escuchar a las personas involucradas, garantizando un tratamiento adecuado de la información y el respeto de los derechos de quienes intervengan.

Cuando la situación corresponda a una ruta o procedimiento específico establecido por la legislación o por la organización, el caso será gestionado de conformidad con dicha ruta.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

6.4. Medidas de prevención, protección, corrección y remediación

Cuando de la gestión del caso se identifiquen riesgos o posibles afectaciones a los Derechos Humanos, MPI podrá adoptar, según corresponda:

- Medidas preventivas para evitar la materialización de una afectación.
- Medidas de protección dirigidas a las personas potencialmente afectadas.
- Acciones correctivas frente a situaciones identificadas.
- Medidas de mitigación cuando la afectación no pueda evitarse completamente.
- Acciones de remediación cuando se determine que una actuación u omisión de la organización ha contribuido a generar o agravar una afectación.

Las medidas adoptadas deberán guardar relación con la naturaleza, gravedad y circunstancias particulares de cada situación.

6.5. Seguimiento y cierre

MPI realizará seguimiento a las acciones definidas como resultado de la gestión de los reportes, con el propósito de verificar su implementación y efectividad.

El cierre del caso deberá quedar debidamente documentado, de acuerdo con los mecanismos internos establecidos para la gestión, preservando en todo momento la confidencialidad de la información y de las personas involucradas.

Cuando sea procedente, los resultados del seguimiento podrán utilizarse para identificar riesgos recurrentes, oportunidades de mejora y acciones preventivas que permitan fortalecer la gestión de Derechos Humanos de MPI.

6.6. Confidencialidad y protección contra represalias

MPI protegerá la información relacionada con los reportes y limitará su conocimiento a las personas que, por razón de sus funciones, deban intervenir en la gestión.

La organización no tolerará represalias, intimidaciones, amenazas, hostigamientos ni tratos desfavorables contra las personas que, de buena fe, comuniquen una posible vulneración de Derechos Humanos, aporten información o participen en la gestión de un caso.

La presentación de un reporte de buena fe no generará consecuencias adversas para quien lo formule, aun cuando posteriormente no se determine la existencia de una vulneración.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

Los reportes realizados deliberadamente de manera falsa o con intención de causar daño podrán ser gestionados conforme a las disposiciones internas aplicables, garantizando siempre el debido proceso.

7. DEBIDA DILIGENCIA EN DERECHOS HUMANOS

MPI reconoce que el respeto de los Derechos Humanos exige no solo una declaración de principios, sino un proceso activo de debida diligencia que permita identificar, prevenir, mitigar y remediar los impactos adversos, reales o potenciales, que las actividades propias y las de la cadena de valor pueden generar sobre las personas.

Este proceso de debida diligencia comprende las siguientes etapas:

- Identificación y evaluación de los riesgos e impactos.
- **Integración y actuación:** incorporando los resultados de dicha evaluación en las decisiones y procesos relevantes de la organización, y adoptando las medidas de prevención, mitigación o corrección a que haya lugar.
- **Seguimiento:** verificando la efectividad de las medidas adoptadas a través de los mecanismos e indicadores.
- **Comunicación:** informando sobre la gestión realizada a las partes interesadas pertinentes.
- **Remediación:** cuándo se determine que una actuación u omisión de la organización ha contribuido a generar o agravar una afectación a los Derechos Humanos.

Estos mecanismos se desarrollan de manera coherente con los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos y con la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, y se articulan con los demás sistemas de gestión de MPI.

8. GESTIÓN DE RIESGOS E IMPACTOS

MPI identifica, evalúa y gestiona los riesgos e impactos en materia de Derechos Humanos asociados a las actividades de la cadena de valor y relaciones laborales, mediante un proceso continuo que comprende las siguientes etapas:

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

8.1. Identificación:

MPI identificará periódicamente los riesgos e impactos reales y potenciales sobre los Derechos Humanos, considerando, entre otras fuentes:

- Los resultados de la gestión de reportes.
- Los hallazgos de auditorías internas y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y del Programa de Sostenibilidad.
- La información disponible sobre el contexto operativo, geográfico y sectorial de la organización.
- Las relaciones con proveedores y contratistas de mayor riesgo.

8.2. Evaluación y priorización

Los riesgos identificados se evaluarán según su severidad (escala, alcance y carácter irremediable) y probabilidad de ocurrencia, priorizando aquellos asociados a los asuntos prioritarios.

8.3. Actuación

MPI definirá e implementará medidas de prevención, mitigación o corrección proporcionales al riesgo identificado, asignando responsables y plazos de ejecución.

8.4. Verificación y comunicación de resultados

MPI verificará la efectividad de las medidas adoptadas y comunicará los resultados relevantes a las partes interesadas pertinentes.

Este proceso se revisará al menos una vez al año o cuando se presenten cambios significativos en las operaciones, la normatividad aplicable o el contexto de riesgo.

9. DERECHOS HUMANOS EN PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

MPI reconoce la responsabilidad de promover el respeto de los Derechos Humanos a lo largo de su cadena de suministro, sin perjuicio de la responsabilidad directa que corresponde a cada proveedor o contratista frente a sus propios trabajadores. Para ello, MPI:

- Incluirá cláusulas de respeto a los Derechos Humanos en la vinculación con proveedores y contratistas, cuando la naturaleza de la relación lo amerite.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

- Podrá solicitar información, evidencias o declaraciones sobre las prácticas laborales y de Derechos Humanos de los proveedores y contratistas, particularmente aquellos identificados como de mayor riesgo.

- Podrá realizar verificaciones o auditorías, directamente o a través de terceros, sobre el cumplimiento de estos compromisos.

- Pondrá a disposición de proveedores, contratistas y los trabajadores los canales de reporte descritos en esta política, para que puedan comunicar situaciones que representen una posible vulneración de Derechos Humanos.

El incumplimiento grave o reiterado de estos compromisos por parte de un proveedor o contratista podrá dar lugar a la adopción de medidas correctivas, la suspensión de la relación comercial o la terminación del contrato, conforme a lo pactado contractualmente.

10. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

MPI promoverá el conocimiento y la apropiación de esta política mediante:

- La socialización de la política a todo el personal en el proceso de inducción.

- Actividades periódicas de sensibilización sobre los principios, canales de reporte y rutas de atención descritos en este documento.

- Capacitación específica dirigida a personas con responsabilidades en la gestión de reportes (Gestión Humana, comités y demás instancias competentes), sobre debido proceso, confidencialidad y no represalia.

- La divulgación de esta política a contratistas y proveedores relevantes, en el marco de las relaciones contractuales con MPI.

La participación en estas actividades y su cobertura serán objeto de registro y seguimiento por parte del área responsable.

11. RESPONSABILIDADES

El cumplimiento de esta política es una responsabilidad compartida por todos los niveles de la organización, desde la Alta Dirección hasta cada colaborador, contratista y proveedor cubierto por su alcance.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

A continuación, se describen las responsabilidades específicas de cada instancia

11.1 Alta Dirección

Aprobar la política, asignar los recursos necesarios y hacer seguimiento periódico a su implementación.

11.2 Gestión Humana

Administrar los canales de reporte, coordinar la gestión de casos dentro de su ámbito de competencia y promover la formación en la materia.

11.3 Comité de Convivencia Laboral

Conocer y gestionar los casos que correspondan a la competencia legal o reglamentaria, garantizando el debido proceso.

11.4 Jefaturas y líderes de equipo

Promover un ambiente de trabajo respetuoso y reportar oportunamente cualquier situación de la que tengan conocimiento.

11.5 Todas las personas cubiertas por el alcance de esta política

Deben conocer, cumplir y promover los principios establecidos en este documento.

MPI designará al área de Talento Humano para la coordinación general de la debida diligencia en Derechos Humanos, encargada de consolidar la información, hacer seguimiento a los planes de acción y reportar a la Alta Dirección.

12. SEGUIMIENTO E INDICADORES

MPI hará seguimiento periódico con una frecuencia que la Alta Dirección definirá en el plan de gestión de Derechos Humanos a la implementación de esta política mediante indicadores tales como:

- Número de reportes recibidos: clasificados por tipología (discriminación, acoso, seguridad y salud, entre otros).
- Tiempo promedio de gestión y cierre de los casos reportados.
- Porcentaje de medidas correctivas o de remediación: implementadas dentro del plazo definido.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

- Cobertura: de las actividades de formación y sensibilización.

- Resultados de auditorías: o verificaciones realizadas a proveedores y contratistas.

Estos indicadores serán reportados periódicamente a la Alta Dirección y servirán como insumo para la actualización de la política y de los planes de gestión de riesgos.

13. COMUNICACIÓN Y DIVULGACIÓN

Esta política será divulgada a través de los canales internos de comunicación de MPI (carteleras, intranet, correo electrónico, capacitaciones u otros que la organización disponga) y estará disponible para consulta de todas las personas cubiertas por su alcance.

Los resultados generales de la gestión de Derechos Humanos, sin comprometer la confidencialidad de casos individuales, podrán ser comunicados periódicamente a los grupos de interés, como parte del compromiso de transparencia de la organización.

14. INCUMPLIMIENTO

El incumplimiento de los principios y compromisos establecidos en esta política por parte de trabajadores, directivos o aprendices podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias previstas en el Reglamento Interno de Trabajo y en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de las acciones civiles, penales o administrativas a que haya lugar según la gravedad de los hechos.

Cuando el incumplimiento provenga de un contratista, subcontratista o proveedor, se aplicarán las consecuencias contractuales pactadas, que podrán incluir medidas correctivas, suspensión o terminación de la relación comercial, conforme a lo señalado en el numeral de Derechos Humanos en Proveedores y Contratistas.

En todos los casos se garantizará el derecho al debido proceso de las personas involucradas.

15. REVISIÓN Y MEJORA CONTINUA

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI

Esta política será revisada y actualizada cuando la empresa lo considere pertinente, en atención a cambios estructurales, estratégicos, normativos, organizacionales o de contexto que lo ameriten. La revisión tomará en cuenta, entre otros insumos:

- Los resultados del seguimiento e indicadores descritos en el numeral de Seguimiento e Indicadores.
- Las lecciones aprendidas de la gestión de reportes y casos.
- Cambios en la legislación aplicable o en las mejores prácticas en materia de Derechos Humanos y empresa.

Las actualizaciones serán aprobadas conforme al procedimiento interno de control documental y comunicadas.

16. VIGENCIA Y APROBACIÓN

La presente Política entra en vigencia a partir de su publicación.

La responsabilidad de la actualización recae en el Líder de Talento Humano, en coordinación con la Dirección de Producción. Cualquier modificación de la presente Política deberá ser aprobada por el Presidente antes de su entrada en vigencia, y deberá publicarse posteriormente en los canales oficiales de la compañía.

ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD C.I. MANUFACTURAS Y PROCESOS INDUSTRIALES LTDA. PROHIBIDA SU REPRODUCCION POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACION ESCRITA DEL COORDINADOR SGI