

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

OLIMPIA IT S.A.S.

©2020 Olimpia IT

CONTENIDO

| | | |
|--------|---|----|
| 1. | CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO..... | 4 |
| 2. | INTRODUCCIÓN..... | 4 |
| 2.1. | PREÁMBULO..... | 4 |
| 2.2. | ALCANCE..... | 4 |
| 2.3. | OBJETIVOS..... | 4 |
| 3. | NUESTROS FUNDAMENTOS..... | 5 |
| 3.1. | MISION..... | 5 |
| 3.2. | VISIÓN..... | 5 |
| 3.3. | PRINCIPIOS..... | 5 |
| 3.4. | VALORES..... | 6 |
| 3.5. | COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES..... | 7 |
| 4. | NUESTRO AMBIENTE LABORAL..... | 8 |
| 4.1. | NUESTROS COMPROMISOS..... | 8 |
| 4.2. | NUESTRAS RESPONSABILIDADES..... | 8 |
| 5. | POLÍTICAS..... | 8 |
| 5.1. | CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS..... | 8 |
| 5.2. | POLÍTICA PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN..... | 9 |
| 5.3. | POLÍTICAS SOBRE CONTRIBUCIONES..... | 9 |
| 5.4. | POLÍTICA SOBRE PAGOS INUSUALES..... | 10 |
| 5.5. | POLÍTICA SOBRE MANEJO DE ACTIVOS DE OLIMPIA..... | 10 |
| 5.6. | POLÍTICA DE OBSEQUIOS FAVORES E INVITACIONES..... | 11 |
| 5.6.1. | Situaciones inadmisibles..... | 11 |
| 5.6.2. | Situaciones admisibles..... | 12 |
| 6. | PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS..... | 13 |
| 6.1. | MEDIDAS DE PREVENCIÓN..... | 13 |
| 6.2. | COMITÉ DE ESTRATEGIA Y ASAMBLEA DE ACCIONISTAS..... | 14 |

| | |
|---|----|
| 6.3. CONDUCTAS ESPERADAS | 14 |
| 6.4. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS | 15 |
| 6.5. REVELACIÓN DE ACTIVIDADES O INVERSIONES..... | 15 |
| 7. CONFLICTO DE INTERÉS | 15 |
| 8. RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS | 17 |
| 8.1. RELACIONES CON CLIENTES..... | 17 |
| 8.2. RELACIONES CON PROVEEDORES..... | 17 |
| 8.3. RELACIONES CON LA COMPETENCIA | 18 |
| 9. SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO | 18 |
| 10. PREVENCIÓN ANTISOBORNO..... | 20 |
| 11. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE..... | 21 |
| 12. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA | 22 |
| 12.1. COMPORTAMIENTOS FRENTE A CONDUCTAS NO ÉTICAS..... | 22 |
| 12.2. RÉGIMEN DISCIPLINARIO..... | 22 |
| 12.3. PROCEDIMIENTO PARA REPORTES | 22 |
| 12.4. MARCO DE ACTUACIÓN..... | 22 |

1.CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO

| VERSIÓN | FECHA | DESCRIPCIÓN |
|---------|------------|--|
| 1 | 2018-09-25 | Este documento fue elaborado en la Gerencia Legal - Secretaria General y aprobada por la Junta Directiva |
| 2 | 2020-07-28 | Actualiza razón social. |

2.INTRODUCCIÓN

2.1. PREÁMBULO

El reconocimiento y buena imagen de **OLIMPIA IT S.A.S.**, en adelante Olimpia, se ha logrado mediante un ejercicio profesional caracterizado desde su creación, por el cumplimiento de las normas éticas y normas legales que han representado una garantía para los clientes, los competidores, el Estado, la comunidad, el Comité de Gobierno, el Comité de Estrategia y los colaboradores.

Es nuestra responsabilidad preservar la imagen de integridad profesional que nos hace respetables ante la comunidad de negocios y la sociedad en general, por ello la rectitud en cada uno de nuestros comportamientos, así como la claridad y la transparencia en nuestro pensar, serán fundamentales para alcanzar un desempeño integral que redunde en beneficio de una sociedad mejor servida y de una organización con una cultura compartida que refuerce cada vez más comportamientos adecuados, equitativos y transparentes frente al cumplimiento de la ley, de los principios, de las políticas y de los procedimientos que han sido establecidos para el sano desempeño y alcance de nuestro objeto social.

2.2. ALCANCE

Los postulados éticos, políticas y normas que orientan este código son de obligatorio cumplimiento por parte de los miembros del Comité de Gobierno de Olimpia, su CEO, y demás cargos de la dirección, colaboradores, proveedores, por todos y cada uno, donde exista alguna relación, así como por cualquier otra persona natural o jurídica que de una u otra forma actúe en nombre de la compañía.

2.3. OBJETIVOS

El código de ética y conducta de Olimpia tiene como objetivos:

1. Compilar valores, principios, normas, compromisos éticos, que rigen el comportamiento de los colaboradores.
2. Velar por la conservación de la ética empresarial definida por la compañía.
3. Servir de marco de conducta para la toma de decisiones éticas, asegurando el compromiso de todas las personas que interactúan o se relacionan con la compañía.

3. NUESTROS FUNDAMENTOS

3.1. MISION

Creamos mercados y generamos confianza a través de soluciones digitales, para la transformación y protección de nuestros clientes.

3.2. VISIÓN

Seremos una compañía referente en soluciones e innovación en Latinoamérica, protegiendo y transformando los ecosistemas digitales, desarrollando nuevas maneras de hacer negocios.

3.3 PRINCIPIOS

A continuación, los Principios de Olimpia por pertenecer del Grupo Colpatria:

- ***Honestidad***
Es obrar siempre con el criterio justo de lo bueno y lo recto, esto nos exige decir la verdad plena, transparente e íntegros rigurosamente fieles a los principios éticos para cumplir con los compromisos adquiridos con los demás.
- ***Mística por el Cliente***
Como empresa del Grupo Colpatria está consagrada al cliente y tiene como dogma la excelencia en el servicio y la calidad superior de sus productos, tenemos la obligación de satisfacer con holgura las expectativas y necesidades de nuestros clientes.
- ***Respeto***
Es la armonía que se da en un conglomerado humano gracias a la tolerancia de las individualidades del grupo Colpatria, cada Colaborador, cada cliente, cada persona que se acerca a nuestro lugar están importante como única.

- ***Excelencia Personal***

El propósito es trabajar productivamente con Calidad, Innovación, Puntualidad, Responsabilidad y Entusiasmo, Además reconocer nuestros errores, ser prudentes, discretos y sinceros.

- ***Bienestar Laborar***

Debemos promover un Ambiente Laborar armonioso que busque el crecimiento personal y organizacional reflejado en un balance entre nuestra vida familiar y laboral.

3.4 VALORES

Los valores corporativos son elementos propios de cada negocio y corresponden a su cultura organizacional, es decir, a las características competitivas, condiciones del entorno y expectativas de sus grupos de interés como clientes, proveedores, Comité de Gobierno y los colaboradores.

- ***Investigación Continua***

Ser parte de un proceso continuo hacia el conocimiento y el aprendizaje diario a través de las distintas modalidades de formación y capacitación, que apoyamos a nivel corporativo, nos posiciona con un valor diferencial importante en medio de un sector que crece a pasos enormes.

- ***Cultura de Servicio***

Trabajar para identificar los problemas y necesidades de nuestros clientes, asumiendo el compromiso de crear, implementar soluciones oportunas para satisfacer y superar sus necesidades.

- ***Compromiso***

Cumplir a cabalidad con cada una de las actividades diarias, teniendo en cuenta los plazos definidos con superiores, compañeros de trabajo, clientes y accionistas.

- ***Seguridad***

Trabajar para nuestros clientes bajo los parámetros de seguridad, estándares y acuerdos definidos, teniendo siempre presente la protección y controles para garantizar el resguardo de su información, recurso fundamental de la organización.

- ***Calidad***

Utilizar las mejores prácticas del mercado, acogiendo los procesos y procedimientos del sistema de gestión integral establecido por la compañía, para alcanzar los estándares, con miras a superar las expectativas propias, de nuestros clientes, accionistas y directivas.

3.5 COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES

- ***Aprendizaje continuo***

Interés permanente por la adquisición de nuevos conocimientos y destrezas para garantizar el cumplimiento de la mejor manera de los objetivos organizacionales a todo nivel.

- ***Recursividad***

Destreza para adaptar los recursos y los medios en procura de atender las exigencias de situaciones, problemas y necesidades frente a los objetivos a alcanzar.

- ***Trabajo en Equipo***

Habilidad para participar activamente, colaborar y cooperar con los demás en pro de una meta u objetivo común relegando los intereses personales a los objetivos del equipo.

- ***Excelencia en el servicio***

Disposición para actuar buscando atender las necesidades y superar las expectativas del cliente externo e interno.

- ***Compromisos a resultados***

Búsqueda permanente de encaminar y mantener los esfuerzos enfocados en alcanzar las metas propuestas superando las dificultades y expectativas asociadas al cumplimiento del objetivo.

- ***Comunicación asertiva***

Capacidad para expresar conceptos, ideas y sentimientos de manera efectiva, clara, honesta y directa, reconociendo sus derechos al mismo tiempo respetando y

entendiendo los derechos de los demás, es la habilidad para escuchar, hacer preguntas y saber cuándo y a quién dirigirse para llevar adelante un propósito.

4. NUESTRO AMBIENTE LABORAL

4.1 NUESTROS COMPROMISOS

En Olimpia, promovemos ambiente laboral apropiado con el fin de desarrollar en nuestros colaboradores las mejores competencias. Por lo cual tenemos los siguientes compromisos:

- Cumplimiento de las normas laborales establecidas.
- Rechazamos cualquier tipo de discriminación o circunstancias constitutivas de acoso laboral.
- Fomentamos ambientes de respeto entre las personas.
- Solicitamos espacios de retroalimentación y damos retroalimentación.
- Establecemos alternativas para el mejoramiento.
- Brindamos espacios de entrenamiento y desarrollo profesional.
- Realizamos medición de clima y realizamos planes de acción con los resultados.

4.2 NUESTRAS RESPONSABILIDADES

En Olimpia es responsabilidad de sus colaboradores:

- Construir redes proporcionando ayuda efectiva a las solicitudes de apoyo entre áreas, fomentando el trabajo en equipo.
- Conocer y aplicar el Código de Ética y Conducta, buscando una construcción eficiente de valores y principios en el trabajo.

5. POLÍTICAS

5.1 CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS

Todos los colaboradores, independientemente de su posición en la compañía, están obligados:

- Al cumplimiento estricto de las leyes del país donde opera o de las leyes extranjeras aplicables en el desarrollo de sus tareas, de tal forma que se colabore con los objetivos de las entidades de control que nos rigen.
- Al disponer de los recursos para garantizar el cumplimiento y actualización de las normas que colabore con los objetivos de la compañía.
- Revelar mediante la línea ética aquellos presuntos incumplimientos de normas legales.
- Participar diligentemente en las actividades programadas por la compañía.
- Generar un buen ejemplo al interior de la compañía en cada uno de los actos que desarrollamos.
- Conocer y cumplir las políticas, normas y procedimientos internos de la compañía divulgados en físico o electrónicamente.
- Cumplir las normas laborales, de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente.

5.2. POLÍTICA PARA EL MANEJO DE LA INFORMACIÓN

Los datos e información sobre nuestros accionistas, clientes, colaboradores y proveedores es un activo invaluable. La protección de estos datos es una de las más importantes obligaciones de Olimpia, enmarcada por las normas aplicables en la compañía.

Las obligaciones de los colaboradores respecto al manejo de la información son:

- Guardar estricta reserva de todo cuanto llegue a su conocimiento por razón de su oficio y cuya comunicación a otras personas pueda causar perjuicio a Olimpia o a los titulares de la información.
- Cumplir con la Ley de Protección de Datos Personales y demás normas que la modifiquen o adicionen, así como las demás políticas de seguridad establecidas por la Olimpia.

5.3. POLÍTICAS SOBRE CONTRIBUCIONES

Los recursos de Olimpia, no podrán utilizarse para hacer contribuciones a candidatos políticos o funcionarios de entidades oficiales.

Para esta norma, el término “contribución política” incluye cualquier pago directo o indirecto, comisiones, descuentos, préstamos, donaciones a comités o agrupaciones políticas, pago de gastos y compensaciones a personas que prestan servicios a grupos políticos o que laboren en empresas oficiales.

5.4. POLÍTICA SOBRE PAGOS INUSUALES

Ningún colaborador está autorizado para ordenar pagos en nombre de Olimpia que no estén directamente relacionados con las obligaciones o necesidades de Olimpia, que no sean soportados de manera adecuada o que no le corresponda ordenar; en tal caso estaría excediendo el límite de su autoridad. Tampoco podrá percibir pagos a favor de Olimpia cuando en el desarrollo de sus funciones el recibo de pagos no le ha sido autorizado.

Para cumplir con esta política, es responsabilidad de todo colaborador de Olimpia, que tenga conocimiento de irregularidades que afecten los bienes de la compañía mediante transacciones cuestionables o actitudes no aceptadas dentro de este código, reportar inmediatamente a la línea ética.

No se hará ningún pago a persona natural o jurídica si existen razones para creer que dicho pago pueda ser aplicado a su vez a objetivos ilegales en nombre de Olimpia.

El hecho de que un pago o una práctica no se encuentren prohibidos por la ley, no significa que se pueda realizar dicha acción. Resulta siempre conveniente informarse acerca de la ética de la acción propuesta. Muchas veces resulta más difícil reconocer y solucionar problemas éticos en la práctica comercial, que identificar y resolver problemas legales.

Ningún tipo de soborno podrá ser pagado por Olimpia, ni directa ni por interpuesta persona. Esta prohibición no tiene límites. Entendiendo soborno como: "Un pago efectuado por conseguir que alguien haga algo fuera de las normas legales o las normas de conducta del empleador de esa persona o para omitir algo que debería hacerse de acuerdo con las normas legales o las normas del empleador del sobornado".

5.5. POLÍTICA SOBRE MANEJO DE ACTIVOS DE OLIMPIA

Los activos de Olimpia no podrán ser utilizados para destinarlos a realizar actividades de interés personal, no serán para el provecho o enriquecimiento de los directivos ni demás colaboradores, ya que además de estar en contra de las normas de la compañía, viola las normas legales colombianas y de los países en donde se desarrollen operaciones. Quienes administran los recursos, deben velar por la correcta disposición y uso racional de los activos, con uso exclusivo para la compañía.

Los colaboradores tienen la obligación de informar a la línea ética la presencia de conductas inadecuadas por parte de otros miembros de Olimpia o de terceros, cuando se ponga en riesgo la integridad y efectividad de tales recursos o activos.

5.6. POLÍTICA DE OBSEQUIOS FAVORES E INVITACIONES

Es política de Olimpia que ni sus colaboradores, ni miembros directos de sus familias acepten u ofrezcan obsequios, prebendas, agasajos y/o atenciones de parte de clientes o proveedores o cualquier persona o empresa interesada en obtener algún favor o negocio, con los cuales puedan pretender influenciar inapropiadamente el desarrollo normal y equitativo de las relaciones de negocios entre nuestra compañía y cualquier cliente, proveedor o competidor.

De presentarse la anterior situación, el colaborador deberá retornarlo a quien lo envió inmediatamente y notificarlo a la línea ética.

5.6.1. Situaciones inadmisibles

Los colaboradores deben ser conscientes que “obsequios” en el contexto de esta política pueden incluir objetos de valor no necesariamente en efectivo o bienes tangibles. Por ejemplo, promesas de futuros negocios, pagos de gastos de viaje o contribuciones benéficas. Adicionalmente:

- a. Aceptar dinero, cualquier otro obsequio por pequeño que este sea o solicitar favores personales de un cliente, proveedor, contratista, empleado estatal directamente o por terceras personas, que tengan o lleguen a tener vínculos comerciales con Olimpia o sus filiales, los cuales podrían entenderse que motivan a cambiar la conducta normal de nuestras relaciones.
- b. Hacerle a un cliente, proveedor, contratista o trabajador público o privado un obsequio o agasajo que podrá entenderse motivado a cambiar la conducta normal de nuestras relaciones.
- c. Solicitar la retribución o favores en cambio de la adjudicación de contratos.
- d. No se debe recibir u ofrecer ningún obsequio, invitación o fuera de las prácticas habituales, que viole una ley, regulación o política para el que da o recibe o que se considere como soborno o pago facilitador.
- e. Los obsequios de dinero no están permitidos excepto en situaciones donde obsequiar dinero está requerido como costumbre local.
- f. Los colaboradores pueden brindar o aceptar invitaciones a comida y entretenimiento para soporte de las actividades del negocio siempre y cuando:

- La práctica no viole ninguna ley, regulación o estándar de conducta de la compañía que recibe.
 - Las cortesías no se ofrecen para propósitos de influenciar una decisión de negocios y no puede ser interpretada como una tentativa de ganar una ventaja injusta.
 - La aceptación de cortesías será para crear una acertada relación de negocios.
 - Costos asociados con la entrega de cortesías en negocios están limitados con gastos razonables auténticos.
 - Las cortesías de negocios son compatibles con prácticas de industria locales y no se consideran extravagantes.
 - Dichas cortesías no impactan negativamente la reputación de la compañía y sus filiales a los negocios involucrados.
- g. Los colaboradores que ofrecen o aceptan cortesías deben sentirse cómodos que los gerentes de las partes lo conocen o el público tenga conocimiento de estas.
- h. Los gastos de entretenimiento de negocios no incluyen entretenimiento adulto, clubes nocturnos, entretenimiento que tenga contenido sexual (bares, clubes de striptease) o cualquiera que tenga un impacto negativo para la reputación de Olimpia o sus filiales o de los individuos involucrados, incluso cuando tales entretenimientos sean parte de una costumbre local.

5.6.2. Situaciones admisibles

- a. Obsequiar artículos de propaganda de distribución generalizada.
- b. Aceptar descuentos en compras de productos y servicios de clientes o proveedores, cuando estos se ofrezcan de manera general a otras personas que tiene con el proveedor o cliente una relación comercial similar.
- c. Aceptar o invitar a un cliente, proveedor o contratista a participar en una actividad social, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:
 - Que el superior inmediato lo haya aprobado.
 - Que tenga como objetivo desarrollar una mejor comprensión mutua y una relación más clara con el cliente y no para influir inapropiadamente en él.
 - Que la actividad social sea razonable por su naturaleza, frecuencia y costo.
- d. Está permitido el intercambio de obsequios siempre y cuando los mismos no sean superiores a 5 (5) SMDLV mensuales, que sean reportados al jefe inmediato y estén aceptados normalmente entre la comunidad de los negocios, en épocas de navidad, año nuevo y aniversarios.
- e. Si el regalo que se ofrece no cumple con los requisitos arriba señalados, el colaborador debe rechazar el regalo si puede hacerlo sin ofertar a quien se lo está dando, o

repórteselo a su superior inmediato, quien le aconsejara sobre qué actuación efectuar de acuerdo con las prácticas establecidas en Olimpia.

- f. Si usted se encuentra en una situación de recepción o envió de obsequios, invitaciones o entretenimiento de valor tangible o intangible con un cliente, proveedor, aliado estratégico o tercero, siga el Marco de Actuación descrito en el presente documento para aceptar o rechazar dichos obsequios e invitaciones.

6. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6.1. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

Las medidas de prevención adoptadas por Olimpia y aplicables en situaciones de potenciales conflictos de interés, tienen el propósito de mantener o restablecer, según fuere el caso, la normalidad del juego en la contratación, impidiendo de esta manera que las personas interesadas puedan decidir por sí solas. Tales medidas son:

Cualquier convención o acuerdo celebrado entre Olimpia y uno de sus administradores, deberá ser previamente autorizado por la Junta Directiva. Igual procedimiento se aplicará para los acuerdos en los cuales el administrador sea indirectamente interesado o en la que la contraparte sea persona interpuesta del administrador. Se exceptúan de esta regla las convenciones dirigidas a realizar operaciones celebradas o concluidas en condiciones normales, para las cuales se presume excluida 'a priori' la posibilidad de abuso en perjuicio de la sociedad. En los casos antes indicados, el administrador interesado deberá informar y abstenerse de participar con su voto en las correspondientes deliberaciones de ese órgano social.

Los Administradores no podrán tomar parte en las deliberaciones de la Junta Directiva que tengan por objeto la autorización de una operación en la cual estén directa o indirectamente interesados.

Si existiere interés contrapuesto, deberá revelarse a los demás Administradores.

Cuando la deliberación sobre las operaciones esté reservada a los Administradores desinteresados, el administrador interesado deberá acatar el deber de comunicar el hecho de estar incurso en un conflicto de interés, declarando no solamente la naturaleza de su propio

interés en la operación, sino también su extensión o alcance, es decir, los beneficios que espera obtener, así como la información a él entregada que pueda ser útil a Olimpia.

6.2. COMITÉ DE ESTRATEGIA Y ASAMBLEA DE ACCIONISTAS

El comité de Estrategia de Olimpia considerará todas las operaciones en que los Administradores estén directa o indirectamente interesados, y decidirá si autoriza o no la respectiva operación; sin embargo, cuando considere que por la trascendencia de la respectiva operación o por otras circunstancias, el conocimiento de ésta debe llevarse a la Asamblea de Accionistas, procederá a convocarla a una reunión extraordinaria con esa específica finalidad.

6.3. CONDUCTAS ESPERADAS

- a. Los colaboradores de Olimpia deberán mantenerse ajenos a cualquier situación que ponga en conflicto sus propios intereses con los de ella.
- b. Antes de realizar o concretar una operación o de suministrar información, deberá evaluarse si lo uno o lo otro involucra algún compromiso o un interés directo o indirecto.
- c. Ninguna persona vinculada con Olimpia podrá participar en eventos, negociaciones o relaciones que lo lleven a no ser objetivo en la formulación y práctica de las políticas corporativas o en la defensa de los intereses y objetivos de la sociedad.
- d. Bajo ninguna circunstancia, los colaboradores de Olimpia podrán involucrarse en relaciones con personas que, así sea solo apariencia, parezca que dan tratamiento favorable a determinadas empresas o individuos, con los que aquélla tenga o llegue a tener alguna relación comercial.
- e. Ningún colaborador de Olimpia podrá participar en transacciones, promociones o celebración de negocios, ni en la definición de políticas, normas o procedimientos, si tiene en ellas algún interés personal o familiar.
- f. Los colaboradores de Olimpia que participen en Juntas Directivas de otra sociedad comercial, deberán informarlo a la *Strategy Office* quien determinará si dicha participación genera o no conflictos de interés, a través de la encuesta de conflicto de intereses personales.

Los colaboradores de Olimpia que tengan inversiones o aportes de capital en sociedades comerciales que sean competidoras de Olimpia o de su matriz, o actuaciones profesionales generadoras de ingresos adicionales, deberán informar a la *Strategy Office* de Olimpia, mediante la encuesta de conflicto de intereses personales.

Los colaboradores de Olimpia de todos los niveles, procurarán no realizar negocios entre sí que puedan llevar a posteriores debates que interfieran en su rol laboral.

6.4. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La política de Olimpia en materia de prevención de conflictos de interés orientada a adelantar las acciones conducentes a 'sensibilizar' continuamente a los Administradores y colaboradores, con el fin de enervar las posibles situaciones que los incentive a obrar deslealmente, para lo cual se enfatizará en la observancia por parte de ellos, de comportamientos socialmente correctos y opuestos a conductas que persigan su propio interés con daño a la sociedad, o que sean una motivación para no abstenerse de concluir operaciones convenientes para ellos o para la misma sociedad.

6.5. REVELACIÓN DE ACTIVIDADES O INVERSIONES

Los administradores al momento de su ingreso a Olimpia y de forma anual declararán en la *Strategy Office* aquellas actividades o inversiones que estimen que puedan causar conflictos de interés, a través de la Encuesta de Conflicto de Interés Personales.

7. CONFLICTO DE INTERÉS

Se entiende por conflicto de intereses la situación en virtud de la cual los intereses de Olimpia se contraponen con los intereses personales de los colaboradores o de sus familiares, de tal forma que podrían guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero afectando el desempeño imparcial y objetivos de sus funciones.

La regla general de comportamiento frente al manejo del conflicto de intereses está dada por el principio de la buena fe y la lealtad en todas las actuaciones, lo que se logra si todos los colaboradores se responsabilizan de no generar para su beneficio y desde la compañía, ingresos más allá de los estrictamente laborales y en cumplimiento de los intereses de los asociados y la ley.

Las siguientes situaciones generan conflicto de interés:

- a. Defender los intereses de un cliente en perjuicio de otro cliente.
- b. Hacer uso del nombre de los clientes para negocios propios.
- c. Aprovechar la posición dominante para buscar un beneficio adicional al propio del negocio.

- d. Hacer uso de la jerarquía en la compañía para desviar oportunidades de negocios en beneficio propio o de sus familiares y allegados.
- e. Otorgar descuentos, disminuciones o exenciones de tasas, precios o plazos fundados en razón de amistad o parentesco.
- f. Utilizar el tiempo contratado con Olimpia, en actividades diferentes a las responsabilidades asignadas y que requieran de la inversión de atención y dedicación de tiempo y talento del colaborador en beneficio propio o en provecho de un tercero que compense o remunere directa o indirectamente.
- g. Utilizar las instalaciones, equipos y demás recursos de Olimpia y filiales para promover negocios, contactar clientes o realizar trabajos externos con fines personales o familiares.
- h. Participar o ser propietario de empresas o negocios que compitan con Olimpia en donde se actúe como proveedor o cliente.
- i. Hacer uso de información relativa a Olimpia o sus negocios en beneficio propio o de familiares y allegados.
- j. Contratar colaboradores con vínculo familiar con otro colaborador de Olimpia sin la autorización directa de la *Primary Unit*, mediante trámite realizado por la *Strategy Office*, sin realizar la gestión de riesgos de acuerdo con el procedimiento establecido por Olimpia en los casos de existencia de relación familiar, con la información suministrada en la declaración de posibles conflictos de interés.
- k. Relación de subordinación o dependencia entre colaboradores con vínculo familiar. Se consideran como vínculos familiares los siguientes:
 - Vínculo conyugal: Esposo(a) o compañero(a) permanente
 - Consanguinidad de primero a cuarto grado.
 - Primer grado: padres e hijos.
 - Segundo grado: hermanos, abuelos, nietos.
 - Tercer grado: tíos, sobrinos.
 - Cuarto grado: primos.
 - Afinidad de primer y segundo grado.
 - Primer grado: suegros.
 - Segundo grado: cuñados.
 - Parentesco civil: casos de adopción.
- l. Las relaciones afectivas entre colaboradores donde exista subordinación o dependencia, de ocurrir, los implicados deberán informar oportunamente a su jefe inmediato con el fin de tomar las determinaciones necesarias que favorezcan y garanticen el desempeño normal y eficiente de los involucrados y de quienes los rodean,

evitando el riesgo de verse enfrentados a un conflicto de intereses. En caso de relaciones entre colaboradores solteros, deberán ceñirse a las normas de conducta socialmente aceptadas.

- m. Conocer la existencia de un conflicto entre colaboradores, clientes o proveedores y no informar oportunamente a la línea ética de manera que se tomen las medidas necesarias para resolverlo, protegiendo a una de las partes o a sí mismo.

8.RELACIONES CON GRUPOS DE INTERÉS

La honestidad, la cortesía y el respeto en el trato con los clientes, con los proveedores, con la competencia o con la comunidad son de obligatorio cumplimiento.

8.1. RELACIONES CON CLIENTES

Olimpia realizará su mejor esfuerzo acorde con sus capacidades para conocer a sus clientes e identificar la actividad económica de los mismos, enmarcado en las normales legales, la prudencia, el buen criterio, el sentido común y dentro de los requisitos exigidos en las negociaciones y solicitudes de compra de los bienes y servicios que ofrecemos.

Es responsabilidad de cada colaborador velar por el estricto cumplimiento de estas disposiciones e implementar las medidas correctivas de depuración juntamente con su análisis exhaustivo al inicio de la relación.

Igualmente, los colaboradores de Olimpia al tener conocimiento o duda respecto de la ética o procedimientos inadecuados de nuestros clientes, deben informar de manera inmediata los hechos conocidos a la línea ética.

8.2. RELACIONES CON PROVEEDORES

El criterio y la filosofía con que Olimpia establece relaciones con los proveedores se basa en parámetros éticos, el trabajo, la honestidad, la alta calidad de los productos o servicios ofrecidos, los costos favorables y el cumplimiento tanto de las especificaciones convenidas como de la oportunidad en el suministro.

Por lo anterior, debe buscarse que se carezca de intereses personales en las empresas vendedoras o suministradoras y acatarse como mínimo la siguiente norma de conducta:

En el evento en que el colaborador encargado de efectuar la contratación y/o negociación tenga parentesco en primero, segundo o tercer grado de consanguinidad; primero o segundo grado de afinidad o único grado civil con el proveedor de Olimpia, el colaborador deberá notificarlo, absteniéndose de aprobar o definir cualquier orden de compra o servicios hasta tanto no le sea autorizado por escrito de manera expresa por la *Primary Unit*.

Adicionalmente está prohibido entregar al proveedor información que le otorgue ventaja frente a otros proveedores que aspiran a contratar con Olimpia.

8.3. RELACIONES CON LA COMPETENCIA

Olimpia respetará los acuerdos que se den dentro del sector con el fin de ofrecer un producto o servicio eficiente al cliente.

Igualmente, Olimpia y sus colaboradores deberán mantener siempre la confidencialidad de la información y no la usarán para causar perjuicio a sus clientes o para suministrarla a empresas de la competencia. Se abstendrá entonces de cometer actos que atenten contra empresas que presten los mismos servicios de la compañía, tales como información que desacredite a otros.

9. SISTEMA DE AUTOCONTROL Y GESTIÓN DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Olimpia adopta las medidas de control dentro del marco legal que le es aplicable orientadas a evitar que, en la realización de sus operaciones, pueda ser utilizada como instrumento para el ocultamiento, manejo, inversión o aprovechamiento en cualquier forma de dinero u otros bienes provenientes de actividades delictivas o ilícitas.

El lavado de dinero y/o activos, consisten en toda acción tendiente a dar apariencia legítima a ingresos obtenidos ilegalmente. En otros términos, ocultar o disfrazar la verdadera fuente del dinero obtenido ilícitamente tanto en moneda nacional como en moneda extranjera.

Se considera dinero ilegal el obtenido mediante cualquier actividad ilícita. En consecuencia, no se circunscribe al negocio del narcotráfico solamente. Este dinero puede ser adicionalmente producto de:

- Tráfico de migrantes.
- Trata de personas.
- Secuestro extorsivo.
- Rebelión.
- Extorsión.
- Enriquecimiento ilícito.
- Tráfico de armas.
- Tráfico de menores.
- Financiación de terrorismo. Tráfico de drogas.
- Delitos contra el sistema financiero.
- Delitos contra la administración pública.

Todas las operaciones que realiza Olimpia, cualquiera que sea su naturaleza, ya sea activa, pasiva o de bienes y/o servicios, conlleva implícito un nivel de riesgo. Por lo tanto, en todos los casos deben primar el buen criterio, el sentido común y la prudencia, necesarios para medir y evaluar no solo los riesgos comerciales, sino todos los riesgos colaterales que acompañan estas operaciones.

El conocimiento permanente del cliente, su ética comercial y personal, estilo de vida y el origen de sus negocios, se convierten entonces en factores fundamentales de análisis. Cualquier duda en estos aspectos sobre un cliente o proveedor, descalifica automáticamente su vinculación (activa, pasiva o de servicio) con Olimpia.

Es claro que este análisis debe formar parte integral del proceso de vinculación e iniciación de una relación comercial, el cual deberá revisarse en forma permanente a fin de tener depurada la base de datos de los clientes y proveedores.

Es responsabilidad de cada colaborador de Olimpia velar por el estricto cumplimiento de estas disposiciones e implementar las medidas correctivas necesarias de depuración y conjuntamente con su análisis exhaustivo al inicio de la relación.

En Olimpia se rechazará la ejecución de toda operación o servicio solicitado, cuyo motivo sea claramente ilícito. Así mismo, se colaborará con la Fiscalía General de la Nación y con las demás autoridades judiciales, de policía y administrativas, que sean responsables de la lucha contra el lavado de dinero o activos en cuanto al deber de suministrar la información de que disponga y de reportar las operaciones inusuales o sospechosas.

Los colaboradores de Olimpia que faciliten o coadyuven en la utilización de la compañía en operaciones de lavado de dinero o activos, serán sancionados disciplinariamente de acuerdo con el Reglamento Interno de Trabajo y denunciado ante las autoridades competentes sin perjuicio de la responsabilidad penal en que incurran.

Por lo anterior, es responsabilidad de cada colaborador de Olimpia acatar las disposiciones legales sobre el particular y cumplir estrictamente las políticas de la organización sobre este aspecto.

Así mismo, en el evento que Olimpia realice una transacción con un cliente nuevo o antiguo, es de estricto cumplimiento que el colaborador que realiza la operación tenga un conocimiento del cliente referente a su actividad económica y a sus datos personales y comerciales relevantes, los cuales deben verificarse y estar soportados adecuadamente.

10. PREVENCIÓN ANTISOBORNO

En Olimpia, se rechaza todo acto de corrupción.

Nos encontramos comprometidos con el cumplimiento de todas las normas de soborno transnacional y anticorrupción. Por lo tanto, no realizamos actos incorrectos como lo es ofrecer o prometer a un servidor público nacional o extranjero, proveedores, clientes o en general a cualquier tercero, de manera directa o indirecta:

- Sumas de dinero.
- Objetos de valor.
- Beneficios o utilidad a cambio de que dicho servidor público realice, omita o retarde cualquier acto relacionado con sus funciones y en relación con un negocio o transacción internacional.

La conciencia en el gasto es uno de los valores que todos los colaboradores independientemente de la posición que ocupen dentro de la compañía deben observar. Por tanto, los gastos de representación y de viaje que se deriven del desempeño de una función deben corresponder a las necesidades del negocio y el uso de este recurso puesto a disposición por la compañía debe ser adecuado y moderado. Debe tenerse en cuenta que,

aunque Olimpia ha estipulado unos límites máximos, los consumos deben ser racionales y es responsabilidad de cada colaborador velar porque esto se cumpla.

11. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

En Olimpia estamos comprometidos con la seguridad y salud en el trabajo de nuestros colaboradores. Por lo tanto, promueve el cuidado de la salud, prevención de posibles incumplimientos y/o accidentes laborales, con la implementación, mantenimiento y la mejora continua de la seguridad y salud de los colaboradores, estableciendo como subsistema de gestión del Sistema Integrado de Gestión, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST.

Olimpia por ser parte del Grupo Empresarial Colpatria, está comprometida con la sostenibilidad corporativa¹, orientada al cumplimiento de nuestros objetivos y generando valor a los grupos de interés, a través de nuestros productos y servicios, enfocados en nuestro compromiso social y ambiental.

El enfoque de sostenibilidad corporativa de las compañías de Mercantil Colpatria y sus asociadas, se fundamenta en la interrelación generadora de valor compartido entre nuestras operaciones y los grupos de interés, sobre la base se integran transversalmente los factores económico, social y ambiental, derivando resultados empresariales responsables y sostenibles.

Esta integración no implica desviar el marco de políticas y estrategias corporativas, de los objetivos y fines del negocio, todo lo contrario, el enfoque de sostenibilidad es inherente al actuar propio de la organización, pues se integra y dinamiza con innovación y tecnología, con ética y transparencia, con cumplimiento legal, con compromiso social y ambiental, con visión de futuro.

¹ Reporte Informe No Financiero 2019. www.mercantilcolpatria.com

12. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

12.1. COMPORTAMIENTOS FRENTE A CONDUCTAS NO ÉTICAS

Este código comprende los principios, reglas y comportamientos que Olimpia exige a todos sus colaboradores. Será deber de cada uno conocer los lineamientos y especificaciones aquí planteados como normas de conducta frente a situaciones no éticas, así mismo tendrá la obligación de informar a la línea ética cualquier violación o conducta que en su concepto genere o conlleve al incumplimiento de estas normas o evidencia actos incorrectos.

Por medio de la línea ética se deberán investigar objetivamente los sucesos para tomar las medidas correctivas ya sean de carácter disciplinario o administrativo y previa autorización de la Junta Directiva darán aviso a la autoridad competente cuando el caso sea de tipo legal y así se requiera.

12.2. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Este código hace parte de las políticas de Olimpia, por lo tanto, resulta de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores.

El incumplimiento de las reglas éticas y normas de conducta previstas en este código será sancionado disciplinariamente como una violación grave al Contrato de Trabajo y al Reglamento Interno de Trabajo de Olimpia, atendiendo el procedimiento establecido para realizar un proceso disciplinario, sin perjuicio de las acciones legales que Olimpia emprenderá cuando se haya causado daño a su patrimonio económico y/o reputación.

12.3. PROCEDIMIENTO PARA REPORTES

El código de ética y conducta es aplicable a toda la compañía, por lo cual el canal de comunicación para realizar reportes sobre su incumplimiento es el correo electrónico eticaolimpia@olimpiait.com, esta línea goza de toda la confidencialidad para dar tratamiento a conductas contrarias a las expresadas en el presente documento.

12.4. MARCO DE ACTUACIÓN

A continuación, se orienta la actuación o acción apropiada para las situaciones que generen incertidumbre de cara al cumplimiento del Código de ética y Conducta:

