

Política

de Derechos Humanos



OLIMPICA



1. OBJETO: La presente política tiene como objetivo establecer los principios, compromisos y lineamientos de actuación de Olímpica S.A. para respetar, promover y proteger los derechos humanos en el desarrollo de sus actividades y operaciones comerciales.

2. ALCANCE: Esta política es de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios, directivos, colaboradores (independientemente de su tipo de vinculación), aprendices y practicantes de Olímpica S.A. Asimismo, la compañía promueve la adopción de estos principios en sus relaciones con proveedores, contratistas y aliados comerciales.

2.1 Cargos/Roles relacionados:

Todos los funcionarios de la compañía.

3. DEFINICIONES:

Derechos Humanos: Derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, lengua o cualquier otra condición.

Impacto Negativo: Situación en la que la actividad de la empresa elimina, reduce o dificulta la capacidad de una persona para disfrutar de sus derechos humanos.

Remediación / Reparación: Procesos y medidas destinados a contrarrestar o solucionar un impacto negativo sobre los derechos humanos que la empresa ha causado o con el que ha contribuido.

Grupos de Interés (Stakeholders): Personas o colectivos que se ven afectados por las actividades de la empresa o cuyas acciones pueden afectar la capacidad de la organización para desarrollar sus objetivos (colaboradores, clientes, proveedores, comunidades).

4. CONDICIONES GENERALES

Este documento se desarrolla en concordancia y como complemento a la Política Corporativa de Derechos Humanos del Grupo Empresarial Olímpica, contenida en el Título II de su Programa de Transparencia y Ética Empresarial (PTEE). Su finalidad es aterrizar y operativizar los mandatos del Grupo en el contexto específico de nuestras operaciones, relaciones comerciales y grupos de interés.

Esta política constituye el marco de referencia para orientar nuestras decisiones, bajo el entendimiento de que el respeto por la dignidad humana es una condición esencial para la sostenibilidad del negocio y la generación de confianza.



- En los casos en que no tengamos control operativo directo sobre terceros, Olímpica S.A. ejercerá nuestra capacidad de influencia para promover actuaciones coherentes con los estándares definidos en la presente política.
- Olímpica S.A. adopta como referentes los estándares definidos por el Grupo Empresarial, así como las siguientes normas y principios:
 - o La Declaración Universal de los Derechos Humanos.
 - o Los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos: proteger, respetar y remediar.
 - o Los principios del Pacto Global de las Naciones Unidas.
 - o Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
 - o La Constitución Política de Colombia y la normativa nacional aplicable.
 - o La Política Corporativa de Derechos Humanos del Grupo Empresarial Olímpica (Título II del PTEE) y demás políticas internas, en especial las relacionadas con ética, gestión humana, diversidad, equidad e inclusión.

5. CONTENIDO

5.1 Declaración de Compromiso: En Olímpica S.A., en total alineación con el compromiso del Grupo Empresarial, reconocemos que el respeto por los derechos humanos es un principio esencial para el desarrollo sostenible.

Por ello, nos comprometemos a:

- Actuar con debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y remediar los posibles impactos negativos sobre los derechos humanos derivados de nuestras actividades.
- Evitar causar o contribuir a causar impactos negativos y evitar la complicidad en situaciones que impliquen vulneraciones a los derechos humanos.
- Fomentar un entorno laboral seguro, diverso, incluyente y respetuoso, libre de discriminación, acoso, trabajo infantil o forzoso.
- Rechazar cualquier forma de violencia, acoso laboral, acoso sexual, violencia basada en género, trata de personas, represalia o vulneración de la dignidad humana.
- Promover prácticas responsables a lo largo de nuestra cadena de suministro, exigiendo a nuestros aliados el cumplimiento de estándares mínimos.
- Proporcionar o cooperar en procesos de remediación cuando identifiquemos que hemos causado o contribuido a causar un impacto negativo.
- Establecer mecanismos eficaces de diálogo y remediación frente a quejas o preocupaciones relacionadas con los derechos humanos.



5.2 Principios de Actuación:

La gestión de los derechos humanos en Olímpica se orienta por los siguientes principios operativos:

- Dignidad humana: Todas las personas deben ser tratadas con respeto y reconocimiento de su valor intrínseco.
- Igualdad y no discriminación: Promovemos un trato justo y equitativo, sin distinción por razones de sexo, género, orientación sexual, etnia, edad, religión, discapacidad o cualquier otra condición.
- Debida diligencia: Gestionamos los riesgos e impactos como un proceso continuo y proporcional a nuestras operaciones, tal como lo establece el Grupo Empresarial.
- Prevención: Priorizamos acciones orientadas a evitar la ocurrencia de impactos negativos.
- No tolerancia frente a la violencia y el acoso: Adoptamos una postura de cero tolerancia, en línea con la política del Grupo.
- Confidencialidad y debido proceso: Las actuaciones relacionadas con quejas se gestionarán bajo principios de buena fe, confidencialidad, imparcialidad y no revictimización.
- Participación y diálogo: Fomentamos relaciones transparentes y constructivas con nuestros grupos de interés.
- Remediación: Cuando corresponda, adoptaremos o cooperaremos en medidas de reparación adecuadas, proporcionales y oportunas.

5.3 Derechos Humanos Prioritarios para la Compañía:

De acuerdo con nuestras operaciones y en desarrollo del Artículo 10 de la Política Corporativa del Grupo, reconocemos como especialmente relevantes los siguientes derechos:

- Derechos laborales y condiciones de trabajo dignas: Nos comprometemos a promover ambientes de trabajo seguros, respetuosos y saludables, respetando la libertad de asociación y rechazando el trabajo infantil y forzoso.
- Igualdad, diversidad, inclusión y no discriminación: Garantizamos criterios objetivos y equitativos en los procesos de gestión humana y prevenimos cualquier forma de discriminación.
- Prevención y atención del acoso y violencias basadas en género: Rechazamos toda forma de acoso o violencia y contamos con rutas de atención para prevenir y proteger al personal.



- Seguridad y salud de clientes y comunidades: Nos responsabilizamos de ofrecer productos y experiencias comerciales que respeten la dignidad, seguridad y salud de nuestros clientes y consumidores.
- Derechos en la cadena de suministro: Esperamos que nuestros proveedores respeten los derechos laborales, rechacen el trabajo infantil y forzoso, y actúen con integridad.
- Relacionamiento con comunidades: Nos comprometemos a mantener relaciones respetuosas, previniendo impactos negativos y promoviendo el diálogo, con especial atención a los derechos de comunidades locales y grupos étnicos.
- Privacidad y protección de datos personales: Tratamos la información personal de manera responsable y segura, conforme a la legislación y a las directrices del Grupo.
- Medio ambiente y derechos humanos: Reconocemos que la gestión ambiental está ligada al disfrute de derechos humanos y promovemos prácticas responsables en el uso de recursos.

5.4 Debida Diligencia en Derechos Humanos:

En cumplimiento de lo dispuesto en los Artículos 5 al 9 de la Política Corporativa del Grupo, promovemos un enfoque de debida diligencia para identificar, prevenir, mitigar y hacer seguimiento a nuestros impactos. Este proceso incluye:

- La identificación periódica de riesgos en nuestras operaciones y cadena de suministro.
- La priorización de los derechos humanos más relevantes considerando la gravedad de los impactos.
- La definición de planes de acción y la incorporación de controles en procesos internos como gestión humana, compras, operaciones, SST y atención al cliente.
- La formación y sensibilización de colaboradores y terceros relevantes.
- El seguimiento a la eficacia de las medidas implementadas a través de indicadores y auditorías.

5.5 Mecanismos de Reporte, Atención y Remediación:

Para materializar lo establecido en el Capítulo III de la Política Corporativa del Grupo, disponemos de los siguientes canales para que cualquier grupo de interés reporte posibles vulneraciones:

- Formulario Web: <https://www.olimpica.com/etica-y-cumplimiento>
- Línea ética: 01 8000 522 219
- Correo electrónico: cumplimiento@olimpica.com.co



Estos mecanismos operan bajo criterios de accesibilidad, confidencialidad, protección frente a represalias y debido proceso. Cuando se identifique que hemos causado o contribuido a un impacto, se activarán procesos de remediación eficaces y justos, que podrán incluir acciones correctivas, medidas de protección y garantías de no repetición.

5.6 Roles y Responsabilidades:

La implementación de esta política requiere la participación articulada de diferentes áreas de la compañía:

- Alta Dirección: aprobar, respaldar y promover el cumplimiento de esta política, asegurando su integración en la cultura, la estrategia y los procesos de la compañía.
- Gerencia Nacional de Gestión Humana: liderar la socialización, formación y seguimiento de los lineamientos relacionados con derechos humanos en el entorno laboral, así como la gestión de rutas internas asociadas a discriminación, violencia basada en género y acoso sexual.
- Dirección Nacional de Relaciones Laborales: orientar jurídicamente y gestionar las quejas, investigaciones internas, procesos disciplinarios o contractuales y articulación con autoridades competentes cuando corresponda.
- Dirección Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo: incorporar los riesgos relacionados con derechos humanos, violencia, acoso y afectaciones a la dignidad de las personas en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y activar rutas de atención integral cuando aplique.
- Jefatura Nacional de Bienestar y Desarrollo: desarrollar acciones de sensibilización, formación, prevención, comunicación y fortalecimiento de una cultura organizacional basada en respeto, equidad y diversidad.
- Áreas de compras, abastecimiento y contratación: promover la incorporación de criterios de derechos humanos, ética, seguridad y sostenibilidad en la relación con proveedores y contratistas.
- Líderes de proceso y jefes directos: actuar como referentes de conducta, prevenir situaciones contrarias a esta política, promover ambientes de respeto y escalar oportunamente cualquier alerta o reporte.
- Colaboradores, contratistas, proveedores y terceros: conocer, cumplir y promover esta política, actuar con respeto por la dignidad humana y reportar de buena fe cualquier situación que pueda constituir una vulneración a los derechos humanos.



5.7 Formación y comunicación:

La compañía promoverá acciones de comunicación, formación y sensibilización dirigidas a colaboradores y terceros relevantes, con el propósito de fortalecer el conocimiento de esta política, los derechos humanos, la prevención de la discriminación, el acoso laboral y sexual, las violencias basadas en género, los canales de reporte y las responsabilidades individuales y colectivas.

Esta política deberá estar disponible en los canales oficiales de la compañía y ser divulgada de manera adecuada a los grupos de interés pertinentes.

5.8 Seguimiento y mejora continua:

Olimpica S.A. realizará seguimiento periódico a la implementación de esta política, incluyendo, cuando aplique:

- Revisión de riesgos e impactos en derechos humanos.
- Seguimiento a planes de acción.
- Análisis de quejas, reportes y casos gestionados.
- Evaluación de la efectividad de los canales y rutas de atención.
- Fortalecimiento de controles, formación y medidas preventivas.
- Actualización de la política conforme a cambios normativos, aprendizajes internos, expectativas de grupos de interés y mejores prácticas.

5.9 Incumplimiento:

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a las medidas administrativas, disciplinarias, contractuales o legales que correspondan, de conformidad con la normativa aplicable, el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Conducta, los contratos vigentes y demás políticas y procedimientos internos de la compañía.

5.10 Vigencia:

La presente política rige a partir de su aprobación y publicación, y será revisada periódicamente para asegurar su pertinencia, eficacia y alineación con la estrategia, la normativa aplicable y los estándares nacionales e internacionales en derechos humanos.

6. ANEXOS

N.A.