

Código de Ética



OLIMPICA



INTRODUCCIÓN:

El Código de Ética y Conducta de SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A. (en adelante "Olímpica" o la "empresa") constituye un elemento fundamental dentro de su funcionamiento, en la medida en que determina los estándares y mecanismos de control interno, a través de las directrices que en él se incorporan, en relación con el compromiso de la empresa en la conducción de los negocios bajo criterios de transparencia, comportamiento ético y el apego al cumplimiento de las normas que le son aplicables, con el fin de promover una cultura corporativa basada en la integridad, la responsabilidad y el respeto.

Esta es una guía de conducta que orienta el desempeño de los integrantes de la empresa con el fin de cumplir con calidad integral, la misión encomendada y hacer realidad la visión de éxito compartida por todos. Estas orientaciones, en perfecta consonancia con la visión, misión y valores corporativos, deben ser una guía continua para mejorar la calidad y competitividad del servicio a los clientes, para actuar siempre con integridad, moral y solidaridad social y para definir mejores prácticas para crear valor entre sus trabajadores.

Este código no pretende sustituir, adicionar, ni modificar ninguna norma legal que rija a la empresa, es un instrumento que fortalece la ética a nivel personal y corporativo y un estímulo para la vivencia de los valores, de modo que la empresa y sus trabajadores se sientan movidos a cumplir sus deberes de manera responsable, leal y generosa, en busca del mejoramiento continuo, comportándose como buenos ciudadanos.

Este Código de Ética y Conducta ha sido concebido como respuesta al clamor de los clientes, proveedores, empleados y de la comunidad en general que demandan una "Olímpica" más eficiente con un común denominador ético que le permita a la empresa dar respuesta al reto de los nuevos formatos producto de la globalización misma.

Los valores que contiene, fomentan el compromiso, la identidad y el sentido de pertenencia, por lo que se constituyen en una invitación constante a laborar con toda rectitud e idoneidad dando prelación a los clientes y a la comunidad. Los valores aquí concebidos son para su cumplimiento y las actitudes derivadas de estos son indispensables en toda empresa; de ahí la importancia de la ejemplaridad de cada uno de sus trabajadores, no solo durante la ejecución de sus funciones sino en todos los actos de su vida. Por ello, incorpora pautas éticas y de conducta que deberán actuar como referente obligatorio de todos los trabajadores, de manera que sus actuaciones y el cumplimiento de sus deberes, observen los principios establecidos para promover transparencia y confianza en las relaciones internas de la empresa, con terceros.

La puesta en marcha del Código redundará en beneficio del desarrollo integral de los trabajadores, de las personas naturales o jurídicas que se relacionan, representan o



Código de Ética

actúan en nombre de la empresa y, por supuesto, de la cultura corporativa de la compañía, aumentando la lealtad de los clientes, como expresión de una conducta coherente y transparente, que se convierte en una ventaja competitiva y en oportunidad para seguir ejerciendo liderazgo en la comunidad.

Olímpica a través de la prestación de los servicios propios de la entidad y del cumplimiento de sus fines, se siente cada vez más comprometida en la construcción de la justicia social, la convivencia y la paz.

AMBITO DE APLICACIÓN:

La aplicación de este Código de Ética y Conducta se extiende a todos los trabajadores de la empresa, sin importar su cargo o ubicación.

MISIÓN:

Somos una de las compañías líderes en la comercialización de productos de consumo masivo de óptima calidad, a través de una cadena privada de Droguerías, Superdroguerías, Supertiendas y Superalmacenes, orientada a satisfacer las necesidades y deseos de la comunidad ofreciendo un excelente servicio y los mejores precios, con el respaldo de talento humano comprometido y capacitado integralmente, con la confianza de sus proveedores y un avanzado desarrollo tecnológico, procurando el bienestar de la sociedad.

VISIÓN:

Ser una de las compañías líderes con el más alto nivel de competitividad y eficiencia en la comercialización de productos de consumo masivo de óptima calidad, a través de una cadena privada claramente diferenciada de droguerías, combinación de supermercados y droguerías, tiendas de conveniencia y almacenes, orientadas a satisfacer las necesidades y deseos de la comunidad colombiana, ofreciendo el mejor servicio amigable del mercado, los mejores precios y la mejor disponibilidad de productos.

VALORES:

Compromiso: Cumplir con empeño lo prometido en bien de todos, procurando ir más allá de lo pactado.

Comunicación: Capacidad de apertura, interacción y diálogo con otros, aptitud para transmitir ideas, información o conocimientos en forma sincera, en búsqueda de resultados.

Servicio: Satisfacer las expectativas de los demás ante nuestro trabajo.



Código de Ética

Trabajo en equipo: Participar en un grupo con un objetivo común, interactuando con los demás para el beneficio de todos.

SOBRE LA PERSONA Y EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES:

1. Los principios que rigen este Código son el respeto por la persona, la justicia, la equidad, la igualdad, legalidad, transparencia, verdad y honorabilidad, confidencialidad, prudencia, autocontrol y autorregulación, respeto y trato equitativo, excelencia e innovación. Advirtiéndose que el ejercicio de los propios derechos, además de estar unido siempre al cumplimiento de los respectivos deberes, jamás podrá ser utilizado como pretexto para violentar los derechos de los demás.

2. La veracidad, la transparencia en la conducta y la integridad moral son valores básicos de la actuación de los trabajadores al servicio de la empresa, quienes con sus servicios se sentirán comprometidos a contribuir para mantener la empresa en una situación altamente competitiva.

3. Los trabajadores deben actuar en todo momento con profesionalismo, buena fe, lealtad y diligencia en favor de los mejores intereses de Olímpica, asegurando que todas las actuaciones propias y las responsabilidades asignadas por el cargo desempeñado se desarrollen en el marco de los principios, valores y políticas contenidas en este Código y demás documentos vinculantes para los mismos.

4. Quienes ingresen a Olímpica, lo harán con base en sus méritos profesionales y calidades humanas. En el proceso de selección, como en todos los demás procesos que se lleven a cabo en la empresa, se actuará con honestidad y transparencia. La información para la selección de los candidatos a un cargo se protegerá con la debida confidencialidad. Así mismo, se verificarán con diligencia los requisitos y experiencia laboral, se comprobarán las referencias laborales y documentos de acreditación, sin aceptar presiones o influencias por parte de los empleados activos de la empresa o de personas ajenas a ella.

5. Los trabajadores desarrollarán sus funciones con rectitud y sentido profesional, con preparación, seriedad, dedicación, compromiso, iniciativa, responsabilidad y sentido de pertenencia, prestando servicio de calidad al cliente interno y externo, haciendo de su trabajo una oportunidad para servir, como este espera ser servido, con el mejor uso de las herramientas de trabajo.

6. En Olímpica es importante el trabajo de todos y cada uno de sus trabajadores y se presupone el cumplimiento de las funciones asignadas al respectivo cargo, el empeño constante en crear un clima laboral positivo y estimulante y un decidido interés en contribuir a la excelencia en el cumplimiento de los objetivos corporativos, siendo honestos con la utilización del tiempo.



Código de Ética

7. Los trabajadores de Olímpica aportarán la capacidad personal, orden y esfuerzo requeridos para cumplir sus objetivos y metas, verificando sus funciones con efectividad de modo que redunde en los resultados positivos de su área y en los de toda la empresa.

8. Como manifestación de honestidad y de lealtad, practicarán la reserva profesional sobre los asuntos que han conocido en razón de su oficio y que sean de interés exclusivo de la empresa.

9. Corresponde a todos los trabajadores que hacen parte de SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A. velar por el buen nombre de la empresa, dentro y fuera de ella, y hacer, con ánimo constructivo, observaciones y sugerencias que permitan elevar la calidad de la prestación de los servicios, corregir posibles errores y fomentar un clima de comunicación basado en el respeto, la cooperación y el trabajo en equipo.

10. Es obligación moral de todos los trabajadores de Olímpica apoyar con el óptimo funcionamiento de todos y cada uno de los procesos al interior de la compañía. A partir de su colaboración todos los trabajadores de la organización deben generar un sentido de pertenencia, el cual puede ser visto en beneficio de la compañía.

11. La protección de los bienes de la empresa es responsabilidad de todos. Además de cuidarlos, los aprovecharán al máximo posible, en orden al cumplimiento de los objetivos y metas corporativas. Estos bienes, como los equipos, elementos de trabajo, correo electrónico, internet, teléfonos o cualquier otro que en el futuro se implemente, no se utilizarán para fines distintos a los que les fueron asignados por parte de la empresa.

12. Se velará por su conservación, informando diligentemente de los riesgos, daños o pérdidas que se presenten. Así mismo, por estos medios no se podrá publicar, enviar información que constituya secretos de carácter comercial, intercambiarse mensajes que contengan amenazas, ofensas, acoso de cualquier índole en contra de la moral y buenas costumbres.

13. Los trabajadores deberán comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad por parte de otro trabajador, contratista, proveedor o personal externo, que afecte o pueda lesionar los intereses de la empresa o que resulte violatorio del presente Código.

14. Actuar en todo momento con profesionalismo, buena fe, lealtad y diligencia en favor de los mejores intereses de la empresa, asegurando que todas las actuaciones propias y las responsabilidades asignadas por el cargo desempeñado o contratado se desarrollen en el marco de los principios, valores y políticas contenidas en este Código.



SOBRE LA PERSONA Y SU COMPORTAMIENTO DENTRO DE LA EMPRESA:

1.Las relaciones dentro de la empresa se basarán en el respeto y la buena fe. No se hará discriminación alguna por razón política, de sexo, género, raza, edad, religión, ideología o procedencia.

2.Los trabajadores de Olímpica no aceptarán ningún tipo de obsequios, bonos, donaciones recompensas en dinero o en especie, de proveedores ni de clientes, por la prestación de un servicio.

No se realizarán rifas, bazares, préstamos o suscripciones, ni se utilizará el cargo en la empresa para recaudar apoyo en provecho propio o de terceros, ni ventas a compañeros y clientes de cualquier índole.

Invitamos a los proveedores a respetar y hacer cumplir esta norma.

3.La empresa y sus trabajadores velarán por la protección del medio ambiente, evitando todo lo que pueda suponer deterioro de los recursos ambientales, contaminación ambiental o peligro para el ecosistema.

4.La empresa, como una organización con una clara finalidad social, se compromete a defender y fomentar la calidad de vida de sus empleados, ya que su papel como ciudadanos, miembros de una familia y personas, los lleva a trabajar por un futuro ético tanto para la empresa como para las futuras generaciones. Es importante recordar que la imagen de la organización se refleja en sus trabajadores.

5.Los trabajadores deberán mantener en su vestir una imagen impecable y adecuada para el ejercicio de sus labores en la empresa.

6.Los trabajadores que usan calzado y vestido de labor (dotación): deben vestirse con los elementos otorgados como dotación únicamente durante la jornada laboral, por lo que no podrán usar dichos elementos, especialmente, en sitios nocturnos como bares, billares, cantinas, discotecas y otros sitios de entretenimiento, con el fin de conservar ante el público en general una imagen personal respetuosa y cuidar la imagen de la empresa. Todo el personal deberá mantener en su vestir una imagen impecable y adecuada para el ejercicio de sus labores en la empresa.

7.Los trabajadores deben ser prudentes y respetuosos tanto en el comportamiento, como en el uso del lenguaje en las instalaciones de la empresa o fuera de ella en el desarrollo de sus funciones o en cualquier actividad organizada por la misma, manejando con seriedad, responsabilidad y discreción sus relaciones personales con el personal de la empresa, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el



Código de Ética

desempeño, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.

8. Ante cualquier controversia, primará el diálogo, el interés de resolverla pacíficamente, el respeto al derecho de defensa y la preservación de los derechos y de la dignidad de los involucrados, dentro del marco de los objetivos y lineamientos propios de la empresa.

9. Los trabajadores deben dar buen uso a las instalaciones, sistemas de información y demás elementos de trabajo asignados y como parte de ello, instalar únicamente programas y dispositivos de hardware autorizados por la empresa, respetando los lineamientos definidos para ello.

10. Los trabajadores deben respetar la propiedad intelectual y derechos de autor.

11. Los empleados deben responder por los códigos de usuario y contraseñas asignadas para el desempeño de sus responsabilidades y mantenerlas de manera confidencial.

12. Manejar con seriedad, responsabilidad y discreción las relaciones afectivas que eventualmente puedan surgir con otros trabajadores, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.

13. Observar un trato respetuoso frente a los trabajadores de la empresa, respetando sus criterios y privacidad, absteniéndose de adelantar conductas discriminatorias por la condición racial, sexual, religiosa, sindical y política de los demás trabajadores.

SOBRE LA PERSONA Y LA EMPRESA EN SUS RELACIONES INTERNAS Y EXTERNAS:

1. Las relaciones entre los directivos, los empleados de la empresa y los clientes se regirán por el respeto, la buena actuación profesional y el esfuerzo por cumplir con las expectativas de los clientes sobre la calidad del servicio.

2. Se respetarán los principios éticos de competencia leal en las relaciones comerciales, protegiendo, como es debido, los intereses de la empresa, los clientes y la sociedad.

3. Nadie ejecutará actos que pongan en peligro la seguridad y la integridad de los clientes, socios comerciales, contratistas, subcontratistas, proveedores, aprendices, practicantes, ni de los demás empleados. En el mismo sentido, no se ejecutarán actos que atenten contra la moral, las buenas costumbres, o el ordenamiento jurídico colombiano, tales como el acoso sexual, acoso laboral, actos de discriminación u otras ofensas al honor o dignidad de las personas.

4. En situación de conflicto de intereses no se obtendrá beneficio personal o a favor de



Código de Ética

terceros en detrimento de la empresa. Para no incurrir en estas situaciones, se evitará realizar operaciones personales con proveedores, clientes o competidores que puedan afectar el patrimonio de la empresa.

5. Es un deber de los empleados interesarse por incrementar la eficiencia de los procesos y por tanto ejercitar la creatividad, la iniciativa y la innovación, con miras al mejoramiento de la calidad de los productos y servicios de la empresa.

6. Para alcanzar resultados óptimos a nivel personal y corporativo, los trabajadores pondrán la mayor diligencia en el aprovechamiento de los medios de capacitación y desarrollo humano que la empresa ponga a su disposición, lo cual redundará en la competitividad y en un efectivo logro de los fines de Olímpica.

7. Los empleados de la empresa deberán cumplir sus deberes profesionales y personales, buscando coherencia en su conducta para bien de la familia, la empresa y la comunidad, sin ninguna interferencia de una en otra.

8. Como ciudadanos, los trabajadores de Olímpica, y esta como entidad, darán ejemplo en el cumplimiento de los deberes cívicos, sociales y políticos; de participación, solidaridad y colaboración, con espíritu de servicio y de compromiso a la comunidad a la cual pertenecen.

9. Los trabajadores de la empresa deben atender en forma oportuna, suministrando respuestas claras y completas, cualquier solicitud o reclamación presentada por las autoridades, clientes, proveedores, accionistas y/o terceros de la empresa.

10. Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad por parte de un proveedor, cliente, funcionario de gobierno o cualquier tercero que afecte o pueda lesionar los intereses de la empresa.

11. Observar criterios de imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores, velando siempre por proteger el mejor interés de la empresa.

12. Informar a la empresa sobre ofrecimientos de terceros que puedan ir en contra de los lineamientos señalados en este Código, o cualquier otro documento o política de la misma.

13. Los trabajadores deberán abstenerse de participar en actividades o participar como socios de negocios que puedan afectar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, sean contrarios a los intereses de la empresa o que desarrollen actividades ilícitas o en contravención de los principios éticos de la empresa.

14. La empresa reconoce y respeta los derechos a la privacidad y libertad de expresión de sus trabajadores. No obstante, cualquier participación en redes sociales que llegare a



Código de Ética

involucrar a la empresa se hará protegiendo el buen nombre y la información de la misma. En todos los casos dicha participación deberá efectuarse a título estrictamente personal, lo cual se deberá señalar expresamente.

15. Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad por parte de un proveedor, cliente, o cualquier tercero que afecte o pueda lesionar los intereses de la empresa.

16. Observar criterios de imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores, velando siempre por proteger el mejor interés de la empresa.

17. Informar a la compañía sobre ofrecimientos de terceros que puedan ir en contra de los lineamientos señalados en este Código.

NUESTRA IMÁGEN FUERA DE LA EMPRESA:

1. Los empleados de Olímpica conservarán ante el público en general una imagen personal respetuosa, por lo que no portarán sus uniformes en sitios nocturnos como bares, billares, cantinas o discotecas.

2. El trabajador de Olímpica no se limitará al cumplimiento de sus deberes con la familia, empresa y sociedad, sino que al actuar irá más allá del deber, en procura del desarrollo personal y de las facetas de familia, empresa y sociedad.

3. El trabajador de Olímpica se distinguirá por ser cumplidor de las leyes y normas que rigen las buenas costumbres en la sociedad y será un ejemplo para ésta.

INFORMACIÓN DE LA EMPRESA:

1. Los trabajadores de la empresa se abstendrán de comunicar a otros trabajadores o compartir con terceros, sin autorización para ello, información confidencial de la empresa, y en caso de hacerlo bajo autorización, deberá hacerse dando un tratamiento adecuado a la misma, bajo los criterios confidencialidad, privacidad, integridad, disponibilidad.

2. Abstenerse por completo de usar, en provecho propio o de terceros, o de suministrar a terceros, información privilegiada de la empresa e informar acerca de cualquier posible violación que pudiera llegar a conocer en relación con este deber.

3. En todos los casos, la información que se genera y maneja en la ejecución de funciones de cada trabajador es de propiedad de la empresa y seguirán los parámetros establecidos en este Código y demás políticas de la empresa para darle un manejo adecuado.



4. Cuando un funcionario finaliza la relación con la empresa entregará a su superior inmediato o a quien corresponda la información que maneja o a la que tiene acceso.

CONDUCTAS PROHIBIDAS:

Se consideran prohibidas o contrarias a los principios éticos y de conducta de la empresa, las siguientes:

1. Violar la reserva de información confidencial puesta bajo la responsabilidad del trabajador o conocida por este en razón de su cargo.

2. Utilizar o compartir información privilegiada conocida en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero.

3. Facilitar a compañeros o a terceros códigos de usuario y contraseñas asignadas, sin autorización por parte de un superior jerárquico que cuente con autoridad para el efecto.

4. Utilizar para propósitos diferentes al cumplimiento de sus funciones o compartir con terceros los manuales, políticas, procedimientos, lineamientos o cualquier otro documento elaborado por la empresa como parte de su arquitectura interna.

5. Con intención, omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos, balances entre otros documentos que se presenten a consideración de sus superiores, tendientes a obtener una aprobación o decisión que, a juicio del superior, habría sido diferente si los datos se ajustaran a la realidad.

6. Usar las instalaciones de la empresa para adelantar eventos religiosos, políticos o difundir material que atente contra la libertad religiosa y política.

7. Usar indebidamente por acción, omisión, error, negligencia o descuido la firma autorizada, especialmente si esto incide negativamente frente a los intereses de la empresa o los pone en peligro.

8. Ocultar la existencia de un conflicto de interés en el que se encuentre el trabajador. Denunciar esta situación es un comportamiento que se convierte en una responsabilidad, no es una opción.

9. Realizar actos que entorpezcan o incidan negativamente en el normal desarrollo de las actividades de la empresa o en perjuicio de terceros.

10. Aceptar o solicitar para sí mismo o para terceros dádivas o beneficios de clientes y/o proveedores de la empresa o a terceros, a cambio de favorecimientos, escogencia o concesión de tratamientos o servicios especiales en beneficio propio o de otros.



Código de Ética

11.Utilizar influencias que favorezcan indebidamente a miembros de la familia, amigos o personas que estén vinculados de cualquier forma con un trabajador o para perjudicar a terceros.

12.Autorizar o ejecutar operaciones que afecten los intereses de la empresa, negociar bienes y/o mercancías o negociar en cualquier forma algún objeto de propiedad de la compañía sin la autorización correspondiente y sin seguir los parámetros establecidos por la empresa.

13.Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas actividades o tareas no efectuadas.

14.Consignar en la hoja de vida presentada a la empresa datos falsos y ocultar información material en dicho documento.

15.Solicitar u obtener, de los trabajadores bajo su mando, concesiones o beneficios valiéndose de su posición.

16.Envíar, recibir o suministrar información de la empresa en forma escrita, verbal, magnética o electrónica, o por cualquier medio, a trabajadores o terceros sin la debida autorización del responsable de la información o sustraer información por cualquier medio para uso y/o beneficio personal.

17.Toda información manejada en la compañía es de la exclusiva propiedad de esta.

18.Los trabajadores de la empresa deberán abstenerse de efectuar, en nombre o representación de la empresa, declaraciones o conceder entrevistas en medios de comunicación, sin autorización de la empresa o en contravención de lo dispuesto por las políticas que al respecto establezca la compañía.

19.Presentarse en las instalaciones de la Empresa, áreas anexas, en los vehículos, ya sea propios o que sean utilizados para fines comerciales por la empresa, en actividades deportivas, culturales o recreativas, en estado de embriaguez o con síntomas o signos de ebriedad, guayabo, tufo o aún de mero alicoramiento, o bajo los efectos de drogas enervantes, alucinógenos o estimulantes del sistema nervioso central, cuando ello puede afectar de manera directa el desempeño o general del trabajador y/o poner en riesgo la integridad de este, de los demás trabajadores o del entorno en general.

20.Ingerir bebidas alcohólicas, sustancias psicoactivas o estimulantes del sistema nervioso central dentro de las instalaciones de la compañía o fuera de ella, pero encontrándose en ejercicio de sus funciones, aun cuando dichas funciones no sean desarrolladas en el lugar y horas de trabajo, o también en actividades deportivas, culturales o recreativas de la compañía, cuando ello puede afectar de manera directa el desempeño del trabajador y/o poner en riesgo la integridad de este, de los demás



trabajadores o del entorno en general.

CONFLICTO DE INTERESES:

La lealtad, objetividad y transparencia deben aplicarse en nuestro día a día para prevenir posibles conflictos de intereses.

Definimos y reconocemos un conflicto de intereses cuando se presentan situaciones en las que las actividades o intereses personales del empleado, directivo, aprendiz o practicante, o de personas vinculadas con ellos, pueden interferir en su independencia para tomar decisiones laborales o empresariales de forma objetiva.

Se consideran personas vinculadas con un trabajador de la empresa:

- Su cónyuge;
- Los familiares del trabajador (hasta en cuarto grado de parentesco por consanguinidad, segundo de afinidad y primero civil).
- Las sociedades (distintas a la empresa) en las que el trabajador o cualquiera de las personas mencionadas anteriormente, tenga o ejerza el control, o cuente con la capacidad de nombrar la mayoría de la composición de sus órganos de administración, o en las que ocupe simultáneamente el cargo de empleado o directivo.

Toda situación que genere conflicto de intereses debe ser reportada por los trabajadores a su superior jerárquico.

Cuando se presente una situación de conflicto de intereses, los comportamientos esperados son:

a. Como trabajador en general: frente a aquellas situaciones que puedan comprometer la objetividad e independencia en una decisión del cargo, área o empresa, abstenerse de participar en ella.

b. Como superior, jefe inmediato o encargado:

Al recibir un reporte sobre alguna situación que pueda generar conflicto de intereses, los comportamientos esperados son:

- Excluir trabajador de las decisiones relacionadas con la situación reportada mientras se define el caso.
- Implementar las acciones pertinentes que estén a su alcance para evitar que se



ejecute la acción bajo conflicto de intereses.

BUENAS PRÁCTICAS:

1.Prevencción del acoso laboral: La empresa declara un compromiso por el respeto y la dignidad de nuestros trabajadores, previniendo expresiones y conductas hostiles en las diferentes relaciones laborales, promoviendo el buen trato y un ambiente de trabajo libre de conductas ofensivas, con miras a evitar situaciones que constituyan alguna modalidad de acoso laboral de las que prevé la legislación laboral.

2.Prevencción del acoso sexual: La empresa considera indispensable que sus trabajadores construyan entornos libres de violencia de cualquier clase, incluyendo la violencia sexual, donde se permita a todas las personas presentes en la empresa desarrollarse con dignidad y libremente, siendo responsabilidad de todos los trabajadores no incurrir en conductas de acoso sexual.

3.Igualdad de género y no discriminación: Es responsabilidad de todos los trabajadores mantener un ambiente libre de discriminación. La empresa tiene el compromiso de mantener un ambiente de trabajo en el que se reconozcan las diferencias y se valore a las personas sin distingo alguno. Damos igualdad de calificación profesional entre mujer y hombre para ocupar las mismas plazas sin preferencias ni discriminación de género, e impulsamos el ejercicio pleno de los derechos humanos de las mujeres y los hombres sin discriminación por razones de discapacidad, enfermedad, etnia, condición indígena o tribal, raza, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, opinión política o de otra índole.

4.Diversidad e igualdad de oportunidades: La empresa está comprometida a vivir una cultura de respeto por la igualdad de oportunidades, con un trato respetuoso y sin discriminación alguna hacia y entre todos los trabajadores, garantizando la contratación, el desarrollo profesional, el ascenso o despido de las personas, según corresponda, bajo procedimientos transparentes que promuevan el crecimiento organizacional.

A continuación, se presentan algunos conceptos básicos para comprender y apropiarse la diversidad con un enfoque de inclusión en todos los procesos y procedimientos de la empresa:

•Accesibilidad: Condición que deben cumplir los espacios, entornos, productos y servicios, para que puedan ser utilizados por todas las personas, facilitando su interacción de manera sencilla y cómoda.

•Ajustes razonables: Aquellas disposiciones adoptadas con el fin de adecuar el entorno, bienes, productos y servicios a las específicas situaciones personales que,



por diferentes causas, se encuentran en una situación especial.

- **Barreras físicas:** Todas aquellas trabas y obstáculos físicos que limiten o impidan la libertad de movimiento o normal desplazamiento de las personas.

- **Discapacidad:** La discapacidad es un concepto que relaciona las diferencias sensoriales, físicas, cognitivas, intelectuales, psicosociales y/o múltiples que puede poseer una persona. Esto se articula con las barreras físicas, actitudinales y de la comunicación que limitan su participación y acceso a diferentes ámbitos o contextos (laborales, sociales, económicos, entre otros).

- **Discriminación:** Son las acciones u omisiones que excluyen, violentan o afectan de cualquier manera (física, psicológica, estructural, entre otras formas de violencia) a una persona por su orientación sexual, identidad de género, pertenencia étnica, edad, discapacidad, lugar de procedencia, nacionalidad, clase u otro marcador de diferencia.

- **Diversidad:** hace referencia a las múltiples formas de ser que caracterizan a los grupos y las sociedades que componen la humanidad, se manifiesta en la pluralidad de particularidades identitarias, sociales, culturales, étnicas, religiosas, entre otras, que definen a cada persona y le dan un valor agregado a la sociedad.

- **Equidad de género:** Busca proveer las mismas condiciones a los seres humanos, sin discriminación alguna por razón de su género, reconociendo sus trayectorias, experiencias y aportes.

- **Estatus migratorio:** Es la condición asignada por la autoridad migratoria para el ingreso de una persona al país receptor. La migración humana puede ser forzada o voluntaria; tiene que ver con el cambio definitivo o itinerante del lugar de procedencia. Puede ser interna, o de un país a otro. La migración forzada tiene que ver con situaciones que afectan la calidad de vida y obligan el desplazamiento.

Por su parte, la migración voluntaria tiene que ver con búsquedas de nuevas oportunidades económicas y/o sociales. La migración genera grandes transformaciones culturales tanto de las personas que migran como de las comunidades de recepción, en algunas situaciones se generan brotes de xenofobia, que es el rechazo y/o discriminación hacia las personas extranjeras.

- **Género:** Categoría que organiza y jerarquiza las prácticas sociales, asignando roles en diferentes ámbitos. Sirve como mecanismo que marca las diferencias entre las personas, basándose en el sexo como un factor que conlleva a prácticas del ser y deber ser entre hombres y mujeres, principalmente.



•Inclusión: Acciones que propenden por mejorar y facilitar las condiciones de acceso a los servicios y al goce efectivo de los derechos a través de la libre expresión, de aquellas personas que han sido históricamente excluidas. Se expresa a través de la promoción de cambios positivos, tanto a nivel colectivo como individual.

•Interseccionalidad: Enfoque que identifica cómo se da el cruce simultáneo entre distintos sistemas de discriminación y opresión en los sujetos, demostrando que las formas y experiencias de discriminación (por razón de género, pertenencia étnica, discapacidad, religión, entre otros), no pueden ser explicadas de forma aislada.

•Lenguaje inclusivo e incluyente: Hace referencia al uso del lenguaje de manera que se reconozca e integre a los diversos grupos poblacionales, evitando la invisibilización y el sesgo hacia las personas con discapacidad, pertenecientes a grupos étnicos, con orientaciones sexuales e identidades de género diversas y migrantes.

•Orientación sexual: Es la capacidad de un ser humano de sentir atracción afectiva, emocional o sexual por otra persona, ya sea de su mismo sexo o de otro, así como de su mismo género o de otro.

•Pertenencia étnica: Concepto usado para la identificación de las personas como integrantes de uno de los grupos étnicos legalmente reconocidos, la pertenencia étnica da cuenta de las diferencias culturales y socio-organizativas de algunos colectivos; lo étnico recoge las diferentes manifestaciones culturales de una población teniendo como referencia sus prácticas religiosas, políticas, organizativas, espirituales, así como sus cosmovisiones y su lengua.

5.Libre asociación: La empresa reconoce el derecho de asociación como un derecho fundamental de los trabajadores y somos respetuosos de la decisión de los mismos en ser parte o no del sindicato y como consecuencia de dicha afiliación ejerzan libremente la actividad sindical en aquellas jurisdicciones en las que aplique.

6.Remuneraciones justas: La empresa asigna a sus trabajadores la remuneración salarial considerando definiciones legales, análisis de equidad interna, alineado a la estructura salarial de la organización, estudio de competitividad externa, lo cual facilita brindar una remuneración competitiva que genere calidad de vida a nuestros trabajadores y sus familias.

7.Trabajo infantil: En concordancia con las normas laborales, los convenios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Colombia y la actividad económica de la empresa, Olímpica reconoce y protege los derechos de la infancia, contratando a personas que han cumplido su mayoría de edad y, excepcionalmente, ante la eventual contratación de menores de edad, adelanta los



procesos administrativos para obtener los permisos necesarios ante la autoridad administrativa.

La empresa está comprometida con la protección de los derechos infantiles como la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo potencialmente peligroso o que impida el acceso a su educación, o que sea nocivo para su salud o su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social.

En esa medida, fomenta entornos laborales seguros, donde la presencia de menores de edad se encuentra restringida y/o limitada a aquellas labores que, en razón a las normas que gobiernan el sector de hidrocarburos y a los lineamientos emitidos por el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Minas y Energía, se permite el trabajo de ese grupo poblacional.

PREVENCIÓN Y CONTROL DEL LAVADO DE ACTIVOS, FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO, FINANCIAMIENTO DE PROLIFERACIÓN DE ARMAS DE DESTRUCCIÓN MASIVA-SAGRILAF:

La compañía cuenta con una Política SAGRILAF, en la cual se definen lineamientos y se consagra el sistema que debe implementarse con el fin de mitigar el riesgo de que sea utilizada para dar apariencia de legalidad a bienes adquiridos a través de actividades ilícitas o financiar el terrorismo.

Los accionistas, directores, administradores, empleados, contratistas, subcontratistas, proveedores, practicantes y aprendices deberán cumplir la política general de prevención, así como las disposiciones contenidas en el Manual SAGRILAF de la compañía, en el cual se consagran en detalle los procedimientos, mecanismos, y controles orientados a la mitigación del riesgo de lavado de activos y la financiación del terrorismo.

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y ETICA EMPRESARIAL PTEE:

La compañía cuenta con una Política General de Ética, Transparencia y Prevención de la Corrupción, la cual es un instrumento de gestión de riesgos que fue diseñado para ser utilizado e implementado, como consecuencia y manifestación de su decidida intención de establecer una cultura de legalidad y anticorrupción en consonancia con las políticas nacionales y cumplimiento al marco normativo que guardan relación a la lucha contra todas las formas de criminalidad.

Las disposiciones contenidas en la mencionada política son una clara e inequívoca expresión de la voluntad que tiene la compañía de adoptar como principio rector de su gobierno corporativo, la prestación de una colaboración eficaz, eficiente, incondicional e irrestricta en la prevención y control de cualquier comportamiento que pueda ser constitutivo de infracciones a la ley penal y/o disposiciones administrativas, específicamente a los delitos financieros entre ellos la corrupción, soborno transnacional, fraude, lavado de dinero, evasión fiscal y violaciones del régimen de sanciones.



Código de Ética

Las políticas definidas por SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A. para el fomento de una conducta ética y transparente entre sus trabajadores son directrices de obligatorio cumplimiento, para toda la estructura administrativa y organizacional de la Compañía, que complementan y desarrollan el presente Código y el Código de Buen Gobierno de la empresa.

ACCIONES DE LA COMPAÑÍA CON RELACIÓN AL INCUMPLIMIENTO DEL SAGRILIFT Y PTEE:

La compañía verificará el cumplimiento del manual SAGRILIFT y al Programa de Transparencia y Ética Empresarial o PTEE. Cuando se detecten comportamientos inusuales se debe analizar tal conducta, con el fin de tomar las medidas pertinentes.

SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A considera una falta muy grave, la omisión o incumplimiento de cualquiera de los controles, manejo de información u otros lineamientos definidos para la prevención, detección y control de actividades de Lavado de Activos, Financiamiento del Terrorismo, Financiamiento de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva; y a la violación de cualquiera de las disposiciones contenidas en Política de Ética, Transparencia y Prevención de la Corrupción. Para los contratos de trabajo, da lugar a la terminación del mismo por justa causa de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 6. del literal a) del artículo 7° del Decreto 2351 de 1965". Esto también podrá dar lugar a la terminación de otra clase de contratos que se ejecuten en la compañía.

CANALES DE REPORTE Y DENUNCIA:

Con el propósito de fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia, la integridad y el cumplimiento normativo, OLIMPICA ha implementado una Línea Ética: canal de comunicación seguro, confidencial y accesible para todos los grupos de interés, incluyendo empleados, contratistas, proveedores, clientes y terceros relacionados.

Este canal permite reportar, conductas irregulares, violaciones al Código de Ética, y señales de alerta relacionadas con riesgos como lavado de activos, financiamiento del terrorismo, proliferación de armas de destrucción masiva, corrupción, soborno transnacional, fraude, entre otros hechos contrarios a los valores, principios corporativos y normas de la Organización.

Toda denuncia será tratada con confidencialidad, con posibilidad de anonimato, y bajo el principio de no represalia.

Para facilitar su uso, se han dispuesto diversos canales de comunicación, diseñados para garantizar el acceso seguro, el adecuado manejo de la información y la protección de quien haga uso de ellos.

- Correo electrónico institucional: cumplimiento@olimpica.com.co
- Línea telefónica: 01-8000-522 219.



Código de Ética

•Formulario web: <http://olimpica.com/etica-y-cumplimiento>
•Teléfono celular: 318 577 9596.

LOS DERECHOS DEL CLIENTE SON:

DECÁLOGO DEL BUEN SERVICIO.

Los diez mandamientos para un servicio de excelencia y la conservación de los clientes son:

- 1.El cliente es la persona más importante en la empresa.
- 2.El cliente no depende de nosotros, dependemos de los clientes.
3. El cliente no interrumpe nuestro trabajo. Es el propósito de nuestro trabajo.
- 4.El cliente nos hace un favor en visitarnos o llamarnos. Nosotros no le hacemos ningún favor sirviéndolo, simplemente cumplimos nuestra misión.
- 5.El cliente es parte de la empresa, es su verdadero dueño.
- 6.El cliente es una persona con sentimientos y emociones, igual que usted. Trate al cliente mejor de lo que usted espera ser tratado.
- 7.El cliente no es alguien con quien discutir o para ganarle con astucia.
- 8.Nuestro trabajo es satisfacer las necesidades, deseos y expectativas de los clientes, así como disipar sus temores y resolver sus quejas.
- 9.El cliente merece que se le trate con la mayor atención, cortesía y profesionalismo que usted pueda brindarle.
- 10.El cliente es parte vital de nuestra empresa, recordemos: sin nuestros clientes no tendríamos actividad a desarrollar.

SOBRE LA PERSONA Y EL BUEN SERVICIO A LOS CLIENTES:

Los derechos del cliente son:

- 1.Recibir un servicio cortés, rápido y de alta calidad.
- 2.Una atención total y única cada vez que él solicite un servicio.
- 3.Satisfacción de sus deseos de manera consistente, con expectativas razonables de servicio.
- 4.Tratar con personal amable, competente, conocedor y bien capacitado.
- 5.Atención en todos los detalles cada vez que recurre al sistema de servicio al cliente.



Código de Ética

6. Beneficios de todos los recursos, trabajo en equipo y medios para ofrecer un servicio excelente.

7. Fáciles vías de comunicación de opiniones, quejas o cumplidos.

8. Un costo equitativo y razonable por sus servicios

9. Su aprecio.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO:

El incumplimiento de lo establecido en este Código podrá generar sanciones o, incluso, la terminación del contrato de trabajo, en caso que se verifique la existencia de una justa causa, previa investigación de los hechos y/o el cumplimiento de los procedimientos establecidos para el efecto.

Cuando se tenga conocimiento de un posible incumplimiento a este Código, por parte de algún trabajador de la empresa, el área de Gestión Humana, en conjunto con el asesor legal, procederá a validar y a evaluar la evidencia disponible, esto, con el fin de verificar la ocurrencia de los hechos y acreditar el incumplimiento.

El incumplimiento comprobado de lo previsto en este código se considerará falta grave y podrá dar lugar a la terminación unilateral y con justa causa del contrato de trabajo. Lo anterior, sin perjuicio de la facultad que tiene la empresa de imponer una consecuencia distinta, cuando a su juicio considere que basta con una sanción disciplinaria, caso en el cual deberá evacuar el procedimiento dispuesto en el Reglamento Interno de Trabajo, para efectos de garantizar el debido proceso y el derecho de defensa y contradicción del trabajador.

El incumplimiento comprobado de lo previsto en este código podrá dar lugar a la terminación de otro tipo de contratos celebrados por la compañía.

VIGENCIA:

Este Código entrará a regir una vez se ponga en conocimiento del personal de la empresa, sea por medios físicos o electrónicos y/o o mediante su publicación, esto con el fin de garantizar el acceso a su contenido. Cualquier modificación posterior deberá constar por escrito y deberá notificarse por el medio más expedito.