

Norma NA2-5

Código de ética y Buen Gobierno Corporativo de la Corporación para el Desarrollo de los Parques y la Recreación en Bogotá – Corparques¹.

CAPÍTULO I CAMPO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO PRIMERO.- Ámbito de aplicación. El presente Código contiene los principios generales de un buen gobierno corporativo que informa el desempeño y las pautas de conducta de la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES-, de los miembros de su Junta Directiva, los revisores fiscales, los administradores, colaboradores, contratistas y aliados, y sus relaciones con la comunidad.

El presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo hace parte integral de los Estatutos de la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES-.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Definiciones. Para efectos de la aplicación del presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, deberán tenerse en cuenta las siguientes definiciones:

a) **Colaboradores:** hace referencia tanto a aquellas personas vinculadas laboralmente de forma directa en la planta de personal de la Corporación, como a las personas vinculadas

indirectamente como temporales a través del personal en misión de las empresas de servicios temporales.

b) Aliados: hace referencia a las personas naturales y jurídicas que a través de contratos de colaboración empresarial o similares tienen su operación dentro de las instalaciones de la Corporación o cualquiera de sus establecimientos de comercio.

c) Contratistas: hace referencia a las personas naturales y jurídicas que proveen bienes y servicios a la Corporación.

d) Grupos de interés: son todas aquellas personas o entidades impactadas o afectadas de manera directa o indirecta con el desempeño de la Corporación: Cámara de Comercio de Bogotá - CCB, contratistas, clientes, comunidad, colaboradores, Gobierno Local y Distrital, y medios de comunicación.

ARTÍCULO TERCERO.- Valores. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES desarrollará su buen gobierno corporativo y pautas de desempeño inspirada en los siguientes valores:

a) Ética: Las actuaciones de la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES se harán con base en un profundo sentido ético y moral. En ese sentido, los miembros de Junta Directiva de la Corporación sean honorarios o no, los revisores fiscales, los administradores, los empleados y los contratistas, se comportarán de manera transparente, coherente, recta y clara.

b) Integridad: La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES actúa bajo los principios de rectitud, honestidad, verdad y transparencia, tanto para con los demás como para consigo mismo.

c) Compromiso social: La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES contribuye a la generación de entretenimiento con sentido social, favoreciendo el bienestar y el mejoramiento de la calidad de vida de Bogotá y su región a través del desarrollo de acciones con sus grupos de interés.

d) Excelencia: La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES se encuentra comprometida con la excelencia, actúa en un marco de

referencia dirigido al mejoramiento continuo y la obtención de resultados sobresalientes para la sociedad.

e) Trabajo en equipo: Todas las personas vinculadas a la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES forman parte de un solo equipo, que fomenta el crecimiento e interacción sana entre todos los colaboradores y contratistas con el fin de lograr los resultados propuestos.

f) Orientación al servicio: La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES se anticipa a las necesidades de sus clientes y a encontrar la forma de ofrecer un servicio y una atención que no solo cubra esas necesidades de forma efectiva, sino que además supere las expectativas.

g) Seguridad: La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES promueve el autocuidado en su equipo de trabajo como principio fundamental para su adecuada gestión, y vela por prestar un servicio confiable, al cumplir con los requisitos legales exigidos y estándares relacionados con la seguridad integral de los grupos de interés.

CAPÍTULO II

DE LOS COLABORADORES, ALIADOS, CONTRATISTAS Y MIEMBROS DE LA JUNTA DIRECTIVA

ARTÍCULO CUARTO.- Prohibición para los colaboradores y miembros de Junta Directiva. Los colaboradores y miembros de la Junta Directiva de CORPARQUES no podrán sacar provecho o ventaja de los bienes, información, nombre o recursos de la Corporación para postularse, hacer proselitismo u obtener beneficios de ninguna clase.

ARTÍCULO QUINTO.- Relaciones entre la Junta Directiva y la Administración. Las relaciones entre la Junta Directiva y la Administración de CORPARQUES se desarrollarán con respeto dentro del ámbito del equipo de gestión administrativa. La Junta Directiva se encargará de definir las políticas generales de actuación, aprobar los programas a realizar; hacerle seguimiento a la estrategia y al desempeño de CORPARQUES. Por su parte, la Administración se encargará de proponer y ejecutar los programas tendientes a dar cumplimiento a la estrategia y ejercer la vocería de CORPARQUES.

Tanto la Junta Directiva como la Administración se abstendrán de ejecutar conductas que interfieran con el desarrollo de las funciones que a cada uno competen.

ARTÍCULO SEXTO.- Responsabilidades de los colaboradores, aliados, contratistas y la Administración. Todas las actuaciones de los colaboradores de CORPARQUES incluyendo a su Director General, se llevarán a cabo basadas en el interés general y no en el particular, respetando los principios de independencia; buena fe y transparencia; responsabilidad, diligencia y cuidado; disciplina; lealtad y confidencialidad.

Será responsabilidad de todos los colaboradores de CORPARQUES, sin distinción del nivel jerárquico al que pertenecen o del rol que desempeñan, y de los aliados y contratistas, actuar con observancia de los siguientes principios:

a) Independencia: Las actuaciones de los colaboradores no deberán estar motivadas por intereses personales, empresariales, gremiales o políticos, sino orientados a la protección y promoción de los intereses y objetivos de la Corporación.

b) Buena fe y transparencia: En desarrollo de este deber todos los colaboradores deberán actuar en forma recta y honesta, obrando sin perjudicar a terceros y dando estricto cumplimiento de la Ley, las instrucciones de los órganos de supervisión y demás regulaciones que apliquen a la Corporación. En desarrollo de este deber los colaboradores deben:

- Actuar regidos por los más altos estándares de transparencia e integridad, garantizando la adecuada defensa de los intereses de la Corporación.
- Dar estricto cumplimiento al Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, a los reglamentos y demás regulaciones que la Junta Directiva haya fijado.
- No utilizar el nombre de la Corporación o su posición para realizar proselitismo de ninguna clase, así como tampoco obtener ventaja en ningún proceso de participación política.
- Abstenerse de solicitar, aceptar o dar regalos ya sea en forma de dinero, objetos de valor o recibir trato preferencial como atenciones que puedan influenciar o aparentar

influir, el criterio profesional, empresarial y objetivo, o que puedan afectar el buen nombre de la Corporación. No son materia de discusión aquellas atenciones de elementos publicitarios como agendas, lapiceros u otros elementos de escaso valor económico y la participación en actividades académicas.; y

- Rechazar y denunciar cualquier forma de corrupción y promover acciones para fomentar la transparencia en todas las actuaciones personales, las de los compañeros y en general de toda la organización.

c) Responsabilidad, diligencia y cuidado: En desarrollo del deber de diligencia los colaboradores, aliados y contratistas deberán especialmente:

- Velar por el cumplimiento de las normas legales, estatutarias y reglamentarias.
- Desempeñar sus labores con la debida diligencia y cuidado. Sus decisiones deben estar precedidas de la evaluación de la información que resulte suficiente.
- Velar por la correcta administración de los recursos financieros de CORPARQUES con transparencia y austeridad.
- Cumplir con la jornada laboral y emplearla exclusivamente en labores relacionadas con las funciones del rol. Igualmente, para los contratistas y aliados cumplir con las horas de dedicación a que se comprometen con la Corporación para realizar sus actividades.
- Acatar las reglas y procedimientos de CORPARQUES en materia de contratación.
- Promover el autocuidado, evitando situaciones que afecten o pongan en peligro la salud, la vida y el entorno.
- Procurar que sus actuaciones preserven y mejoren el medio ambiente y el entorno.

d) Disciplina: Para asegurar este principio los colaboradores deben:

- Ejercer sus labores de manera eficiente y oportuna.
- Entregar la información correspondiente a la Junta Directiva en el tiempo que sea indicado.
- Dedicar el tiempo necesario a la realización de la labor encomendada.
- Abstenerse de ejercer cargos o actividades externas que interfieran con sus responsabilidades laborales o su rendimiento en la prestación de su servicio.

- Promover un ambiente cordial, ameno y positivo, expresando con respeto y responsabilidad los desacuerdos frente a un determinado asunto.
- Procurar el mejoramiento de la comunicación interpersonal y el ambiente laboral y evitar generar, transmitir o aceptar comentarios malintencionados o imprecisos que afecten a las demás personas o que vulneren el buen nombre de la Corporación.

e) Lealtad y confidencialidad: En desarrollo de este principio los colaboradores, aliados y contratistas deben:

- Actuar para la consecución de los fines institucionales con lealtad a la Corporación y a la ciudad.
- Revelar todas aquellas situaciones en que se puedan presentar conflictos de interés, inhabilidades e incompatibilidades.
- Guardar absoluta confidencialidad respecto de los asuntos propios de la Corporación y cuya revelación o mal uso pueda derivar perjuicios para ella o para terceros, salvo en el caso de requerimiento de dicha información sea realizada por las autoridades.
- Informar oportunamente a sus superiores o supervisores cualquier acto o circunstancia que pudiere dañar a la Corporación o impedir a sus colaboradores o administradores cumplir con sus funciones o actividades.
- Informar a su inmediato superior sobre hechos que conozca y que a su juicio impliquen o puedan implicar la violación de normas legales, reglamentarias o estatutarias.
- Poner en conocimiento de la Corporación los hechos o circunstancias de las cuales tengan conocimiento y que puedan ser de interés de CORPARQUES.
- No dar entrevistas, emitir conceptos o participar en publicaciones de carácter personal, en temas relacionados con la Corporación, salvo los colaboradores que expresamente estén autorizados por la Dirección para tal efecto.
- Actuar con lealtad para con la Corporación, aún después de su retiro, absteniéndose de utilizar la información que hayan conocido por razón o con ocasión de su actividad como colaborador, aliado o contratista de la Corporación, en provecho propio o de terceros, o divulgar información reservada, así como abstenerse de adelantar

conductas que impliquen apropiación de oportunidades comerciales o cualquier acto de competencia desleal.

- Fomentar la seguridad de la información y, por lo tanto, prevenir la fuga de información estratégica o de carácter confidencial y no divulgar sin autorización por ningún medio ya sea electrónico, impreso o audiovisual, información de CORPARQUES.

ARTÍCULO SÉPTIMO.- Responsabilidades de los jefes y colaboradores con personas a cargo.

Además de las responsabilidades señaladas en el artículo anterior, todos los jefes y colaboradores con personas a cargo, incluyendo al Director General, tendrán las siguientes responsabilidades especiales:

- a) Dar ejemplo en la aplicación de los principios del presente Código, tanto en las relaciones internas como en las relaciones con terceros.
- b) Propender que su equipo de trabajo conozca, entienda y aplique el Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo de CORPARQUES.
- c) Acompañar las decisiones de sus colaboradores. En caso de presentarse conflictos de interés, inhabilidades o incompatibilidades, asesorar al colaborador en la aplicación de las previsiones que, para el efecto, contiene este Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo.
- d) En el caso de los contratistas y aliados, los responsables de las áreas deben propender de que éstos conozcan el Código y que actúen de acuerdo con las disposiciones establecidas en él.
- e) Fomentar la cultura de transparencia en los procesos de contratación, en procura de establecer una relación con contratistas y aliados basados en los valores corporativos.

**CAPÍTULO III
DEL DIRECTOR Y LA CORPORACIÓN**

ARTÍCULO OCTAVO.- Del Director General. El Director General de la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES será el representante legal de la entidad y el vocero de la misma ante la Junta Directiva y ante terceros, quien podrá delegar la vocería institucional cuando lo considere necesario.

ARTÍCULO NOVENO.- Responsabilidades del Director General. Además de las atribuciones que señalan la ley, los estatutos, las directrices de la Junta Directiva y lo establecido en el presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, corresponde al Director General:

- a) Representar legalmente a la entidad y tener a su cargo la inmediata dirección y administración de sus negocios.
- b) Desarrollar una cultura organizacional que fomente los valores institucionales.
- c) Velar por el cumplimiento de las normas de Buen Gobierno Corporativo al interior de la Corporación.

ARTÍCULO DÉCIMO.- Deberes de la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES con sus colaboradores.

La Corporación reconoce que su talento humano es el eje fundamental de la entidad y por lo tanto, observará los siguientes deberes:

- a) Propender por la existencia de un clima organizacional sano y productivo, estableciendo mecanismos que permitan la evaluación objetiva de la gestión de los colaboradores.
- b) Adoptar políticas que prevengan la fuga del talento humano y establecer incentivos personales y profesionales que estimulen el compromiso de los colaboradores de la Corporación.
- c) Velar por el bienestar de sus colaboradores adelantando programas que busquen su desarrollo institucional, personal, familiar, social y espiritual.
- d) Mantener y promover el respeto por los derechos humanos y la cultura ciudadana.
- e) Designar a los colaboradores como resultado de un proceso de selección objetiva entre candidatos que cumplan con el perfil del cargo correspondiente.

CAPÍTULO IV

CONFLICTOS DE INTERÉS E INHABILIDADES

ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO.- Destinatarios. Lo regulado en el presente capítulo aplica a los miembros de la Junta Directiva, los directivos, administradores y colaboradores de CORPARQUES.

Igualmente, a las personas naturales o jurídicas que tengan alguna de las siguientes relaciones respecto de las ya mencionadas:

- a) Personas naturales que sean cónyuges, compañeros permanentes, parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o único civil.
- b) Las corporaciones, asociaciones, fundaciones, las demás entidades sin ánimo de lucro y las sociedades anónimas que no tengan el carácter de abiertas, así como las sociedades de responsabilidad limitada y las demás sociedades o empresas de personas en las que el miembro de la Junta Directiva o el colaborador, o el cónyuge, compañero o compañera permanente o sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, segundo grado de afinidad o único civil, de cualquiera de ellos, sean socios, accionistas, tengan participación con retribución económica o desempeñen cargos de administración, dirección o manejo.
- c) Personas jurídicas subordinadas o matriz de las personas jurídicas mencionadas en el ordinal anterior.

ARTÍCULO DÉCIMO SEGUNDO.- Conflictos de Interés. Se entenderá que existe conflicto de interés:

- a) Cuando en la decisión esté involucrado directa o indirectamente el beneficio del miembro de Junta Directiva, directivo, administrador o colaborador o el de alguna de las personas relacionadas en el artículo anterior y el interés de CORPARQUES y sean contrapuestos o coexistentes entre sí. Para este efecto, se entenderá que el interés es contrapuesto cuando la satisfacción de uno implique la desmejora del otro. Se entenderá que el interés es coexistente cuando ambos intereses pueden satisfacerse sin que ninguno resulte desmejorado.
- b) Cuando se acepten dádivas o beneficios de cualquier clase, provenientes de terceros que tengan o puedan tener relaciones o negocios con CORPARQUES.

PARÁGRAFO: por disposición estatutaria, la Junta Directiva de CORPARQUES está conformada por las personas que designe la Junta Directiva de la Cámara de Comercio de Bogotá - CCB, quienes podrán ser o no miembros de ésta, por el Presidente Ejecutivo de la CCB y por la persona que éste designe, y similares facultades posee la CCB respecto de sus otras filiales, razón por la cual no habrá conflicto de interés para los miembros de la Junta Directiva de CORPARQUES cuando se encuentren

en las circunstancias descritas en el literal b) del artículo décimo primero, respecto de la CCB o cualquiera de sus filiales.

ARTÍCULO DÉCIMO TERCERO.- Procedimiento en caso de conflicto de Interés. La persona sobre la cual se presente el conflicto, deberá informarlo de manera inmediata, incluyendo aquellos conflictos aparentes que puedan empañar la imagen de la Corporación.

Cuando se presente un conflicto de interés o se tenga duda sobre la existencia del mismo, se deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

- a) Abstenerse de actuar mientras no se haya surtido el procedimiento previsto en este artículo.
- b) Informar de manera inmediata al Presidente de la Junta Directiva, al Director General o al superior jerárquico, según sea el caso.
- c) Abstenerse de participar en la evaluación de la situación correspondiente.
- d) Actuar de conformidad con la decisión de la Junta Directiva o del Director General, según corresponda. Corresponde a la Junta Directiva decidir los conflictos de interés relacionados con los directivos, Director General o miembros de la Junta Directiva. Corresponde al Director General resolver los conflictos de interés relacionados con los demás colaboradores de la Corporación.

ARTÍCULO DÉCIMO CUARTO.- Inhabilidades para ocupar el cargo. No podrán ser representantes legales ni colaboradores de la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES, las personas que tengan alguna inhabilidad o impedimento previsto en la ley o declarada judicialmente. Especialmente, quedarán sujetos a las siguientes inhabilidades:

- a) Quien hubiera sido condenado por delitos sancionados con pena privativa de la libertad, excepto cuando se trate de delitos culposos.
- b) El que se halle en interdicción judicial, inhabilitado por una sanción disciplinaria grave o penal, suspendido en el ejercicio de su profesión o excluido de ésta.

c) Quienes tengan la calidad de servidores públicos y aquellos en cuya profesión u oficio existan normas que les impidan desempeñarse o ejercer las funciones de Director General o colaborador de CORPARQUES.

En caso de que la inhabilidad o impedimento sea sobreviniente, la persona que incurra en ella deberá renunciar a su cargo de forma inmediata. No podrá ocupar o mantener su cargo en CORPARQUES, quien se postule como candidato a un cargo de elección popular.

Tampoco podrán ser colaboradores o asesores de CORPARQUES o ser vinculados por contrato, los cónyuges, compañeros permanentes o parientes dentro del tercer grado de consanguinidad, tercer grado de afinidad o único civil de los miembros de la Junta Directiva o de los colaboradores del nivel directivo de CORPARQUES.

ARTÍCULO DÉCIMO QUINTO.- Inhabilidades para participar en procesos contractuales de proveedores o para contratar con CORPARQUES. Respecto de las personas identificadas en el artículo décimo primero, se aplicarán las inhabilidades e incompatibilidades para contratar o participar en procesos contractuales establecidos en la ley en concordancia con la naturaleza jurídica de CORPARQUES. Las personas indicadas en el mencionado artículo no podrán celebrar ningún tipo de contrato como contratistas de CORPARQUES durante el tiempo en que el miembro de la Junta Directiva, el directivo, administrador o colaborador de la Corporación esté ejerciendo el cargo respectivo y hasta un (1) año después de su retiro.

PARÁGRAFO PRIMERO: En cualquier caso, la Junta Directiva podrá aprobar que CORPARQUES suscriba contratos cuando se presente una cualquiera de las siguientes situaciones:

- a) El contratista sea una Entidad Sin Ánimo de Lucro.
- b) Cuando el bien o servicio adquirido por CORPARQUES sea ofrecido en los mismos precios y condiciones que se ofrecen al público en general, teniendo en cuenta su calidad y conveniencia.
- c) Cuando el contratista sea proveedor único del bien o servicio.

PARÁGRAFO SEGUNDO: no quedan cobijados bajo este régimen de conflictos de interés e inhabilidades las personas naturales y jurídicas que contraten por obligación legal o lo hagan para

usar o adquirir los bienes o servicios que CORPARQUES ofrezca al público en condiciones comunes a quienes lo soliciten.

CAPÍTULO V PROHIBICIONES

ARTÍCULO DÉCIMO SEXTO.- Prohibiciones. Quienes perciban remuneración como colaboradores directos de CORPARQUES no podrán ejercer su profesión en asuntos particulares mientras permanezcan en sus cargos, salvo cuando se trate del ejercicio de la docencia, en causa propia y en cualquier caso, previa autorización de la Corporación.

Tampoco podrán celebrar contratos con CORPARQUES o suministrarle bienes o servicios, directamente o por interpuesta persona, quienes se encuentren inmersos en las inhabilidades, impedimentos y el régimen de conflictos de interés que prevean las normas aplicables a la Corporación.

Las personas identificadas en el artículo décimo primero no podrán, hasta un (1) año después del retiro como miembro de Junta Directiva, directivo, administrador o colaborador de la Corporación, obrar como abogado en los procesos en que CORPARQUES sea parte y en aquellos que en cualquier instancia se adelanten en contra de la Corporación. A estas mismas personas y durante este mismo plazo se aplicará el régimen de conflictos de interés previsto en este Código.

CAPÍTULO VI

RELACIONES CON LOS CLIENTES, AUTORIDADES DE CONTROL Y TERCEROS INTERESADOS

ARTÍCULO DÉCIMO SÉPTIMO.- Sistema de sugerencias, quejas y felicitaciones. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES permitirá que los clientes externos presenten sus sugerencias, quejas y felicitaciones a través de un sistema especialmente diseñado para tal efecto. La información que se incorpore en este sistema se empleará para la solución oportuna y satisfactoria a las inquietudes del cliente y para hacer análisis que permitan el mejoramiento continuo de los procesos de CORPARQUES.

ARTÍCULO DÉCIMO OCTAVO.- Manual de Contratación. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES elegirá a sus contratistas y

proveedores de manera objetiva y transparente, para lo cual aplicará un Manual de Contratación, que contiene los procedimientos dirigidos a la elección y contratación de los proveedores de los bienes y servicios necesarios para el correcto funcionamiento de la Corporación. Este manual está soportado en los principios de transparencia, responsabilidad, selección objetiva, eficiencia en el gasto y economía.

ARTÍCULO DÉCIMO NOVENO.- Relaciones con los organismos de control y vigilancia. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES propenderá por el cumplimiento de todas las normas que regulan la prestación de sus servicios y a través del órgano competente brindará información suficiente, integral y oportuna a los organismos de control y vigilancia, de acuerdo con sus competencias.

ARTÍCULO VIGÉSIMO.- Suministro de información a terceros interesados. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES propenderá por la existencia de mecanismos, incluyendo medios virtuales, que aseguren a los terceros el acceso a la información de la Corporación que se considere pública, respetando siempre la legislación vigente sobre el derecho de habeas data.

CAPÍTULO VII

RELACIONES CON LA COMUNIDAD

ARTÍCULO VIGÉSIMO PRIMERO.- Políticas y lineamientos. LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES actúa bajo los lineamientos establecidos en la política del sistema integrado de gestión y la política de sostenibilidad, buscando fortalecer sus relaciones y generando valor a sus grupos de interés. Es así como todos los colaboradores, contratistas y aliados actúan bajo los lineamientos y políticas señalados a continuación:

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEGUNDO.- Transparencia. Las actuaciones de la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES se llevarán a cabo con los más altos estándares de integridad y transparencia. La Corporación promoverá entre sus colaboradores y administradores la capacitación en valores y exigirá la suscripción de principios éticos por sus colaboradores, aliados y contratistas.

CORPARQUES reafirma que tiene cero tolerancia con cualquier conducta que pudiese ser considerada soborno o corrupción, por lo cual ha adoptado lineamientos claros y normas de comportamiento para generar mecanismos que protejan a la Corporación de estos flagelos y prevengan actividades de lavado de activos y financiación del terrorismo, enmarcados en el presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, buscando permanentemente implementar mejores prácticas contra estos ilícitos.

ARTÍCULO VIGÉSIMO TERCERO.- Protección al consumidor y libre competencia. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES vela por los derechos de los consumidores de sus productos y servicios, y actúa con sana y libre competencia y lealtad comercial, exigiéndolas a su vez de sus competidores y demás actores en el mercado, absteniéndose de incurrir en prácticas de competencia desleal o restrictivas de la libre competencia.

ARTÍCULO VIGÉSIMO CUARTO.- Gestión Ambiental. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES propiciará una administración ambiental sana en su interior y ayudará a mitigar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. CORPARQUES velará por el cumplimiento de los principios de planeación, prevención, uso eficiente de recursos y de educación en su manejo ambiental.

ARTÍCULO VIGÉSIMO QUINTO.- Propiedad intelectual. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES protegerá los derechos de propiedad intelectual. Su política de propiedad intelectual propende por reglamentar el uso, copia y distribución de los derechos de propiedad intelectual que le sean propios y por incluir cláusulas de protección de propiedad intelectual en los contratos que celebre, cuando sea del caso.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SEXTO.- Inversión social. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES desarrollará programas y actividades de inversión social dirigidos al mejoramiento de la calidad de vida de Bogotá y su región, a través del otorgamiento de beneficios a la comunidad. Además, propiciará la participación de las personas vinculadas con la Corporación en proyectos de interés general.

ARTÍCULO VIGÉSIMO SÉPTIMO.- Prácticas laborales. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES apoyará y promoverá el buen

ambiente de trabajo, seguro, saludable y de entendimiento, que favorezca el bienestar de los colaboradores y un clima laboral apropiado para la prestación de un buen servicio, adelantando programas que busquen su desarrollo y capacitación para fomentar el crecimiento profesional y como personas. CORPARQUES apoya y respeta las políticas internacionales de derechos humanos por lo que no practica ni tolera el trabajo infantil, ni las prácticas abusivas de acoso y castigo, como tan poco está de acuerdo con las prácticas de trabajo obligatorio o forzoso.

En Corparques se promueve la igualdad de oportunidades y la diversidad como factores fundamentales para el crecimiento sostenible de la Corporación. Es por esta razón que el respeto y el trato equitativo hacia y entre todos los colaboradores de la organización es su responsabilidad. En ningún caso se verán afectadas las decisiones de contratación por temas de raza, color, género, religión, nacionalidad, orientación sexual, ni por ninguna otra forma de discriminación social.

CAPÍTULO VIII

ADMINISTRACIÓN ADECUADA DE LOS CONFLICTOS

ARTÍCULO VIGÉSIMO OCTAVO.- Resolución de conflictos. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES promoverá la adopción de sistemas eficientes de administración de sus controversias, de la siguiente manera:

- a) Diseñará sistemas internos para solucionar los conflictos que surjan entre colaboradores o entre estos y contratistas, o entre colaboradores y Miembros de Junta Directiva.
- b) Diseñará sistemas para el manejo de conflictos o controversias entre CORPARQUES y sus grupos de interés.

Estos sistemas se deben dirigir a prevenir los conflictos y a resolver los mismos de manera eficaz, oportuna y promoviendo el uso de mecanismos alternos.

CAPÍTULO IX

RÉGIMEN SANCIONATORIO POR EL INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS, ESTATUTOS Y POSTULADOS ÉTICOS Y DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO DE LA CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES

ARTÍCULO VIGÉSIMO NOVENO.- Competencia. De conformidad con el artículo 642 del Código Civil, la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES tiene facultades disciplinarias sobre sus miembros de Junta Directiva, directores y colaboradores, en relación con la violación de las leyes, decretos, sus estatutos y los postulados éticos y de Buen Gobierno Corporativo, sin perjuicio de la competencia privativa de las autoridades para lo de su cargo en cada caso.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO.- Principios Orientadores. Cuando haya lugar a establecer y sancionar un incumplimiento de los señalados en el artículo anterior, se respetarán las garantías constitucionales del debido proceso, el derecho de defensa, la igualdad y la dignidad humana, y el ejercicio de la facultad disciplinaria estará orientado, en todos los casos, por la defensa de los intereses de la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO PRIMERO.- Competencia Disciplinaria para investigar y sancionar las presuntas infracciones de miembros de Junta Directiva, Director General, directivos y colaboradores:

a) Miembros de la Junta Directiva: Será competencia de una comisión disciplinaria decidir si hay lugar a investigar o sancionar las faltas de los miembros de Junta Directiva. Esta Comisión Disciplinaria estará constituida por un número impar de al menos tres (3) abogados de reconocido prestigio e idoneidad que hagan parte de la lista de árbitros de la Cámara de Comercio de Bogotá, y de los cuales pueda reputarse independencia respecto de los miembros de la Junta Directiva por carecer de cualquier vínculo que pueda afectar su objetividad en decisiones disciplinarias sobre las actuaciones de los miembros de la Junta Directiva y el Director General.

PARÁGRAFO: Para efectos de constatar la independencia de los miembros de esta Comisión, los abogados designados deberán presentar escrito en donde manifiesten bajo la gravedad de juramento su independencia respecto de los miembros de la Junta Directiva y el Director General.

b) Director General: Será competencia de la Junta Directiva decidir si hay lugar a investigar o sancionar las faltas graves del Director General.

c) Colaboradores de la entidad: Será competencia de la Administración investigar y sancionar todas las faltas de todos los colaboradores directos de la entidad, salvo el Director General, de conformidad con el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas pertinentes.

Respecto de los colaboradores indirectos, será competencia de la respectiva empresa de servicios temporales investigar y sancionar todas las faltas relacionadas con el presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo, de acuerdo con la previa investigación realizada por CORPARQUES.

En todos los casos la Administración informará a la Junta Directiva sobre las investigaciones adelantadas y las sanciones impuestas a los colaboradores de la Corporación relacionadas con la violación al presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo.

Respecto de los literales A y B, el funcionamiento interno de los órganos con competencia para investigar y sancionar será definido por ellos mismos, con respeto de los principios generales y de la normatividad aplicable.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEGUNDO.- Inicio de la Actuación. El trámite puede iniciar de oficio por el órgano competente para investigar y sancionar a la persona de que se trate, con base en las quejas y reclamos presentados, o a petición de partes interesadas, para lo cual una vez conocidos por la respectiva instancia los hechos que puedan involucrar una violación u omisión a un requisito legal, reglamentario o estatutario, o al presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo por parte de persona sujeta a este Código, esta deberá iniciar la investigación disciplinaria correspondiente

ARTÍCULO TRIGÉSIMO TERCERO.- Traslado de cargos al investigado. Una vez adoptada la decisión de abrir cargos por parte del órgano competente, se deberá dar traslado del cargo o cargos al investigado por el término de cinco (5) días hábiles expresando en el mismo las regulaciones presuntamente vulneradas por el comportamiento del investigado. Dependiendo de la complejidad

de los cargos que se estén investigando, la instancia competente podrá conceder un plazo mayor el cual no podrá exceder de quince (15) días hábiles.

Para el efecto se remitirá el pliego de cargos por correo certificado a la dirección registrada en CORPARQUES por el presunto infractor, sin perjuicio de que se comunique personalmente, o se remita el correspondiente documento por correo electrónico, eventos en los cuales se dejará constancia de dicha actuación y de su recibo por parte del destinatario.

El investigado deberá descorrer el traslado por escrito dirigido al órgano competente aportando las pruebas correspondientes o solicitando las que sean del caso.

El órgano competente, si hay lugar a ello, deberá recaudar formalmente las pruebas necesarias y evaluar las explicaciones del investigado, luego de lo cual dispondrá de un plazo de diez (10) días hábiles, para adoptar la decisión correspondiente, plazo que se contará, desde el vencimiento del término para la recepción de las explicaciones o del de práctica de pruebas, el que fuere posterior.

En el evento de que el investigado no hubiere hecho uso del derecho de defensa en la forma aquí prevista, se decidirá con las pruebas obrantes en el expediente y se dejará constancia de dicha circunstancia.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO CUARTO.- Tipos de sanciones. En ejercicio de sus facultades, el órgano competente podrá imponer las siguientes sanciones:

a) Cuando se trate de miembro de Junta Directiva:

- Para faltas leves. La Comisión Disciplinaria sancionará con amonestación, la cual constará en el acta de Junta Directiva correspondiente.

- Para faltas graves. Se remitirá el informe rendido por la Comisión Disciplinaria al Comité de Buen Gobierno, Riesgos y Auditoría de la CCB para que realice el análisis correspondiente y elabore el informe con sus consideraciones el cual será presentado ante la Junta Directiva de la CCB quien decidirá las acciones correspondientes, según el caso.

b) Cuando se trate del Director General:

- Amonestación privada.
- Amonestación con copia a su hoja de vida.
- Suspensión del ejercicio de sus funciones hasta por un término de tres (3) meses.
- Remoción del cargo con justa causa.

La sanción deberá ser proporcional al daño potencial o al efectivamente causado por la conducta del infractor de modo tal que la sanción se pueda mirar, no como una retaliación, sino como un mecanismo de protección del orden jurídico infringido.

c) Cuando se trate de colaboradores: En este caso las sanciones serán las contempladas en el Reglamento Interno de Trabajo, el Código Sustantivo de Trabajo y las demás normas que resulten pertinentes y aplicables.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO QUINTO.- Decisión. De la decisión adoptada se le notificará al investigado personalmente y/o a través de correo certificado, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la reunión de la Comisión.

Contra la decisión adoptada procederá recurso de reposición ante el mismo órgano que la profirió, el cual deberá interponerse dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la notificación de la decisión. El órgano correspondiente examinará el recurso interpuesto y decidirá de fondo de acuerdo con el material probatorio allegado al expediente, para lo cual dispondrá del plazo de cinco (5) días hábiles.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SEXTO.- Naturaleza de la actuación y publicidad de la sanción. Las actuaciones que se adelanten serán privadas. En el informe de Gestión de la Corporación deberá informarse sobre el resultado de las solicitudes, quejas y actuaciones de oficio para sancionar el incumplimiento de disposiciones legales, reglamentarias, estatutarias o del presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO SÉPTIMO.- Archivo del expediente de proceso sancionatorio. El expediente respectivo deberá archivararse como anexo al acta de la reunión en la cual se adopte la decisión respectiva. En todos los casos de aplicación de este régimen sancionatorio a miembros de la Junta Directiva y al Director General, los expedientes serán conservados en el archivo de la Junta Directiva de CORPARQUES y sus copias serán autorizadas por el secretario de la misma.

CAPÍTULO X DISPOSICIONES FINALES

ARTÍCULO TRIGÉSIMO OCTAVO.- Protección de la información confidencial. La información confidencial incluye aquella referida al manejo de los asuntos propios de la CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES, que se conoce en razón del cargo que se ocupa y cuya revelación o mal uso pueda derivar perjuicios para ella o para terceros con los cuales establezca relaciones.

Los miembros de Junta Directiva de CORPARQUES, los revisores fiscales, los administradores y los colaboradores deberán proteger adecuadamente y no revelar, aun después de su retiro, la información confidencial a que hace referencia este artículo y abstenerse de usarla para su propio provecho o el de terceros.

Los miembros de Junta Directiva de CORPARQUES, los revisores fiscales, los administradores y los colaboradores se abstendrán de revelar u opinar sobre las decisiones y deliberaciones de la Junta Directiva.

ARTÍCULO TRIGÉSIMO NOVENO.- Línea ética. La CORPORACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LOS PARQUES Y LA RECREACIÓN EN BOGOTÁ – CORPARQUES, ha dispuesto un canal de comunicación para que sus grupos de interés puedan reportar cualquier desacato sospechoso o conocido, ya sea del Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo o de cualquier infracción cometida dentro de la organización que atente contra los principios establecidos de ética e integridad en el marco de la gestión de la Corporación.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO.- Dudas de interpretación. Las diferencias que surjan con ocasión de la aplicación del presente Código serán resueltas por la Junta Directiva de CORPARQUES.

ARTÍCULO CUADRAGÉSIMO PRIMERO.- Vigencia. El presente Código de Ética y Buen Gobierno Corporativo rige a partir de la fecha de su aprobación por parte de la Junta Directiva de CORPARQUES.

¹ Aprobado mediante Acta No. 295 de la Junta Directiva de Corparques celebrada el 26 de noviembre de 2020.

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
<i>Vicepresidencia Jurídica Cámara de Comercio de Bogotá - CCB</i>	<i>Natalia Sierra Subdirectora de Gestión Sostenible y comunicaciones Anyela Velasco Asesor Jurídico Mauricio Bernal Director General</i>	<i>Junta Directiva Corparques</i>