	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: AD-PO07
		Versión: 1
	ALTA DIRECCION	9 de septiembre de 2020
		Página 1 de 2

La política de ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S. exige que todos sus empleados eviten cualquier conflicto entre sus propios intereses y los intereses de la Empresa al tratar con proveedores, clientes, contratistas o cualquier otra persona dentro y fuera de la Organización.

La Organización no prohíbe la contratación de familiares de empleados en ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S. ni en empresas contratistas de ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S., pero tendrá el máximo cuidado para que no exista favorecimiento alguno, evitando que el empleado ejerza alguna influencia en las decisiones relacionadas con la contratación del familiar o el control administrativo derivado de esta contratación.

La organización será muy cuidadosa en evitar situaciones en las que esposos, hermanos, hijos, cuñados u otros miembros de una misma familia se encuentren en la misma cadena de supervisión.

Los empleados deben avisar de inmediato a su jefe inmediato, su Estratega o al proceso de Cultura y Talento Humano si este tipo de situaciones se llega a presentar.

Aunque no es posible enumerar todas las situaciones que pudieran crear un conflicto que dé lugar a una violación de esta política, a continuación, se indican algunos ejemplos de los casos que se deben evitar. Más aún, cuando es claro que existe la posibilidad de que se presenten situaciones que, aunque puedan ser justificables, llevan apariencia de un conflicto de intereses y deben ser cuidadosamente valoradas.


Se considera conflicto de intereses, entre otros casos, las siguientes situaciones:

a) Para un empleado, su cónyuge o cualquier miembro cercano de su familia, el mantener un interés en cualquier empresa que tenga o pretenda tener negocios con ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S., donde haya oportunidad de dar o recibir trato preferencial, excepto: (I) Con el conocimiento y consentimiento de la Alta Gerencia; (II) En cualquier caso donde el interés comprenda acciones en empresas con muchos accionistas, que sean cotizadas y vendidas en el mercado abierto; (III) En Organizaciones privadas en donde el interés no sea material.

b) Para un empleado, el servir como funcionario o director de cualquier otra empresa, o en cualquier posición gerencial, o como consultor de cualquier individuo, firma u otra empresa que esté negociando o esté buscando negociar con ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S., excepto con el conocimiento y consentimiento de la Alta Gerencia.

(* Se entiende por familiar cercano: Esposo/Esposa, Compañero/Compañera Permanente, Hijos, Padres, Hermanos, Suegros, Cuñados, Hijos del Cónyuge (hijastros), Tíos, Sobrinos y cualquier otro familiar o allegado con el cual pueda presentarse un conflicto de interés.

c) Para un empleado, aprobar o controlar administrativamente contratos u otros acuerdos de negocios entre ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S. y un miembro de su familia, o con una

	POLITICA DE CONFLICTO DE INTERESES	Código: AD-PO07
		Versión: 1
	ALTA DIRECCION	9 de septiembre de 2020
		Página 2 de 2

Organización, empresa o individuo que emplea a un miembro inmediato de su familia en actividades que estén bajo el control administrativo de dicho empleado.

d) Para un empleado, su cónyuge o cualquier miembro cercano de su familia, aceptar comisiones, participaciones en ganancias, regalos en efectivo o certificados de regalos de viajes, patrocinios u otros pagos, préstamos o anticipos (que no sean de bancos o instituciones financieras establecidas bajo términos comerciales normales), materiales, servicios, reparaciones o mejoras sin costo alguno o a precios muy bajos, atenciones excesivas o extravagantes, o regalos de mercancías de más de un valor nominal, de cualquier organización o individuo que tenga o pretenda tener negocios con ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S. o sus afiliadas, o, para su ventaja personal y no en el mejor interés de la Organización dar cualquiera de los anteriores a otra organización o individuo.

e) Para un empleado, su cónyuge o un miembro cercano de su familia, comprar, vender o arrendar, a sabiendas, cualquier tipo de propiedad, edificios o equipos procedentes de cualquier Organización o individuo que sea o esté negociando para ser contratista, proveedor o cliente de ORGANIZACIÓN SUMA S.A.S., donde exista oportunidad de dar o recibir trato preferencial, excepto con el conocimiento y consentimiento de la Alta Gerencia.

f) Cuando un empleado desde su posición influya, ya sea directa o indirectamente, en decisiones relativas a condiciones laborales de un miembro cercano de su familia (Ejemplo: contratación, asignaciones de trabajo, evaluaciones de desempeño, compensación, entre otros).

Los empleados deberán informar estas situaciones al proceso de Cultura y Talento Humano con el fin de clarificar lo apropiado de esta transacción. Este tipo de preguntas deberá ser dirigido al jefe inmediato del empleado, quien consultará con el proceso de Cultura y Talento Humano, si fuere necesario. En los casos en que se requiera una mayor claridad acerca de esta política, Cultura y Talento Humano debe consultar con la Gerencia. Todos los empleados, sin distinción de nivel, están sujetos a acciones disciplinarias, incluyendo la terminación de su empleo, por tomar parte en cualquier actividad que constituya conflicto de intereses.


JAIRO ENRIQUE ANGARITA FEO
 Gerente