



## Manual de gestión de conflicto de interés

**Versión 2.0**  
**30.11.2021**

® CERCARBONO

No es permitida la reproducción parcial o total de este documento o su uso en cualquier forma o por cualquier medio, electrónico o mecánico, incluyendo escaneo, fotocopiado y microfilmación, sin el permiso de Cercarbono. Derechos reservados.

## 1 Introducción

Siendo coherente con la transparencia que es uno de los principios que orientan el programa de certificación de Cercarbono, se busca por medio de este manual garantizar que el resultado del servicio que se ofrece no se vea afectado de forma indecorosa por factores externos al proceso de certificación. En este sentido, se proporcionan conceptos y procedimientos que permitan conocer, identificar y manejar de manera adecuada los conflictos de intereses que se pueden llegar a presentar.

Los principios y procedimientos que se describen son útiles para los miembros de la junta directiva, directores, administradores y empleados de Cercarbono, así como para terceros para identificar situaciones que pueden representar un conflicto de interés, afectando directa o indirectamente los intereses de las partes que interviene en la prestación del servicio de certificación que ofrece Cercarbono.

Este manual de gestión de conflicto de interés es de obligatoria aplicación para miembros de la junta directiva, empleados, organismos de validación y verificación, desarrolladores de proyectos, plataforma de registro, consultores externos y todas aquellas personas o empresas que intervienen en el proceso de certificación y registro de las iniciativas de mitigación de emisiones de GEI.

## 2 Definiciones

**Conflicto de interés:** Situación en la que una persona u organización está o podría estar involucrada en múltiples intereses, financieros o de otro tipo, y en la que servir a un interés podría implicar trabajar en contra de otro. Normalmente, esto se refiere a situaciones en las que el interés personal conduce a tomar decisiones y actuar en beneficio propio o de un tercero.

**Empleado:** persona que se encuentra vinculada a la empresa mediante un contrato laboral, que presta sus servicios laborales de forma personal a la empresa por la cual recibe una contraprestación económica.

**Familiar:** Persona que se encuentra en primer, segundo, tercero o cuarto grado de consanguinidad y afinidad con respecto a otra. Asimismo, el cónyuge o compañero permanente, como se presenta en la **Tabla 1**.

**Tabla 1.** Grados de consanguinidad y afinidad.

	<b>Consanguinidad</b>	<b>Afinidad</b>
<b>Primer Grado</b>	Padre y madre.	Padre y madre del cónyuge.
	Hijos e hijas.	Hijos e hijas del cónyuge.
<b>Segundo Grado</b>	Abuelos y abuelas.	Abuelos y abuelas del cónyuge.
	Nietos y nietas.	Nietos y nietas del cónyuge.
	Hermanos y hermanas.	Hermanos y hermanas del cónyuge
<b>Tercer Grado</b>	Bisabuelos y bisabuelas.	Bisabuelos y bisabuelas.
	Bisnietos y bisnietas.	Bisnietos y bisnietas.
<b>Cuarto Grado</b>	Sobrinos, sobrinas, tíos y tías.	Primos, tíos, abuelos, sobrinos, nietos del cónyuge.

### 3 Situaciones que generan conflicto de interés

Se presentan a continuación algunas situaciones o acciones que generan conflicto de interés.

#### 3.1 Uso de información confidencial

La información y documentación relacionada con la actividad que desarrolla la empresa y los negocios potenciales debe ser manejada en el interior de la organización y no puede ser utilizada para beneficio personal o de un tercero.

Hay un uso indebido de la información confidencial de la empresa cuando se realizan algunas de las siguientes acciones:

- Se publica información sin previa autorización.
- Se usa o se oculta la información de la empresa para beneficio propio o de un tercero.
- Se suministra información a personas no autorizadas para tenerla.

#### 3.2 Actividades económicas y participaciones en sociedades

Los conflictos de interés relacionados se dan en los casos en que algún empleado, miembro de la junta o director tenga participación directa sea como representante legal, socio, empleado o directivo o indirecta como consultor en una empresa proveedora que este directamente relacionada con el servicio de certificación de la empresa.

#### 3.3 Empleo externo e inversiones

Los empleados de Cercarbono no deben trabajar para una empresa que tenga la misma razón social. No deben hacer parte de las juntas directivas ni deben ser consultores de

empresas que son competencia directa de la empresa, independientemente de si se recibe o no remuneración.

Se consideran conflicto de interés las inversiones que se realicen por fuera de la compañía y que representen un interés económico que pueda influir en el juicio de los empleados.

### **3.4 Actividades económicas de personas cercanas**

Si algún empleado, miembro de la junta directiva, proveedor o consultor identifica que una de las empresas con las que Cercarbono tiene negocio o planea tenerlo, tiene relación con alguna persona con las que se tiene un grado de parentesco que los relaciona se debe informar y declarar si existe relación con la labor que se desempeña en Cercarbono.

### **3.5 Oportunidades corporativas**

Un empleado o un miembro de la junta directiva no puede aprovecharse personalmente de una oportunidad generada en el proceso de realización de su labor en Cercarbono.

## **4 Gestión de los conflictos de interés**

Cercarbono espera que todos los empleados informen y declaren, tanto durante el proceso de contratación como posteriormente, cualquier conflicto de interés identificado. Los miembros de la junta directiva son responsables de gestionar los conflictos de interés en el momento que se presenten y de identificar posibles conflictos potenciales.

En caso de que se identifique un conflicto de interés en Cercarbono, el debido proceso es el siguiente:

- 1) En el momento de identificar el conflicto se debe suspender toda actuación e intervención directa o indirecta en el hecho.
- 2) Informar oportunamente y lo más pronto posible al superior jerárquico, presentando el formato de declaración de conflicto de interés.
- 3) Proporcionar toda la información y documentación necesaria que le permita al superior y posteriormente a los miembros de la junta directiva conocer el asunto en detalle.
- 4) La duda respecto a la confirmación del conflicto de interés obliga a la persona implicada a abstenerse de participar en las actividades respectivas hasta que se determine la no existencia de conflicto de interés.
- 5) Los miembros de la junta directiva decidirán sobre la existencia o no del conflicto de interés.
- 6) Si efectivamente existe un conflicto de intereses, los miembros de la dirección general indicarán las acciones a seguir mediante un documento, al igual que informarán sobre la persona que designarán para la continuación de las actividades relacionadas con el caso.

Deberá existir evidencia escrita de la notificación y gestión del conflicto, por parte del trabajador y de la junta directiva.

- 7) En caso de que se concluya que la persona implicada está presentando un conflicto de interés permanente que afecta constantemente el ejercicio de su cargo, se deberá analizar si el conflicto es causal de terminación de contrato, por imposibilidad para ejercer el cargo.

## 5 Mecanismos para el reporte de conflicto de interés

Como se detalla anteriormente en el segundo paso de la gestión de los conflictos de interés de Cercarbono, si un funcionario se encuentra enfrentado a un conflicto de interés en ejercicio de sus funciones, directa o indirectamente, debe informarlo inmediatamente a su superior jerárquico a través de un correo donde describa la situación y donde debe adjuntar el formato de declaración de conflicto de interés de Cercarbono.

La persona que reciba este reporte deberá notificarlo a la junta directiva para dar inicio al proceso. Los miembros deben estudiar diferentes alternativas con sus respectivas consecuencias y analizar experiencias previas para encontrar la solución que garantice la imparcialidad y la transparencia.

## 6 Prevención de conflictos de interés

Todos los empleados, proveedores y consultores deben cumplir con todas las decisiones y acciones que se tomen desde la junta directiva, así como con lo pactado y firmado en el contrato laboral.

Las personas que hacen parte de la composición accionaria de la empresa no se aprovecharán de las oportunidades empresariales propias de la empresa para su beneficio propio o de terceros. La pertenencia a juntas directivas, o actividades similares, se acepta solo en la medida en que dichas actividades no interfieran con su labor en la empresa.

Todos los aspirantes a ser parte de la empresa como empleados deben aceptar que han leído y entendido este manual al momento de su vinculación y deben llenar el formulario de declaración de conflicto de interés.

Todas las personas involucradas en la empresa deberán informar, a través de conductos regulares de comunicación, su sospecha sobre posibles conflictos de interés si ha evidenciado algo que sea demostrable.

## 7 Divulgación del manual

Este manual será revisado periódicamente por los miembros de la junta directiva y cualquier cambio será comunicado oportunamente a todas las personas pertinentes a través de su página web o cualquier otro medio de comunicación que se determine adecuado.

## 8 Historia del documento

Fecha	Versión	Comentarios
20.05.2020	1.0	Versión inicial.
30.11.2021	2.0	Adaptaciones del documento a nuevos documentos del programa.