

**POL-034 Código de Conducta y Programa
de Transparencia y Ética Empresarial
Versión Nro. 07**

CONTENIDO

1. CONTROL DE CAMBIOS.....	4
2. MENSAJE DE LA DIRECCIÓN	5
3. PROPÓSITO Y ALCANCE.....	7
4. INSTANCIAS DE APROBACIÓN.....	7
5. VALORES CORPORATIVOS.....	8
5.1. DISCIPLINA	8
5.2. COMPETITIVIDAD	8
5.3. CONFIABILIDAD	9
5.4. TRANSPARENCIA	9
5.5. DELIVERY.....	10
6. PAUTAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA.....	10
6.1. EJEMPLO Y LIDERAZGO ÉTICO	11
6.2. RESPETO POR LAS NORMAS Y LEYES.....	11
6.3. RECHAZO DE TODA PRÁCTICA CORRUPTA, ILEGAL O CONTRARIA A LOS DERECHOS HUMANOS	11
6.4. COMPROMISO CON EL BUEN NOMBRE DE OLIMPIA	12
6.5. CUMPLIMIENTO DE POLÍTICAS Y DEBERES ÉTICOS	12
6.6. RESPONSABILIDAD CON LA SOSTENIBILIDAD	13
6.7. REPORTE Y GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.....	13
6.8. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN.....	14
6.9. RESPONSABILIDAD CON LOS DERECHOS HUMANOS	14

6.10.	CONOCIMIENTO DE TERCEROS.....	14
6.11.	RELACIONES RESPONSABLES CON LA COMPETENCIA	15
6.12.	PROTEGEMOS LA INFORMACIÓN COMO UN ACTIVO VALIOSO.....	15
6.13.	USO RESPONSABLE DE LOS RECURSOS Y BIENES	16
6.14.	PARTICIPACIÓN EN LOS PROGRAMAS CORPORATIVOS.....	16
6.15.	ÉTICA EN LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EL USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y DATOS	16
7.	MECANISMOS DE TRANSPARENCIA	17
7.1.	CONFLICTOS DE INTERÉS	17
7.1.1.	TIPOS DE CONFLICTO DE INTERÉS	17
7.1.2.	EJEMPLOS COMUNES DE CONFLICTO DE INTERÉS	18
7.1.3.	DECLARACIÓN Y REPORTE OPORTUNO.....	19
7.2.	POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN.....	20
7.3.	POLÍTICA LA/FT/FPADM	21
7.4.	DISPOSICIONES CONTRA EL FRAUDE	22
7.5.	COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA	22
7.5.1.	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	23
7.5.2.	CONFORMACIÓN	23
8.	CANALES DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE.....	24
9.	DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN	25
10.	RÉGIMEN SANCIONATORIO	26

11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD Y ACTUALIZACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA	26
12. ANEXOS	27
12.1. DEFINICIONES.....	27
12.2. FORMULARIOS.....	30
13. PROPIEDAD DE OLIMPIA	31

1. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN
1	2018-09-25	Este documento fue elaborado en la Gerencia Legal - Secretaría General y aprobado por la Junta Directiva.
2	2020-07-28	Actualiza razón social.
3	2021-04-26	Incorpora el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

4	2021-05-11	Incluye aclaración sobre el manejo de redes sociales y reemplaza el término “compañía” por “organización”.
5	2022-05-31	Actualiza el Programa de Transparencia y Ética Empresarial de conformidad con la Circular Externa 100-000011 de la Superintendencia de Sociedades.

“A partir de la versión 6, el control de cambios se reflejará en la herramienta de gestión que está definida para el SIG.”

2. MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

En Olimpia (la “Compañía”), nuestra trayectoria es testimonio de un propósito firme: impulsar la transformación digital del país con innovación, confianza y seguridad. Desde nuestros inicios hemos trabajado con disciplina, responsabilidad y el convencimiento de que el desarrollo tecnológico debe estar siempre acompañado de ética y transparencia. Estos principios nos inspiran y nos impulsan a seguir avanzando con la misma integridad y compromiso que nos han caracterizado.

Hoy, en un entorno digital cada vez más dinámico y global, renovamos nuestro compromiso con el futuro: queremos seguir creciendo de manera sostenible, innovando con responsabilidad y ofreciendo soluciones que fortalezcan la confianza en el mundo digital, porque creemos que solo así se construyen organizaciones verdaderamente trascendentes.

Nuestra gente es el corazón de este legado. En cada colaborador encontramos el reflejo de una cultura ética que se fortalece día a día, guiada por principios de transparencia, confiabilidad y cumplimiento.

Esa cultura es nuestra mayor fortaleza y la base sobre la cual continuamos forjando el futuro.

En ese camino, vivir nuestro valor de Delivery es esencial: significa transformar planes en acciones concretas, ejecutar con excelencia para entregar resultados sostenibles. Cada entrega bien hecha refleja nuestro compromiso con la confianza que otros depositan en nosotros. Hacer que las cosas pasen, con ética y sentido de propósito, es parte de cómo construimos país.

Sabemos que actuar correctamente no siempre es el camino más corto, pero estamos convencidos de que es el único que garantiza resultados sostenibles en el tiempo, relaciones de confianza y una reputación sólida. No buscamos atajos ni toleramos la mentira, rechazamos cualquier forma de fraude, corrupción, soborno, lavado de activos o financiación del terrorismo y adoptamos un enfoque de cero tolerancia frente a conductas indebidas. Elegimos hacer las cosas bien, incluso cuando el camino es más exigente, porque entendemos que la verdadera recompensa está en el impacto positivo que generamos.

Este Código de Ética y Conducta recoge los valores que nos definen y las reglas que orientan nuestro actuar diario como compañía tecnológica y como aliados de quienes confían en nosotros. Es una guía clara para que todos —colaboradores, administradores, socios de negocio, proveedores y demás grupos de interés— podamos tomar decisiones alineadas con nuestros principios y con el compromiso que tenemos frente a la sociedad.

Invito a cada uno de ustedes a conocer, comprender y aplicar este Código con responsabilidad y rigor. Asimismo, los animo a rechazar y reportar cualquier conducta que se aparte de estos lineamientos.

Simbad Ceballos Ávila
Chief Legal Officer

3. PROPÓSITO Y ALCANCE

Nuestro Código de Ética y Conducta establece los principios, valores y lineamientos que deben guiar la conducta de todos quienes hacemos parte de Olimpia. Refleja nuestro compromiso con una forma de actuar ética, transparente y responsable, en cada decisión e interacción que llevamos a cabo, sin importar el país o sector en el que estemos presentes.

Este Código busca fortalecer la confianza de nuestros grupos de interés y servir como marco de referencia para prevenir, identificar y manejar situaciones que puedan representar riesgos éticos, reputacionales o legales.

Actuar con integridad es una responsabilidad compartida que protege el legado que hemos construido y proyecta nuestro crecimiento hacia el futuro.

Este Código es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que integramos a la Compañía, incluyendo:

- **Miembros de órganos de gobierno corporativo.**
- **Colaboradores de todos los niveles, áreas y países.**
- **Proveedores, consultores, contratistas, clientes.**
- **Aliados o socios de negocios.**
- **Terceros que actúen en nombre o representación de la Compañía, o que tengan una relación jurídica o de negocios relevante con nuestras empresas.**

4. INSTANCIAS DE APROBACIÓN

Nuestro Código de Ética y Conducta y sus actualizaciones son aprobadas por la Asamblea de Accionistas de Olimpia.

5. VALORES CORPORATIVOS

En la Compañía nuestros valores corporativos representan la base ética sobre la cual se construyen todas nuestras acciones y decisiones. Aplicarlos de manera consciente en cada función y en el relacionamiento con terceros fortalece nuestra cultura organizacional y consolida la confianza de nuestros grupos de interés. Los siguientes valores no solo definen quiénes somos, sino también cómo actuamos frente a los desafíos éticos del entorno empresarial:

5.1. Disciplina

Nacimos con la convicción de que el trabajo duro y juicioso es lo que nos permite cosechar el fruto más dulce. Para realmente ser merecedores del progreso que generamos, es indispensable trabajar duro, ser constante y consciente de los procesos.

Vivir la disciplina en la Compañía significa actuar con responsabilidad, constancia y enfoque en cada tarea que asumimos. Se espera que cumplamos con los procesos establecidos, respetemos los tiempos, cuidemos los detalles y mantengamos un alto estándar de calidad, incluso en lo cotidiano. La disciplina también se refleja en nuestra capacidad para planear, priorizar y sostener el esfuerzo, aun cuando los resultados no sean inmediatos. No se trata solo de trabajar mucho, sino de trabajar bien, con conciencia del impacto que tiene nuestro rol en el propósito de la Compañía. Ser disciplinados es honrar el esfuerzo propio y el de los demás, y demostrar día a día que el progreso se construye con rigor, entrega y compromiso auténtico.

5.2. Competitividad

Nuestra forma de demostrar la creencia de que el progreso lo merecen todos los colombianos es optar por ser lo más democrático posible en nuestras acciones como empresa. Eso implica indudablemente, estar dispuestos a competir.

Como colaboradores de la Compañía, vivir la competitividad significa actuar con excelencia, integridad y transparencia en todo lo que

hacemos. Significa esforzarnos por superar estándares, innovar continuamente y buscar siempre mejores resultados, sin dejar de respetar las reglas del juego ni a nuestros competidores. En cada acción, demostramos que competir éticamente es también una forma de contribuir al desarrollo colectivo.

5.3. Confiabilidad

Debemos inspirar confianza para generar cada vez más progreso. Creer firmemente en nosotros es una cosa, pero si los demás confían en nuestros valores y nuestro trabajo, podremos trabajar mejor por Colombia.

Ser confiables significa cumplir lo que prometemos, actuar con coherencia y ser consistentes entre lo que decimos y lo que hacemos. En la Compañía, la confianza se construye día a día cuando nuestras acciones reflejan integridad y respeto por quienes confían en nosotros.

Se espera que comuniquemos con honestidad, asumamos con seriedad nuestras tareas y reconozcamos nuestros errores cuando sea necesario. Inspiramos confianza no solo con nuestras capacidades, sino sobre todo con nuestra ética. Cada colaborador es un embajador de la reputación de la Compañía, y esa reputación es clave para generar alianzas duraderas, avanzar con legitimidad y contribuir al progreso del país.

5.4. Transparencia

Nada bueno sale de vivir guardando secretos. Ya sean buenos o malos. La honestidad es clave del éxito. No se trata solamente de la tranquilidad mental de un trabajo honesto; ser transparentes es la ruta más directa a un mundo mejor para todos.

Vivir la transparencia en el día a día significa comunicarnos de manera clara, honesta y oportuna, incluso cuando los temas son difíciles. Como parte de la Compañía, se espera que manejemos la información de

forma veraz, completa y diligente, evitando interpretaciones ambiguas, omisiones intencionales o comunicaciones que puedan inducir a error.

Transparencia también es levantar la mano cuando algo no está bien, reportar irregularidades y hablar con franqueza, desde el respeto, para construir entornos de confianza. En nuestras decisiones, debemos tener en cuenta no solo lo legal, sino lo correcto. Porque cuando actuamos con transparencia, fortalecemos la credibilidad de la Compañía, protegemos su reputación y abrimos el camino para relaciones más justas, éticas y sostenibles con todos nuestros grupos de interés.

5.5. Delivery

Creemos en la importancia de cumplir lo que nos proponemos, de transformar planes en acciones y acciones en resultados. El Delivery representa nuestra capacidad de hacer que las cosas pasen: alcanzar metas con enfoque, adaptabilidad y excelencia.

Vivir el valor de Delivery significa actuar con orientación a resultados, claridad en los objetivos y responsabilidad en cada paso del proceso. Se espera que hagamos seguimiento a nuestras metas, que midamos nuestro desempeño, que aprendamos de la experiencia y fortalezcamos el trabajo en equipo para entregar valor sostenible a la Compañía y al país.

Reconocer lo que funciona, aprender de lo que no y mantener el rumbo son claves para avanzar con determinación. Cada entrega bien hecha refleja nuestro compromiso con la calidad, la eficiencia y la confianza que otros depositan en nosotros.

6. PAUTAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA

En la Compañía, estamos convencidos de que actuar con integridad es esencial para el desarrollo sostenible de nuestros negocios. Por eso, todas nuestras acciones e interacciones deben estar alineadas con los

valores corporativos, el cumplimiento de la ley y nuestras políticas internas, sin importar el rol, la función o el nivel jerárquico.

Las siguientes pautas de conducta orientan el comportamiento esperado de nuestros colaboradores en su día a día. Cumplirlas no solo refuerza nuestra cultura ética, sino que protege la confianza de nuestros grupos de interés y consolida el compromiso colectivo con una forma de actuar transparente, responsable y coherente.

6.1. Ejemplo y liderazgo ético

En la Compañía, creemos que liderar es también inspirar con el ejemplo. Todas las personas, especialmente quienes ejercen posiciones de liderazgo, tienen la responsabilidad de actuar con integridad, transparencia y respeto en cada decisión, relación y mensaje que comunican. Ser ejemplo ético significa vivir los valores de la Compañía en lo cotidiano, incluso en los pequeños gestos, y demostrar coherencia entre lo que se dice y lo que se hace.

El liderazgo ético también implica rechazar cualquier conducta que vaya en contra de nuestras políticas o principios, incluyendo el uso indebido de la posición para obtener beneficios personales o favorecer a terceros.

6.2. Respeto por las normas y leyes

Cumplimos las leyes del país donde opera la Compañía y/o las leyes extranjeras aplicables, colaborando activamente con los objetivos de las entidades de vigilancia y control institucional.

6.3. Rechazo de toda práctica corrupta, ilegal o contraria a los derechos humanos

No toleramos ninguna forma de corrupción, soborno, fraude, acoso, discriminación, ni otras prácticas que vulneren los derechos fundamentales o contravengan la ley. La integridad, el respeto por la legalidad y la dignidad humana son principios innegociables.

Nos abstenemos de ofrecer, recibir o promover beneficios indebidos o realizar cualquier acto contrario a la ética, respetando y dando cumplimiento a las disposiciones y lineamientos de la Compañía enmarcados en nuestros valores corporativos, el POL-032 Código de Buen Gobierno Corporativo de Olimpia IT S.A.S. y el Programa de Transparencia y Ética Empresarial.

6.4. Compromiso con el buen nombre de Olimpia

Como colaboradores de Olimpia, actuamos con prudencia y compromiso frente a cualquier expresión pública que pueda vincularse con la Compañía. Nos abstenemos de realizar declaraciones que puedan interpretarse como posicionamientos oficiales, de comunicar y/o divulgar información confidencial de la Compañía y evitamos comentarios, publicaciones o acciones —incluso en redes sociales— que puedan afectar la reputación, la imagen corporativa de la Compañía, administradores, colaboradores o la confianza de nuestros grupos de interés.

Cuidar el buen nombre y el uso adecuado de la marca refleja nuestro sentido de pertenencia y compromiso con la integridad de Olimpia. Por ello, recordamos que existen voceros oficialmente designados para representar a la Compañía y emitir comunicaciones externas. Ningún colaborador podrá actuar como portavoz de la Compañía sin contar con la autorización expresa de la Asamblea de Accionistas.

6.5. Cumplimiento de políticas y deberes éticos

Como parte de nuestro compromiso con la integridad y la excelencia operativa, conocemos, comprendemos y aplicamos de manera rigurosa los códigos, políticas, manuales, procedimientos y protocolos establecidos por la Compañía. Cumplir con estos lineamientos es una responsabilidad individual y colectiva que garantiza la coherencia de nuestras acciones con los valores corporativos, la estrategia organizacional y los principios éticos que nos rigen. Ignorar o incumplir deliberadamente los lineamientos establecidos compromete la confianza, la eficiencia de los procesos y el logro de los objetivos. Actuar

conforme a las normas internas fortalece nuestra cultura de cumplimiento y sostenibilidad.

6.6. Responsabilidad con la sostenibilidad

Nos alineamos con el propósito y aportamos al logro de los objetivos estratégicos en materia de sostenibilidad, consolidando un modelo de negocio responsable con la gobernanza, sociedad y el medio ambiente, para asegurar que cada decisión contribuya al progreso del país y el bienestar de la gente.

6.7. Reporte y gestión de conflictos de interés

Sabemos que las relaciones de trabajo se construyen sobre la base del respeto y la transparencia. Por eso, promovemos una cultura en la que todas las decisiones se toman con objetividad, imparcialidad y siempre pensando en el mejor interés para la Compañía.

Como colaboradores, nos abstenemos de participar en procesos de selección, contratación o decisiones comerciales o de negocios en los que tengamos un interés personal o vínculos directos con aspirantes, inversionistas, aliados o socios de negocios, proveedores, clientes u otros terceros.

El no revelar un conflicto de interés real, potencial o aparente debilita la confianza y vulnera los principios de este Código. Por esa razón, asumimos el compromiso de reportar de manera oportuna cualquier situación que pueda interpretarse como un conflicto, y de actuar con rectitud y coherencia en todo momento.

En el caso de los directores y administradores de las empresas que integran el Grupo Empresarial Colpatria, el Código de Buen Gobierno establece los mecanismos concretos para la prevención, gestión y divulgación de conflictos de interés, así como para regular actividades que impliquen competencia con las sociedades que lo conforman.

6.8. **Transparencia y comunicación**

Informamos oportunamente a través de la Línea Ética cualquier hecho, irregularidad, práctica o posible conflicto de interés que pueda afectar los objetivos de la Compañía, su relacionamiento con terceros o contravenir sus principios éticos, favoreciendo de este modo una cultura de confianza y transparencia.

6.9. **Responsabilidad con los derechos humanos**

Reafirmamos nuestro compromiso con la promoción y el respeto de los derechos humanos como base fundamental para el desarrollo sostenible y la construcción de una sociedad más equitativa. Reconocemos que la dignidad, la igualdad y el bienestar de las personas son principios esenciales que deben reflejarse en cada una de nuestras decisiones y relaciones. Por ello, fomentamos una cultura organizacional centrada en la inclusión, el respeto y la responsabilidad, que se traduce en entornos laborales libres de discriminación, donde cada individuo puede desarrollar su máximo potencial.

Como parte de este compromiso, realizamos procesos de evaluación de desempeño orientados al desarrollo y brindamos retroalimentación de manera respetuosa y constructiva, promoviendo el crecimiento personal y profesional de nuestros colaboradores. Este compromiso se extiende a nuestros proveedores y aliados, promoviendo prácticas empresariales que valoran la diversidad y garantizan condiciones laborales justas y seguras. Las directrices y principios de nuestra alineación a los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos se reflejan en nuestra Política de Derechos Humanos.

6.10. **Conocimiento de terceros**

Garantizamos la debida diligencia en el conocimiento previo de los accionistas, miembros de órganos de gobierno corporativo, colaboradores, aliados, proveedores y demás terceros con los que se establecen vínculos de negocio, jurídicos y laborales.

6.11. Relaciones responsables con la competencia

Fomentamos una relación ética, transparente y respetuosa con otras empresas del sector, en cumplimiento de los principios de libre competencia y de las leyes aplicables. Nos abstenemos de participar, directa o indirectamente, en actividades que constituyan competencia desleal, generen ventajas indebidas o limiten el funcionamiento libre y justo del mercado.

Rechazamos cualquier acuerdo o intercambio de información con competidores que pueda interpretarse como intento de fijar precios, dividir territorios, manipular procesos de selección o restringir la competencia de manera indebida. Protegemos con rigor la confidencialidad de la información estratégica de la Compañía y reportamos de forma inmediata cualquier situación que pueda implicar un riesgo de colusión o infracción a la normativa de competencia. Así, fortalecemos nuestra reputación y contribuimos a un entorno empresarial íntegro y sostenible.

6.12. Protegemos la información como un activo valioso

Asumimos la responsabilidad de manejar de forma segura, ética y confidencial toda la información generada o recibida por la Compañía y a la que accedemos en el ejercicio de nuestras funciones. Esto incluye datos estratégicos, comerciales, financieros, técnicos y cualquier información personal de clientes, colaboradores, proveedores u otros terceros. Nuestro compromiso consiste en proteger esta información frente a accesos no autorizados, pérdidas o usos indebidos, y a cumplir en todo momento las políticas internas, las leyes aplicables y las mejores prácticas en seguridad de la información y protección de datos personales. Actuamos con precaución al utilizar medios digitales, resguardar contraseñas y asegurar que los dispositivos y documentos estén protegidos en todo momento.

Este compromiso de confidencialidad y resguardo se mantiene vigente incluso después de que finalice nuestra relación laboral o contractual con la Compañía. No está permitido conservar, compartir ni hacer uso

de información reservada para beneficio personal o de terceros. Proteger la información que se nos confía es un acto de integridad que fortalece la confianza, la reputación y la sostenibilidad de la Compañía.

6.13. Uso responsable de los recursos y bienes

El uso de los recursos, bienes e instalaciones de la Compañía debe hacerse de manera responsable, eficiente y exclusivamente para fines laborales autorizados. Como colaboradores somos responsables de proteger los activos físicos, tecnológicos y financieros bajo nuestra custodia, evitando su uso indebido, desaprovechamiento, daño o pérdida, y reportando de forma oportuna cualquier incidente que los afecte. No utilizamos herramientas tecnológicas, redes, sistemas de información, vehículos, insumos o redes sociales corporativas con fines personales, políticos, religiosos o ilegales. El cuidado de los recursos corporativos refleja nuestro compromiso con la ética, la disciplina operativa y el respeto por el entorno de trabajo.

6.14. Participación en los programas corporativos

Nos involucramos con responsabilidad y compromiso en las actividades de capacitación, entrenamiento y comunicación de resultados, que fortalecen los conocimientos, capacidades y alineación con los intereses de la Compañía.

6.15. Ética en la transformación digital y el uso de inteligencia artificial y datos

La organización se compromete a adoptar un enfoque ético en la transformación digital y en el uso de tecnologías emergentes, incluyendo la inteligencia artificial y el manejo de datos. Ello implica garantizar la protección de la información personal y sensible, prevenir y mitigar sesgos en los algoritmos, y promover un uso transparente, seguro y responsable de las herramientas tecnológicas. Toda iniciativa digital deberá incorporar principios de privacidad, equidad y responsabilidad, asegurando que la innovación tecnológica se oriente al beneficio de la sociedad y al respeto de los derechos fundamentales.

7. MECANISMOS DE TRANSPARENCIA

7.1. Conflictos de interés

En la Compañía, sabemos que cada persona es parte de múltiples entornos: familiares, sociales, económicos y profesionales. Por eso, reconocemos que pueden existir situaciones en las que los intereses personales, familiares —o los de personas cercanas— se crucen con los deberes y decisiones propias del rol que cada uno desempeña en Olimpia.

Un conflicto de interés no siempre implica una falta, pero sí representa un riesgo ético si no se identifica y gestiona a tiempo. Se presenta cuando existe, podría existir, o incluso cuando hay una percepción razonable de que un interés personal pueda interferir con nuestra objetividad, imparcialidad o buen juicio.

Reconocerlo y reportarlo con honestidad y de forma oportuna, es una muestra de integridad, compromiso y respeto por quienes confían en nuestro trabajo.

Actuar con transparencia nos permite tomar decisiones más justas, fortalecer la cultura de la Compañía y proteger juntos la confianza que nos une.

7.1.1. Tipos de conflicto de intereses

Los conflictos de interés pueden clasificarse según su grado de materialización:

- **Real:** existe un conflicto actual entre los intereses personales del colaborador y los de la Compañía, afectando su independencia de juicio o su capacidad de decisión.
- **Potencial:** aún no se ha materializado, pero existe la posibilidad razonable de que ocurra en el futuro bajo ciertas condiciones.
- **Aparente:** no hay conflicto en los hechos, pero un tercero podría percibir que hay pérdida de objetividad.

Esta clasificación aplica por igual a vínculos familiares, relaciones económicas, intereses financieros, relaciones afectivas o cualquier otra situación que pueda afectar la imparcialidad o generar un tratamiento preferencial.

En la Compañía valoramos la confianza y el respeto que construimos juntos, por eso, si dos colaboradores mantienen un vínculo familiar o afectivo, deben informarlo inmediatamente a la Línea Ética y a su superior, para asegurar un ambiente de trabajo justo y transparente; no está permitido que exista subordinación directa ni que participen en decisiones que afecten la gestión del otro, protegiendo así la imparcialidad y la equidad que nos definen.

Se entienden como vínculos familiares los siguientes:

- **Conyugal: esposo(a) o compañero(a) permanente.**
- **Consanguinidad:**
 - **Primer grado: padre, madre, hijos.**
 - **Segundo grado: abuelos, nietos, hermanos.**
 - **Tercer grado: tíos, sobrinos.**
 - **Cuarto grado: primos.**
- **Afinidad:**
 - **Primer grado: suegros.**
 - **Segundo grado: cuñados.**
- **Civil: adopciones legalmente reconocidas.**

7.1.2. Ejemplos comunes de conflicto de interés

A continuación, se presentan ejemplos ilustrativos de situaciones que podrían constituir un conflicto de intereses. La sola existencia de un conflicto no representa necesariamente una falta ética o disciplinaria; lo que resulta indebido es omitir su reporte, ocultarlo o actuar en función de intereses personales que puedan afectar, directa o indirectamente, la objetividad, la imparcialidad o los intereses de la Compañía:

- **Tener participación directa o indirecta en empresas proveedoras, clientes o competidoras de la Compañía.**
- **Intervenir en decisiones de contratación, compra o evaluación que involucren a familiares, parejas o allegados personales.**
- **Usar la posición jerárquica para desviar oportunidades de negocio en beneficio propio o de terceros.**
- **Utilizar recursos, instalaciones, información o tiempo laboral de la Compañía para actividades personales, familiares o externas no autorizadas.**
- **Aceptar beneficios, regalos o favores de terceros en condiciones que puedan comprometer la imparcialidad.**
- **Omitir el reporte oportuno de conflictos conocidos entre colaboradores y terceros relacionados con la Compañía –como accionistas, miembros de órganos de gobierno corporativo, clientes o proveedores– con el propósito de proteger intereses personales o beneficiar a otros.**

7.1.3. Declaración y reporte oportuno

Todos los colaboradores de la Compañía tenemos la responsabilidad de declarar de manera honesta, clara y oportuna cualquier conflicto de interés, ya sea real, potencial o aparente, que pueda afectar la objetividad de nuestras decisiones o comprometer los intereses de la Compañía. Esta obligación es parte esencial de nuestra cultura de transparencia y se debe cumplir en los siguientes momentos clave:

- **Ingreso a la Compañía:** Durante el proceso de vinculación laboral, el colaborador debe diligenciar la declaración de conflicto de interés correspondiente. En caso de que existan respuestas que permitan inferir un conflicto de interés real, potencial o aparente, la encuesta será enviada por el área de People Experience al Oficial de Cumplimiento, para su análisis y la emisión de las recomendaciones necesarias.
- **Actualización periódica:** De manera anual o cuando el Oficial de Cumplimiento u otra instancia autorizada, se deberá actualizar la

declaración de conflicto de interés, con el fin de garantizar que la información se mantenga vigente y precisa.

- **Identificación directa:** Si en el ejercicio de sus funciones un colaborador identifica por sí mismo un conflicto de interés real, potencial o aparente, está en la obligación de reportarlo de forma inmediata a la Línea Ética para su debida gestión.
- **Identificación por terceros:** En caso de que un tercero vinculado a la Compañía identifique una situación que represente un conflicto de interés relacionado con un colaborador, deberá informar el hecho a través de los canales establecidos, en especial la Línea Ética, para que se tomen las medidas correspondientes.

El cumplimiento de esta responsabilidad fortalece la confianza, protege la integridad de los procesos y previene riesgos que puedan afectar a la Compañía y su reputación.

7.2. Política Antisoborno y Anticorrupción

En la Compañía, creemos que la manera en que logramos nuestros objetivos es tan importante como los resultados mismos. Por eso, decimos no a cualquier forma de corrupción o soborno, sin excepciones. No aceptamos atajos ni prácticas que comprometan nuestra integridad, porque entendemos que la confianza se construye con hechos honestos, decisiones limpias y relaciones basadas en el respeto.

Nuestra Política Antisoborno y Anticorrupción se enmarca en el Programa de Transparencia y Ética Empresarial – PTEE, existe para recordarnos que actuar con transparencia es proteger nuestro legado y asegurar un futuro sostenible y duradero.

Esta política aplica a todos, sin importar el rol o la jerarquía: no ofrecemos, prometemos ni damos, de forma directa o a través de terceros, ningún tipo de pago de facilitación o beneficio indebido para obtener ventajas comerciales, decisiones administrativas o beneficios personales. De igual forma, no aceptamos ni solicitamos favores,

prebendas o incentivos que busquen influenciar nuestras decisiones en contravía de los procedimientos internos o la legalidad.

Cada uno de nosotros tiene el poder —y la responsabilidad— de decir no, de alzar la voz cuando algo no se ve bien, y de actuar con coherencia, incluso en los momentos difíciles. Porque liderar con ética no es solo responsabilidad de unos pocos: es una forma de trabajo, de vida y de respeto mutuo.

Elegir lo correcto, incluso cuando nadie nos está mirando, es lo que nos hace verdaderamente confiables.

7.3. Política LA/FT/FPADM

En la Compañía, creemos que la confianza no se exige: se construye todos los días, con acciones claras, decisiones responsables y un compromiso genuino con lo que es correcto. Prevenir el Lavado de Activos (LA), Financiación del Terrorismo (FT) y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (FPADM) va más allá del cumplimiento normativo; es proteger lo que somos, lo que representamos y lo que queremos seguir construyendo para el futuro.

Por eso, hemos implementado el Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM — SAGRILAFT, una herramienta que guía nuestros procesos para un relacionamiento seguro con las contrapartes y la integridad de nuestras operaciones y recursos.

Este compromiso nos involucra a todos. Cada colaborador, sin importar su rol, tiene la responsabilidad de actuar con diligencia al relacionarse con nuevos socios de negocios, proveedores, clientes o cualquier contraparte. Ser parte de la Compañía es también ser consciente de los riesgos, identificar señales de alerta y reportar cualquier comportamiento inusual o sospechoso a través de los canales del Sistema.

La prevención del LA/FT/FPADM es parte integral de nuestra cultura de cumplimiento. Trabajar con rigor, transparencia y responsabilidad nos protege como organización y refuerza la confianza que otros depositan en nosotros.

7.4. Disposiciones contra el fraude

En Olimpia reafirmamos nuestro compromiso con una gestión transparente, íntegra y alineada con las mejores prácticas empresariales y las disposiciones legales vigentes. Prevenir el fraude es una responsabilidad compartida que exige actuar con honestidad, rigor y vigilancia permanente en cada proceso. Todas nuestras operaciones deben desarrollarse bajo principios de legalidad, trazabilidad y ética, evitando cualquier conducta que facilite, encubra o contribuya a actos fraudulentos o indebidos.

Adoptamos una política de cero tolerancia frente al fraude, entendido como cualquier acción deliberada que, mediante el engaño, busque obtener beneficios indebidos para sí mismo o para terceros. Esta postura aplica sin excepción a todos los grupos de interés vinculados a la Compañía, quienes deben abstenerse de participar en transacciones, prácticas o actividades que impliquen apropiación, uso indebido o desviación de recursos.

La integridad en la gestión de la información, de los recursos y de los resultados es un principio fundamental de nuestra cultura corporativa.

7.5. Comité de Ética y Conducta

Nuestro Comité de Ética actúa como órgano consultivo y estratégico respecto a la adecuada interpretación, aplicación y fortalecimiento de este Código y de la cultura ética de la Compañía. En ejercicio de sus funciones, actúa de forma coordinada con las demás instancias de control y cumplimiento, respetando en todo momento la autonomía funcional y operativa del Oficial de Cumplimiento del Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE). Sus funciones principales son:

7.5.1. Funciones y responsabilidades

- **Analizar y pronunciarse sobre situaciones o consultas relacionadas con la interpretación y aplicación del Código de Ética y Conducta, en aspectos que no involucren presuntas infracciones al régimen anticorrupción, ni hechos que deban ser evaluados exclusivamente por el Oficial de Cumplimiento del PTEE.**
- **Conocer de forma consultiva los casos de conflicto de interés elevados por el Oficial de Cumplimiento del PTEE, cuando se requiera un análisis ético complementario, sin perjuicio de la autonomía del Oficial de Cumplimiento en la toma de decisiones.**
- **Recibir información sobre reportes realizados a través de la Línea Ética, en los casos que, por su naturaleza, impliquen dilemas éticos, posibles afectaciones al clima organizacional o riesgos reputacionales relevantes. En todo caso, los reportes relacionados con presuntos actos de corrupción, soborno, lavado de activos, o conductas contrarias al PTEE, serán gestionados exclusivamente por el Oficial de Cumplimiento, conforme a su marco normativo y sin interferencia de este Comité.**
- **Proponer ajustes o actualizaciones al Código de Ética y Conducta.**

El Comité de Ética y Conducta actuará en todo momento en coordinación con el Oficial de Cumplimiento del PTEE y con pleno respeto por la independencia, autonomía y funciones de este, conforme lo establece la normativa expedida por la Superintendencia de Sociedades.

7.5.2. Conformación

Nuestro Comité de Ética y Conducta se conforma por lo menos por el/la Chief Legal Officer, Chief Human Resource Officer y el Risk Director. Adicionalmente, podrá convocarse a cualquier otro colaborador que sea requerido de acuerdo con la situación analizada, lo cual será definido por el Oficial de Cumplimiento. Se reúne mínimo una vez al año y de forma extraordinaria a necesidad, cuando lo convoque el Oficial de Cumplimiento, quien hará la función de la secretaría del Comité.

Las deliberaciones son confidenciales, y cualquier recomendación se dejará por escrito en un acta, firmada por los miembros participantes.

8. CANALES DE DENUNCIA Y PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

En la Compañía, creemos que cuidar lo que hemos construido juntos empieza por tener el valor de hablar cuando algo no está bien. Por eso, contamos con la Línea Ética, un canal seguro, confidencial y accesible, diseñado para que cualquier persona —colaborador, aliado, proveedor, cliente o socio— pueda reportar situaciones que afecten la integridad de nuestra organización.

Somos una organización de puertas abiertas. Quien presencie o sospeche de un acto de corrupción, fraude, soborno, conflicto de interés, trato indebido o cualquier conducta que vaya en contra de nuestros valores, tiene el deber —y el respaldo— para reportarlo con total tranquilidad.

Este canal también se puede usar para solicitar orientación en dilemas éticos o posibles conflictos de intereses.

Los reportes serán atendidos con respeto, analizados con responsabilidad y tratados con la más estricta confidencialidad. En la Compañía, rechazamos cualquier tipo de represalia hacia quienes, actuando de buena fe, deciden reportar una situación preocupante. Nadie será sancionado por actuar con integridad ni por ayudar a proteger nuestra cultura.

Queremos un entorno donde la transparencia no sea un ideal, sino una práctica diaria. Donde saber que algo está mal no se quede en silencio, y donde hablar sea sinónimo de compromiso, no de riesgo.

La Línea Ética es nuestra herramienta para fortalecer esa confianza, entre todos. Los reportes pueden ser realizados a través del correo electrónico: eticaolimpia@olimpiait.com.

9. DIVULGACIÓN Y CAPACITACIÓN

En Olimpia, el Código de Ética y Conducta no es solo un documento: es una guía viva que refleja lo que creemos, lo que valoramos y la forma en que elegimos actuar cada día. Para que este compromiso ético sea verdadero y se mantenga en el tiempo, es fundamental que todos los grupos de interés de la Compañía lo conozcamos, lo comprendamos y lo apliquemos conscientemente.

Por eso, hemos definido una política de divulgación y capacitación que garantiza que cada administrador, miembro de órganos de gobierno corporativo, colaborador, socio de negocio, proveedor y tercero relacionado, tenga acceso a este Código, lo entienda y pueda apropiarse de sus principios de forma cercana y práctica.

Cada colaborador, desde el momento en que ingresa a la Compañía y a lo largo de su trayectoria, recibe espacios de formación, actualización y conversación ética, que fortalecen nuestra cultura basada en la integridad. Y, más allá de aprender el contenido, queremos que el Código se sienta cercano, útil y real. Que no sea visto como una obligación, sino como una brújula que ayuda a tomar decisiones correctas, a resolver dilemas y a actuar con coherencia.

Porque vivir nuestros valores es un ejercicio diario, y compartir ese compromiso con los demás es lo que realmente hace la diferencia. Formarnos en ética es cuidar lo que somos y proyectar con orgullo la Compañía que queremos seguir siendo.

Toda versión vigente de este Código estará disponible a través de los canales internos de comunicación y en la página web de la Compañía.

10. RÉGIMEN SANCIONATORIO

En Olimpia, creemos en la integridad de nuestras personas y en su capacidad para actuar con responsabilidad, honestidad y respeto. Este Código de Ética es una guía que fortalece nuestra cultura de confianza, pero también establece límites claros para proteger aquello que nos une: nuestros valores. Cuando se incumple, no solo se infringe una norma, también se afecta la credibilidad y la confianza construida entre todos.

Por eso contamos con un régimen sancionatorio que aplica consecuencias proporcionales a la gravedad de las faltas éticas, conforme al artículo 48 del REG-01 Reglamento Interno de Trabajo, la legislación laboral y las políticas internas de la Compañía. Toda situación será evaluada de forma imparcial, respetuosa y confidencial.

Cumplir este Código es un acto de coherencia con lo que somos y lo que representamos como organización. Porque cuando elegimos actuar bien, protegemos nuestro entorno, fortalecemos la confianza y dejamos claro que, en Olimpia, la ética no es negociable, sino parte esencial de nuestro camino compartido.

11. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN DE LA EFECTIVIDAD Y ACTUALIZACIÓN DE ESTE CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

El presente Código de Ética y Conducta será objeto de un mecanismo de seguimiento y mejora continua, con el fin de asegurar su pertinencia y efectividad. Para ello, el área de procesos será responsable de establecer indicadores de desempeño (KPIs), y la obligación de reportar los resultados a la Asamblea de Accionistas. Dichos informes permitirán identificar avances, retos y áreas de mejora, consolidando una cultura de integridad y rendición de cuentas en toda la organización. Por último,

este código se revisará y actualizará por lo menos cada 2 años o antes, si las circunstancias regulatorias, tecnológicas o sociales lo requieren. Toda modificación al Código deberá ser aprobada por la Asamblea de Accionistas y comunicada oportunamente a todos los colaboradores, proveedores y aliados estratégicos, quienes están obligados a cumplirlo.

12. ANEXOS

12.1. Definiciones

Actuación ética: Comportamiento alineado con los principios, valores y normas establecidos por la organización, guiado por la integridad, la legalidad y el respeto a los derechos humanos.

Código de Buen Gobierno: El Código de Buen Gobierno integra las mejores prácticas corporativas en materia de gobernanza, transparencia y control que adopta el Grupo Empresarial Colpatria, con el fin de generar confianza al interior de la Sociedad y frente a los grupos de interés y el mercado en general.

Colaborador: Persona natural vinculada laboralmente a la Compañía, sin distinción de cargo, nivel jerárquico, área o ubicación geográfica.

Conflicto de interés: Situación en la que un interés personal, familiar o de terceros puede interferir o parecer interferir con el cumplimiento imparcial, ético y objetivo de los deberes profesionales o empresariales.

Contrapartes: Personas naturales o jurídicas con las cuales la Compañía tiene vínculos de negocios, contractuales o jurídicos de cualquier orden. Es decir, accionistas, miembros de órganos de gobierno corporativo, colaboradores, socios de negocio, proveedores y cualquier otro tercero.

Corrupción: Cualquier acto que implique el abuso de poder o posición para obtener beneficios indebidos, propios o para otros, incluyendo soborno, extorsión, fraude y tráfico de influencias.

Cumplimiento: Adopción de medidas, controles y prácticas que aseguran que una organización y sus integrantes actúan conforme a la ley, a las políticas internas y a los estándares éticos.

Debida diligencia: Proceso sistemático de verificación y análisis de información sobre contrapartes (accionistas, miembros de órganos de gobierno corporativo, colaboradores, socios de negocio, proveedores, entre otros) para identificar riesgos legales, reputacionales, financieros o de integridad.

Derechos humanos: Principios y libertades fundamentales inherentes a todas las personas, que garantizan su dignidad, igualdad y respeto. Incluyen el derecho a la vida, la libertad, la no discriminación, condiciones laborales justas y un trato digno.

Discriminación: Trato desigual, injusto o excluyente hacia una persona o grupo por razones de género, raza, religión, orientación sexual, discapacidad, condición social, política u otras características protegidas.

Ética: Es el conjunto de principios, valores y normas de conducta compartidos que guían el comportamiento de una organización y de las personas que la conforman.

Financiamiento del terrorismo (FT): Es un delito consistente en proporcionar o recolectar fondos con el propósito de utilizarlos —total o parcialmente— para llevar a cabo actos terroristas, sin importar el origen lícito o ilícito de dichos recursos. Delito regulado en el artículo 345 del Código Penal Colombiano (o la norma que lo sustituya o modifique).

Financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva (FPADM): Se refiere a la provisión de fondos o servicios financieros, directa o indirectamente, que contribuyen a la proliferación de armas nucleares, químicas o biológicas, en contravención de tratados internacionales.

Fraude: Acción intencionada mediante engaño, omisión o manipulación con el fin de obtener un beneficio indebido, causar un perjuicio o adulterar información financiera, documental o de gestión.

Grupos de interés: Personas, comunidades, organizaciones o entidades que se relacionan con Olimpia o pueden verse afectadas por sus decisiones o actividades: accionistas, miembros de órganos de gobierno corporativo, colaboradores, proveedores, aliados, comunidad, Estado, entre otros.

Integridad: Coherencia entre lo que se piensa, se dice y se hace, actuando con honestidad, responsabilidad y apego a los valores organizacionales incluso en situaciones difíciles.

LA/FT/FPADM: Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo y Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva.

Lavado de activos (LA): Proceso por el cual se encubren los orígenes ilícitos de bienes o recursos provenientes de actividades delictivas, haciéndolos parecer legales mediante diversas operaciones financieras o comerciales. Delito tipificado en el artículo 323 del Código Penal Colombiano (o la norma que lo sustituya o modifique).

Legalidad: Principio que implica que todas las actuaciones de la Compañía y sus colaboradores deben ajustarse al marco normativo aplicable, incluyendo la legislación nacional, normas internacionales vigentes, y regulaciones internas. Actuar con legalidad significa respetar las leyes en todo momento y rechazar cualquier acción que implique su transgresión, omisión o distorsión.

Línea Ética: Canal de denuncia seguro, confidencial y accesible dispuesto por la Compañía para que cualquier persona pueda reportar irregularidades, sospechas de conductas indebidas o dilemas éticos, de forma anónima o identificada.

Objetividad: Capacidad de actuar con imparcialidad, neutralidad y criterio, evitando que intereses personales, prejuicios o relaciones afecten las decisiones o el cumplimiento de funciones. La objetividad garantiza decisiones justas, transparentes y alineadas con el interés legítimo de la Compañía y sus grupos de interés.

Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE): Conjunto de políticas, procedimientos y controles adoptados por la Compañía para promover una cultura ética, prevenir actos de corrupción, soborno y otras prácticas indebidas, y asegurar el cumplimiento de normas legales, regulatorias y organizacionales. Es parte integral del modelo de cumplimiento y de los sistemas de control interno de la Compañía.

Responsabilidad: Compromiso individual de cumplir adecuadamente con las funciones asignadas, asumir las consecuencias de las decisiones y actuar de manera proactiva frente a los principios de la Compañía.

Riesgo reputacional: Posibilidad de que la percepción negativa sobre la conducta ética de la Compañía afecte su imagen, confianza pública, relaciones comerciales, valor de marca o continuidad de negocio.

SAGRILAF: Sistema de Autocontrol y Gestión del Riesgo Integral de LA/FT/FPADM establecido en el Capítulo X de la Circular Básica Jurídica de la Superintendencia de Sociedades.

Soborno: Oferta, promesa, entrega o solicitud de cualquier objeto de valor (dinero, favores, beneficios) con la intención de influir de manera indebida una acción o decisión de otra persona, especialmente en contextos laborales, contractuales o administrativos.

Sostenibilidad: Compromiso organizacional con una gestión que equilibra el desempeño económico, social y ambiental, contribuyendo al desarrollo del país y al bienestar de las generaciones presentes y futuras.

Tercero: Cualquier persona natural o jurídica, distinta a los colaboradores directos, que mantiene una relación contractual, comercial, laboral o de representación con la Compañía (proveedores, contratistas, consultores, aliados, etc.).

Transparencia: Es el valor que implica actuar con claridad, honestidad y apertura compartiendo la información de manera veraz, oportuna y accesible, para generar confianza y rendición de cuentas frente a los demás.

12.2. Formularios

Declaración de conflicto de interés.

13. PROPIEDAD DE OLIMPIA

El presente documento es de carácter confidencial y está protegido por las normas de derechos de autor, cualquier reproducción, distribución o modificación total o parcial a usuarios no autorizados o cualquier uso indebido de la información confidencial será considerado un delito conforme a lo establecido por el Código Penal y Leyes vigentes del Estado Colombiano.