

**CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**  
**Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá DC**

**Contenido**

<b>1. OBJETIVOS DE LA EMPRESA FRENTE AL BUEN GOBIERNO .....</b>	<b>2</b>
1.1. Objetivos específicos .....	2
<b>2. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.....</b>	<b>2</b>
2.1. Identificación de la ERU conforme a los Estatutos de la Empresa.....	2
2.2. Objeto empresarial.....	3
2.3. Funciones .....	4
2.4. Entorno jurídico y administrativo.....	4
<b>3. IMPORTANCIA DE LA PROPIEDAD Y DE LOS GRUPOS DE INTERÉS DE LA ERU5</b>	
3.1. Estructura de propiedad de la ERU.....	5
3.2. Relacionamiento con los grupos de interés.....	6
<b>4. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN .....</b>	<b>7</b>
4.1 Descripción de los órganos de gobierno de la Empresa .....	7
4.2 La Junta Directiva y su ámbito de decisiones .....	9
4.2.1 Mecanismos de conformación, permanencia y remoción de la Junta Directiva	10
4.2.2 Comités y comisiones para la gestión de la Junta Directiva.....	12
4.2.3 Informes de gestión de la Junta Directiva .....	12
4.2.4 Difusión y revelación de la gestión de la Junta Directiva .....	13
4.3 La Gerencia General y su ámbito de decisiones.....	13
4.3.1 Nombramiento, permanencia y remoción .....	13
4.3.2 Funciones y responsabilidades .....	14
4.3.3 Equipo directivo.....	15
4.3.4 Responsabilidad con el acto de delegación.....	15
4.3.5 Coordinación interna en la ERU .....	16
<b>5. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA.....</b>	<b>17</b>
5.1. Compromiso con la gestión de la ERU .....	17
5.2. Aspectos financieros y políticas de buen gobierno en materia financiera	18
<b>6. POLÍTICA DE BUEN GOBIERNO DE LA ERU .....</b>	<b>18</b>
6.1. Principios de buen gobierno .....	19
6.2. Políticas en materia de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno .....	21
6.3. Gestión contractual.....	21
6.4. Compromiso con la Responsabilidad Social .....	22
6.5. Compromiso con el ambiente de control .....	23
6.5.1. Control a la planeación y gestión.....	23
6.5.2. Seguimiento y evaluación.....	27
6.6. Sistema de gestión del riesgo .....	28
6.7. Transparencia, difusión y revelación a la información.....	29
6.8. Administración y resolución de controversias .....	30
<b>7. ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL DE GOBIERNO CORPORATIVO.....</b>	<b>30</b>



## **1. OBJETIVOS DE LA EMPRESA FRENTE AL BUEN GOBIERNO**

---

Con este Código, la ERU busca incorporar prácticas que legitimen su ejercicio como una empresa generadora de valor, que gestiona adecuadamente sus recursos y logra excelencia en su relacionamiento con los grupos de interés. En complemento, busca garantizar la sostenibilidad empresarial, gerenciando sus riesgos con visión de largo plazo y continuidad en su gestión empresarial. Esto se traduce en la consolidación de un ambiente de confianza que se caracteriza por:

- Un sólido proceso de toma de decisiones que fortalece el sistema de pesos y contrapesos.
- Un sistema de seguimiento, supervisión y control de la gestión de la empresa.
- Un proceso estructurado de transparencia y rendición de cuentas que haga uso óptimo de la información y promueva la integridad, con prácticas que hacen frente a posibles riesgos de corrupción y logran un manejo efectivo ante situaciones de conflicto de intereses.

### **1.1. Objetivos específicos**

- i. Ser un referente de gestión eficaz y transparente que crea valor para la ciudadanía. Sus actuaciones están fundamentadas en el cumplimiento de normas legales y técnicas y son ejemplo de relacionamiento ciudadano incidente e incluyente.
- ii. Lograr de su ejercicio de gestión una manifestación y evidencia de buenas prácticas éticas en el relacionamiento con el Distrito Capital como dueño de la Empresa y de reconocimiento de la ciudadanía como eje de las decisiones.

## **2. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.**

---

### **2.1. Identificación de la ERU conforme a los Estatutos de la Empresa**

De acuerdo con el artículo 1 del Acuerdo Distrital 643 de 2016, su denominación social corresponde a EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C. Su domicilio principal es la ciudad de Bogotá D.C., y por determinación de la Junta Directiva puede establecer filiales en lugares diferentes de su domicilio para el cabal cumplimiento de su objeto social.

Su naturaleza jurídica, conforme el artículo 2 del Acuerdo citado, es catalogada como Empresa Industrial y Comercial del Distrito Capital (EICD), vinculada al Sector Hábitat de la

administración distrital y sujeta al régimen de las Empresas Industriales y Comerciales del Estado. De acuerdo con sus Estatutos Sociales, la Empresa tendrá una duración indefinida, pero podrá suprimirse, fusionarse y liquidarse en los casos y mediante los procedimientos previstos en la normatividad vigente.

En relación con los actos que la Empresa realice en desarrollo de sus actividades, estarán sujetos a las normas del ámbito público y privado y los que realice para el cumplimiento de funciones de tipo administrativo que se le hayan confiado en el acto de creación, en los Estatutos Sociales, o en cualesquiera otras normas imperativas, serán denominados actos administrativos.

## 2.2. Objeto empresarial

El artículo 4 del Acuerdo Distrital 643 de 2016 fija como objeto principal de la Empresa: *"identificar, promover, gestionar, gerenciar y ejecutar proyectos integrales referidos a la política pública de desarrollo y renovación urbana de Bogotá D.C. y otros lugares distintos al domicilio de la Empresa"*. Igualmente compondrá su objeto, la realización de las siguientes actividades:

1. Promover la oferta masiva de suelo urbano para facilitar la ejecución de Proyectos Integrales de Vivienda con énfasis en Proyectos de Vivienda de Interés Social e Interés Social Prioritario, conforme la Ley 1537 de 2012 y demás normas concordantes.
2. Desarrollar las funciones propias de los bancos de tierras o bancos inmobiliarios, de acuerdo con lo establecido en la ley.
3. Gestionar, liderar, ejecutar, promover y coordinar, mediante sistemas de cooperación, integración inmobiliaria o reajuste de tierras, actuaciones urbanas integrales para la recuperación y transformación de sectores deteriorados del suelo urbano, mediante programas y proyectos de desarrollo y renovación urbana en cualquiera de sus modalidades, y en general, de proyectos estratégicos en cualquier clase de suelo de acuerdo con la política del Sector Hábitat y a lo establecido en el Plan de Ordenamiento Territorial (POT) vigente.
4. Aportar o conceder acciones en sociedades que tengan por objeto la prestación de los mismos servicios o de actividades conexas o complementarias, para lo cual podrá asociarse o consorciarse, de manera temporal o permanente, con otras entidades públicas o privadas para desarrollar tales actividades.
5. Actuar como prestador de servicios especializados en Colombia o en el exterior, siempre que se garantice que dichos servicios sean sufragados integralmente por los contratantes del servicio.
6. Vender, comprar, administrar, construir, alquilar o arrendar inmuebles; promover y comercializar proyectos inmobiliarios, realizar consultoría inmobiliaria, y demás actividades relacionadas con el Sector Inmobiliario.

### 2.3. Funciones

Las funciones de la Empresa están descritas en el artículo 6 de los Estatutos Sociales. En el desarrollo de su objeto misional y funciones, la Empresa propende por la generación de proyectos orientados a la renovación y desarrollo de las zonas circundantes a los megaproyectos de infraestructura vial, en cumplimiento de las políticas públicas que ha formulado el Sector Hábitat al cual pertenece y acorde con lo establecido en el Plan de Ordenamiento Territorial vigente y el Plan de Desarrollo Distrital vigente.

### 2.4. Entorno jurídico y administrativo

Mediante el Acuerdo Distrital 33 de 1999 expedido por el Concejo de Bogotá, se creó la Empresa de Renovación Urbana de Bogotá D.C., como Empresa Industrial y Comercial del Distrito Capital, con el objeto de gestionar, liderar, promover y coordinar, mediante sistemas de cooperación, integración inmobiliaria o reajuste de tierras, la ejecución de actuaciones urbanas integrales para la recuperación y transformación de sectores deteriorados del suelo urbano, y para el desarrollo de proyectos estratégicos en suelo urbano y de expansión con el fin de mejorar la competitividad de la ciudad y la calidad de vida de sus habitantes.

Luego, en mayo de 2016, con el Acuerdo Distrital No. 643, se aprueba la fusión por absorción de METROVIVIENDA<sup>1</sup> en la EMPRESA DE RENOVACIÓN URBANA DE BOGOTÁ D.C. – ERU y además se cambia su nominación para considerar el desarrollo como parte de su misionalidad. Así, en adelante se denomina EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C.

A nivel administrativo, la Empresa forma parte del Sector Hábitat y en efecto, cumple con lo dispuesto en el capítulo 12 del Acuerdo 257 de 2006. En virtud de lo anterior, sus actuaciones reconocen la rectoría administrativa de la Secretaría Distrital del Hábitat y la articulación con entidades del sector como lo son la Caja de Vivienda Popular, la Unidad Administrativa Especial: Unidad Administrativa Especial de Servicios Públicos, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá - EAAB -ESP, y con entidades de vinculación especial como lo son la Empresa de Telecomunicaciones de Bogotá S.A.-ETB-ESP y la Empresa de Energía de Bogotá S.A. - EEB - ESP.

Su connotación como EICE conduce a la aplicación del marco normativo previsto por la Ley 489 de 1998 y el Decreto ley 1421 de 1993. La Ley 489 de 1998 dicta normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional y en el artículo 68 se indica que las EICE son entidades descentralizadas. En este sentido y como órganos del Estado, tienen personería jurídica, gozan de autonomía administrativa y están sujetas al control político y a la suprema dirección del órgano de la administración al cual están

---

<sup>1</sup> METROVIVIENDA fue creada por el Concejo de Bogotá con el Acuerdo 15 de 1998, como Empresa Industrial y Comercial del Distrito Capital. Esta entidad tenía el objeto de promover la oferta masiva de suelo urbano para facilitar la ejecución de Proyectos Integrales de Vivienda de Interés Social; desarrollar las funciones propias de los bancos de tierras o bancos inmobiliarios, respecto de inmuebles destinados en particular para la Ejecución de proyectos urbanísticos que contemplen la provisión de Vivienda de Interés Social Prioritaria (VIP); y promover la organización comunitaria de familias de bajos ingresos para facilitar su acceso al suelo destinado a la vivienda de interés social prioritaria.

adscritas, para el caso, la Alcaldía Mayor de Bogotá. El Decreto Ley 1421 de 1993 — Estatuto Orgánico del Distrito Capital, la rige en materia de órganos de gobierno, manejo y responsabilidades de la Junta Directiva y de la Gerencia General.

Para mayor descripción, puede consultarse el normograma de la Empresa citado en el Anexo 1 de este Código.

### **3. IMPORTANCIA DE LA PROPIEDAD Y DE LOS GRUPOS DE INTERÉS DE LA ERU**

#### **3.1. Estructura de propiedad de la ERU**

La estructura de propiedad presenta la relación entre quienes son dueños de la Empresa de acuerdo con la conformación del capital y entre quienes toman decisiones para garantizar su crecimiento y consolidación y el ejercicio del control. De acuerdo con su régimen, el Alcalde Mayor actúa como jefe de la administración y es su representante legal<sup>2</sup>. En adición, el artículo 7 del Acuerdo 643 de 2016<sup>3</sup> define el patrimonio de la Empresa, donde el Distrito Capital actúa como su propietario y ejerce, por medio del Alcalde Mayor, la función de jefe administrativo.

La toma de decisiones, mecanismos de seguimiento, supervisión y control sobre las operaciones que ejerce y la aplicación de prácticas de transparencia y rendición de cuentas se implementan de forma articulada y complementaria en los Estatutos Sociales, el Reglamento de Junta Directiva y el presente Código de Buen Gobierno, con la finalidad de lograr sostenibilidad y perdurabilidad empresarial. Estos instrumentos constituyen un sistema de “pesos y contrapesos” como mecanismo que permite el equilibrio del ejercicio del poder en la medida que permite la convergencia del buen gobierno con la gestión y el control, se logran los objetivos empresariales y se respetan los acuerdos establecidos con los grupos de interés. En consecuencia, la Empresa cumple su mandato al gestionar proyectos integrales de renovación y desarrollo urbano en la ciudad y velar por su sostenibilidad. Su ejercicio será reconocido como estable y coherente, así como adaptable a las necesidades que surjan y de actuación coordinada, eficaz, de calidad y con orientación al interés colectivo<sup>4</sup>.

Con fundamento en lo anterior, se ratifica el cumplimiento de estos principios en las relaciones entre la Empresa y la Administración Distrital, de conformidad con la normatividad regulatoria y comercial. Estas relaciones, se rigen por:

<sup>2</sup> Artículo 3 del Acto Legislativo 02 de 2002, que modificó el período de los alcaldes definido en el artículo 314 de la Constitución Política de Colombia,

<sup>3</sup> Por el cual se fusiona Metrovivienda en la Empresa de Renovación Urbana de Bogotá, D.C. - ERU, y se dictan otras disposiciones

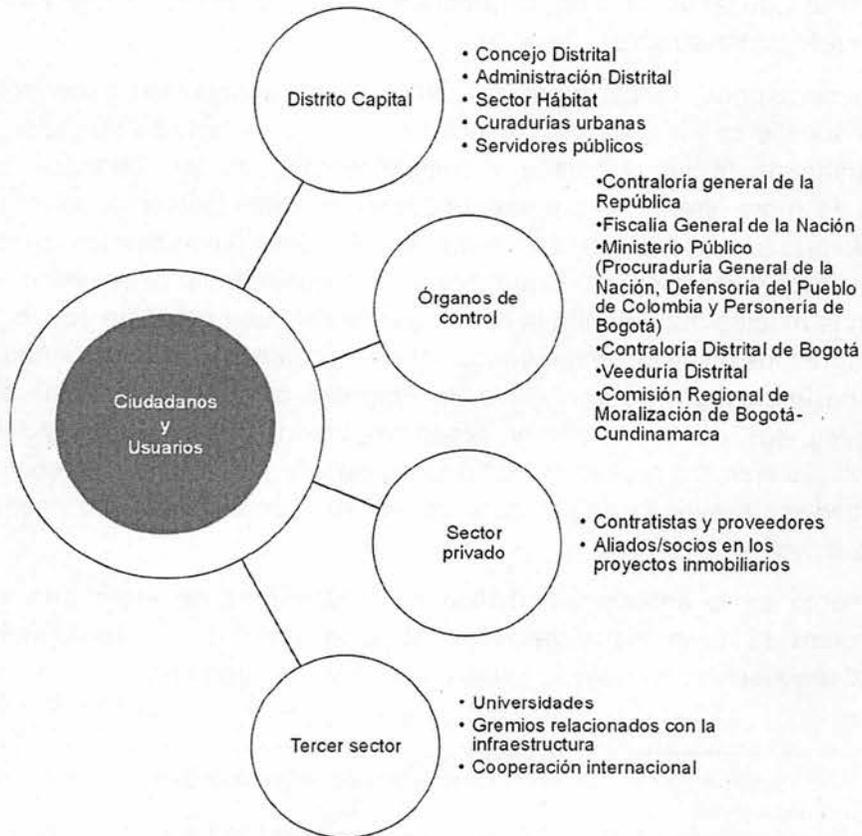
<sup>4</sup> Banco Interamericano de Desarrollo. “La Política de las Políticas Públicas”. 2014. Disponible en <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/La-pol%C3%ADtica-de-las-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-Re-examinando-la-calidad-de-las-pol%C3%ADticas-p%C3%BAblicas-y-la-capacidades-del-Estado-en-Am%C3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf>

1. Confiabilidad en la gestión que lleva a cabo la Empresa.
2. Autonomía respecto de instituciones o personas ajenas a la Empresa, en las decisiones de la Junta Directiva y de la Gerencia General.
3. Objetividad en el nombramiento de la Gerencia General de la Empresa y en los miembros de la Junta Directiva, con el fin de privilegiar el cumplimiento de los propósitos empresariales.
4. Seguimiento y control a las decisiones de los órganos de gobierno.

### 3.2. Relacionamiento con los grupos de interés

Este Código reconoce el alto valor de las relaciones de confianza que la Empresa tiene con sus diversos grupos de interés, los cuales corresponden a los actores con quienes se construye y gestiona su presente y futuro. La Figura 1 presenta el mapa de grupos de interés de la Empresa.

**Figura 1 Mapa de grupos de interés de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C**



Fuente: ERU, a partir de lo contenido en el Manual Sistema Integrado de Gestión de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., 2022

De este diálogo, se identifican necesidades y requerimientos de estos grupos, los cuales inciden directamente en la calidad de la gestión al focalizar y priorizar acciones a través de acciones de transparencia y acceso a la información, servicio al ciudadano y participación ciudadana.

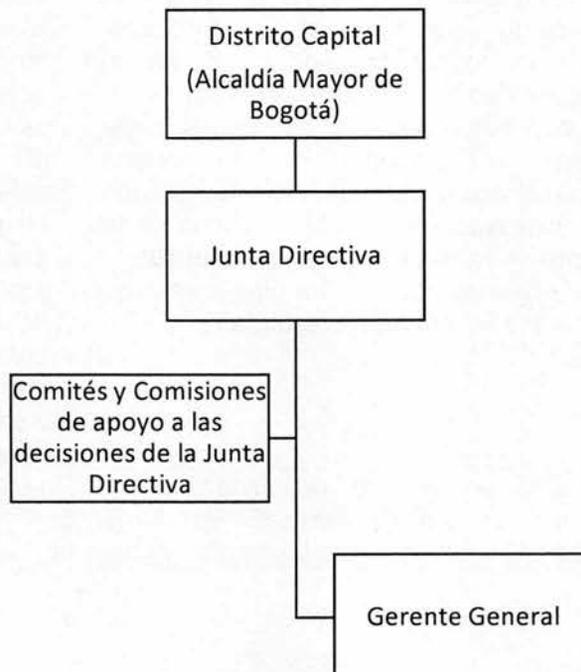
#### 4. ÓRGANOS DE DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN

La Empresa ha organizado y estructurado de forma sistémica el funcionamiento de los órganos de dirección y administración para garantizar la efectividad del ejercicio de toma de decisiones y control.

##### 4.1 Descripción de los órganos de gobierno de la Empresa

En articulación con los Estatutos Sociales de la Empresa y lo estipulado en el Reglamento de Junta Directiva, los órganos de dirección y administración de la Empresa tienen ámbitos de gestión diferenciados y complementarios. Ver Figura 2.

**Figura 2. Estructura de gobierno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.**



Fuente: Elaborado por la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.,  
2022

El artículo 8 de los Estatutos Sociales de la Empresa define que su dirección y administración estará a cargo de la Junta Directiva y el Gerente General, quien será su representante legal. En desarrollo de este mandato, la Junta Directiva está presidida por el Alcalde Mayor de Bogotá, o por su delegado.

En la Tabla 1. se presenta la conformación de cada una de estas instancias, así como sus roles y responsabilidades para el cumplimiento de objetivos de gobierno de la Empresa.

**Tabla 1. Conformación, roles y responsabilidades para el ejercicio del gobierno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.**

Actor	Rol y responsabilidades frente al Buen Gobierno	Conformación
Alcalde Mayor	De acuerdo con el artículo 38 del Decreto 1421 de 1993, se le confieren atribuciones de: “Dirigir la acción administrativa y asegurar el cumplimiento de las funciones, la prestación de los servicios y la construcción de las obras a cargo del Distrito. (...)”	El Alcalde Mayor de Bogotá, de acuerdo con los Estatutos Sociales, ejerce la Presidencia de la Junta Directiva.
Junta Directiva	De acuerdo con el Reglamento de la Junta Directiva, en su artículo 5, ejerce el direccionamiento y orientación de la gestión empresarial. Es la instancia que junto con la Gerencia General asegura un adecuado sistema de contrapesos, logrando incidir con equilibrio en el proceso de toma de decisiones. En sus actuaciones y decisiones debe primar el principio de la buena administración y la obtención de los fines que corresponden al objeto social de la Empresa de manera eficiente y eficaz, y con observancia de los intereses de Bogotá D.C. y de la ciudadanía.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La presidencia la ejerce el Alcalde Mayor de Bogotá o su delegado.</li> <li>- Cuatro (4) miembros designados libremente por el Alcalde Mayor, quienes no tendrán suplentes ni podrán delegar su condición. Se recomienda que al menos dos (2) miembros sean independientes y sean elegidos por el Alcalde Mayor a partir de una terna elaborada y presentada por la Comisión de la Junta Directiva creada para tal fin, teniendo en cuenta los requisitos mínimos de perfil y experiencia definidos en los Estatutos Sociales.</li> </ul>
Comités de apoyo a la Junta Directiva	De acuerdo con lo estipulado en el artículo 17 del Reglamento de Junta Directiva, pueden establecerse estos	En este mismo artículo, se indica que sus miembros pertenecen a la Junta Directiva y son

Actor	Rol y responsabilidades frente al Buen Gobierno	Conformación
	comités con el objeto de analizar y presentar recomendaciones sobre asuntos estructurales que le sean encomendados por su especialidad.	designados por ésta, en atención al perfil, conocimiento y experiencia profesional respecto del asunto que le sea encomendado.
Comisiones de apoyo a la Junta Directiva	De acuerdo con el artículo 18 del Reglamento de Junta Directiva, estas instancias tienen como función analizar y presentar recomendaciones sobre asuntos coyunturales o que surjan por necesidades específicas, de acuerdo con el ámbito de decisiones en el que debe pronunciarse.	En este mismo artículo se indica que sus miembros pertenecen a la Junta Directiva y son designados por la misma, teniendo en cuenta su perfil, conocimiento y experiencia profesional en relación con el asunto a analizar.
Gerencia General	De acuerdo con el artículo 20 de los Estatutos Sociales de la Empresa, el Gerente General representa legal, judicial y extrajudicialmente a la Empresa, ejecuta o hace ejecutar las determinaciones de la Junta Directiva, y dicta los actos y celebra los contratos necesarios para cumplir el objeto social. En particular, ejecuta las funciones definidas en el artículo 22 de los Estatutos Sociales de la Empresa.	Según lo estipula el artículo 20 de los Estatutos Sociales, es un empleado de libre nombramiento y remoción, designado por el Alcalde Mayor de Bogotá D. C.
Órganos de Asesoría y Coordinación	Según lo estipulado en el Artículo 1 del Acuerdo 004 de 2016, la Empresa cuenta con el Comité de Gestión y Desempeño, Comité Institucional Coordinador de Control Interno, Comité de Conciliación, Comité de Contratación y demás órganos colegiados de asesoría y coordinación y control, que puedan requerirse para cumplir sus funciones en el marco de la ley.	Su conformación estará definida en los actos de creación en cada caso, lo cual se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias que le apliquen.

Fuente: Elaborado por la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., 2022

A continuación, se despliega el ámbito de decisiones de los cuerpos colegiados que conforman el gobierno y la administración de la Empresa.

#### 4.2 La Junta Directiva y su ámbito de decisiones

En concordancia con lo estipulado en el artículo 19 de los Estatutos Sociales de la Empresa, la Junta Directiva ejercerá funciones en materia de estrategia, gobernabilidad, financiera,

talento humano, control y auditoría, y evaluación y seguimiento, desde una perspectiva de sostenibilidad social, ambiental y empresarial<sup>5</sup>.

En materia de estrategia, cumple funciones de direccionamiento estratégico de la Empresa para orientar la gestión hacia el logro de sus objetivos, con sentido de prospectiva y sostenibilidad. Promulga decisiones sobre políticas estratégicas para el mediano y largo plazo.

En materia de gobernabilidad, cumple funciones para que la Empresa avance en el cumplimiento de objetivos de forma coherente con su ejercicio de liderazgo. Define el marco de regulación de los órganos de gobierno, crea instancias para dirimir asuntos estratégicos y tomar decisiones y genera mecanismos de direccionamiento y control.

En materia financiera, emite lineamientos para proteger el patrimonio, los activos tangibles e intangibles y sus bienes y recursos. Aprueba políticas financieras para la sostenibilidad económica.

En materia de talento humano, brinda lineamientos para que la Empresa tenga una estructura organizacional, planta de personal y salarios adecuados a la ejecución de sus operaciones. Precisa lineamientos para la definición y otorgamiento de incentivos, así como para adelantar procesos de negociación colectiva y manejo sindical con observancia de las normas vigentes.

En materia de control y seguimiento, vela por una gestión fundamentada en el cumplimiento, el autocontrol y la evaluación independiente de sus procesos de propiedad, dirección y administración, aunado a la gestión adecuada del riesgo y consecuentes planes de mejoramiento. En adición, esta posición anticipatoria y preventiva le permite enfrentar desafíos y proteger su valor empresarial.

Finalmente, en materia de evaluación y seguimiento, conduce sus esfuerzos hacia la consecución de información oportuna y completa para la mejora continua y su autoevaluación, la del Gerente General y la de la Empresa. Promueve una cultura de decisiones fundamentadas en datos, indicadores y tableros de control, que facilita la rendición de cuentas efectiva y transparente.

#### **4.2.1 Mecanismos de conformación, permanencia y remoción de la Junta Directiva**

Con el fin de fortalecer las capacidades y procesos de la Junta Directiva, se han definido mecanismos para la designación, calidades, roles y actuaciones de sus miembros con independencia, competencia y compromiso, en observancia del marco regulatorio en cada caso y la incorporación de buenas prácticas de gobierno corporativo, aplicables a empresas en el ámbito de lo público.

La Junta Directiva estará integrada por cinco (5) miembros: el Alcalde Mayor quien la preside y cuatro (4) miembros designados libremente por éste. Estos últimos no tendrán

---

<sup>5</sup> Pueden consultarse las funciones de la Junta Directiva sobre estos asuntos en el numeral I a VI del artículo 19 de los Estatutos Sociales

suplentes ni podrán delegar su condición. Sin perjuicio de las disposiciones legales, se posibilitará que al menos dos (2) miembros sean independientes, quienes serán elegidos por el Alcalde Mayor a partir de una terna elaborada y presentada por la Comisión de la Junta Directiva creada para tal fin.

De acuerdo con el parágrafo 1 del artículo 9 de los Estatutos Sociales, se define la independencia como la verificación de que los miembros de la Junta Directiva cumplan los siguientes criterios:

- i. No ejercen como miembro de otra Junta Directiva a nivel distrital.
- ii. No han tenido vínculos laborales o contractuales con la Empresa en los dos (2) años anteriores a su designación.
- iii. No son socios o empleados de personas jurídicas que hayan sido contratistas de la Empresa en los (2) años anteriores a su designación

El periodo como miembro de Junta Directiva del Alcalde Mayor se extenderá hasta concluir el último año de su gobierno; el correspondiente al delegado del Alcalde Mayor como miembro de Junta Directiva dependerá del acto de delegación. Para los miembros de Junta Directiva con carácter de servidores públicos, la duración corresponde al ejercicio del cargo que dio lugar a su designación.

La designación de los miembros independientes de Junta Directiva se realizará, previa verificación del cumplimiento de los requisitos correspondientes, por un periodo de cinco (5) años. Sin embargo, éstos podrán ser removidos o reemplazados, antes de que se cumpla dicho período, por solicitud propia, o del Alcalde Mayor cuando lo considere necesario. En este último caso, no habrá lugar al reconocimiento de derechos subjetivos o patrimoniales, ni de indemnización alguna a su favor que tuviere como fundamento la circunstancia de que el período referido no se cumplió en su totalidad, puesto que desde el inicio de la vinculación está claro que el Alcalde Mayor podrá removerlos en cualquier momento en virtud de las facultades concedidas por las disposiciones legales.

Con base en la implementación de prácticas que promueven el buen gobierno, la designación de los miembros de la Junta Directiva se acompaña de requisitos para su selección, a saber:

- Conocimiento y experiencia comprobada en desarrollo, renovación y revitalización urbana a nivel nacional y/o internacional.
- Conocimiento en estructuración y desarrollo de proyectos inmobiliarios sostenibles.
- Habilidades en el ejercicio de cargos gerenciales, finanzas corporativas, sistemas de gestión, planeación, estructuración de proyectos, asociaciones público-privadas y gestión del riesgo.

Para la selección de miembros independientes se verifica su experiencia afín con operaciones que realiza la Empresa en cargos de nivel directivo en entidades y empresas públicas, organismos multilaterales, universidades y empresas del sector privado,

preferiblemente del sector de infraestructura, construcción o renovación urbana y experiencia como miembro de juntas directivas.

El ejercicio de los miembros de Junta Directiva se cumple en atención a las funciones estipuladas en el artículo 19 de los Estatutos Sociales y en el artículo 10 del Acuerdo 643 de 2016. También gozan de derechos y deberes, tal y como quedó expuesto en el reglamento de la Junta Directiva, específicamente en el capítulo tercero sobre *Funciones de la Junta Directiva y derechos, deberes y prohibiciones de sus miembros*. Finalmente, son sujetos del régimen de inhabilidades e incompatibilidades que la ley establece, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de los Estatutos Sociales que se define en el Capítulo Octavo del Reglamento de la Junta Directiva.

#### **4.2.2 Comités y comisiones para la gestión de la Junta Directiva**

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 19 de sus Estatutos Sociales, la Junta Directiva de la Empresa puede constituir comités y comisiones que considere necesarios para el apoyo a las decisiones en las que se debe pronunciar, cumpliendo los lineamientos sobre funcionamiento, conformación y alcance descritos en Capítulo Quinto del Reglamento de Junta Directiva, artículos 17, 18 y 19.

Estas instancias fortalecen el ámbito de decisiones y mejoran el cumplimiento de las funciones de la Junta Directiva, con el conocimiento especializado que sus miembros ostentan frente a un asunto particular. Los comités ofrecen conocimiento sobre asuntos permanentes y estructurales, mientras que las comisiones tienen un mandato específico con sujeción a un periodo previamente establecido.

#### **4.2.3 Informes de gestión de la Junta Directiva**

La Junta Directiva, comprometida con su rendición de cuentas, presenta informes de gestión, indicadores gerenciales y define mecanismos para su publicación y comunicación a los grupos de interés, de acuerdo con el capítulo séptimo de su reglamento denominado, "*Seguimiento y evaluación de la gestión de la Junta Directiva e informes de gestión y publicidad*". En su elaboración, estos informes tienen en cuenta la aplicación de los siguientes aspectos:

- i. Versar sobre temas respecto de los cuales debe recibir información y generar decisiones.
- ii. Rendir cuentas a la ciudadanía en general y en particular a los órganos de dirección o control que previamente se han establecido como grupo de interés.
- iii. Definir las características de los reportes que se deben entregar: destinatario, medio, periodicidad, información que debe contener, responsable de su elaboración y presentación.

La presentación de informes de gestión de la Junta Directiva cumple con aspectos técnicos y normativos de la Empresa en su Estrategia de Rendición de Cuentas<sup>6</sup>.

#### 4.2.4 Difusión y revelación de la gestión de la Junta Directiva

La Junta Directiva ha adoptado principios para la revelación de la información sobre su ejercicio y, en consecuencia, prepara información sobre la gestión que realiza y sobre sus decisiones cumpliendo principios éticos de confidencialidad y privilegio. En consecuencia, es deber de la Junta Directiva informar a los grupos de interés según sean sus necesidades, sobre asuntos relacionados con la evolución de la gestión de la Empresa y su situación estratégica, financiera y contable, bajo criterios objetivos y pertinentes para su revelación y publicidad. Podrá ser objeto de difusión y revelación la siguiente información:

- Hitos que afectaron la gestión y cumplimiento del objeto empresarial en la vigencia fijada.
- Situación económica, financiera y contable.
- Nuevas inversiones.
- Estado de las operaciones de la Empresa.
- Cumplimiento normativo.
- Estado del Control Interno.
- Gestión de riesgos empresariales.
- Cumplimiento de las políticas empresariales.
- Impactos a nivel ciudad y en los grupos de habitantes y grupos económicos asociados con los proyectos a realizar.

Estos lineamientos son objeto de cumplimiento, de acuerdo con lo estipulado en el capítulo séptimo del Reglamento de Junta Directiva sobre *Seguimiento y evaluación de la gestión de la Junta Directiva e informes de gestión y publicidad*.

### 4.3 La Gerencia General y su ámbito de decisiones

#### 4.3.1 Nombramiento, permanencia y remoción

Según se ha estipulado en el artículo 20 de los Estatutos Sociales de la Empresa, el Gerente General será un empleado de libre nombramiento y remoción, designado por el Alcalde Mayor de Bogotá D.C. Habida cuenta del período constitucional y legal del Alcalde Mayor y de su atribución para designar los titulares de los cargos gerenciales, el periodo del Gerente

<sup>6</sup> En virtud del cumplimiento de la *Estrategia de Rendición de Cuentas de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá, 2022*, que vela por el cumplimiento del CONPES 3654 de 2010 y la Ley 1757 de 2015 para proporcionar información para el ejercicio del control ciudadano, atendiendo a los derechos constitucionales fundamentales y principios que rigen la función pública como los son el Derecho a acceder a la información (artículo 20, Constitución Política), el Derecho político fundamental a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político (artículo 40, Constitución Política), el Principio de responsabilidad política (artículo 133, Constitución Política) y el Principio de publicidad (artículo 209, Constitución Política)

General se extiende hasta que su cambio sea motivado de acuerdo con la normativa y los Estatutos Sociales.

Para la designación del Gerente General se han previsto mecanismos idóneos, especializados y transparentes de selección de personal por parte de la Empresa, los cuales atienden las normas y los principios de buena gestión, conforme a los lineamientos técnicos y normativos dispuestos por la Administración Distrital para la elección de los empleos de libre nombramiento y remoción<sup>7</sup>.

Para la selección de quien ejerza la Gerencia General, puede proceder la contratación de servicios de firmas especializadas para la selección de ejecutivos y personal directivo, con el fin de identificar candidatos idóneos en atención al perfil definido por la Junta Directiva y con observancia de la normativa distrital y del Manual de Funciones. Las responsabilidades, inhabilidades e incompatibilidades de la Gerencia General están estipuladas en el artículo 21 de los Estatutos Sociales, que en todo caso están sujetas al régimen establecido por la ley y la Constitución Política.

#### 4.3.2 Funciones y responsabilidades

La Gerencia General es la figura que ejerce el liderazgo frente a las decisiones que la Empresa debe tomar. Su labor ha de ser reconocida por la calidad del desempeño, de acuerdo con medidas para que se lleven a cabo para fijar, monitorear y evaluar permanentemente los indicadores de cumplimiento de los ámbitos de gestión de la Empresa y de sus proyectos.

La estructura de propiedad y las instancias de gobierno de la Empresa le confieren a la Gerencia General, como primer ejecutivo, la función de identificar fortalezas y debilidades en el cumplimiento de los objetivos y el mandato de tomar las acciones requeridas frente a la gestión empresarial. Compete al Gerente definir, presentar y cumplir, en primera instancia, las políticas empresariales que la Junta Directiva apruebe y, en consistencia, motivar a su equipo de trabajo y a los servidores públicos que conforman la estructura organizacional de la Empresa a su observancia y cumplimiento.

También, ejerce el liderazgo natural en la implementación de las Políticas de Desempeño Institucional y Sistemas de Gestión conforme lo define el Modelo Integrado de Planeación y Gestión que ha emitido el Gobierno Nacional y que la Empresa adopta en su Sistema Integrado de Gestión<sup>8</sup>, de forma articulada con su plataforma estratégica y planeación institucional. Las funciones de la Gerencia General se establecen en el artículo 22 de los Estatutos Sociales de la Empresa.

---

<sup>7</sup> Decreto 189 de 2020 que expide lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital

<sup>8</sup> Manual Sistema Integrado de Gestión de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., diciembre 2021

#### 4.3.3 Equipo directivo

El Gerente General y su equipo directivo se comprometen a desempeñar sus funciones en forma competente, íntegra, transparente y con responsabilidad pública; actuar con objetividad, transparencia y profesionalidad en el ejercicio de su cargo; guiar las acciones de la Empresa hacia el cumplimiento de su misión en el contexto de los fines del Estado; formular las políticas y estrategias orientadas a ejecutar las obras de renovación urbana a cargo de la Empresa.

Para ello se comprometen a orientar sus capacidades personales y profesionales hacia el cumplimiento efectivo de los fines misionales de la Empresa; a cumplir cabalmente con la normatividad vigente; a mantener la confidencialidad en la información que lo requiera; a acatar los procedimientos para el sistema de evaluación de desempeño; y al cumplimiento efectivo de la rendición de cuentas a la sociedad sobre su gestión y resultados, conforme lo establecido en los Acuerdos de Gestión que se suscriben y evalúan conforma la normativa vigente.

Para llevar a cabo ese cometido, la Empresa se compromete a promocionar y gestionar eficientemente el talento humano; administrar la Empresa en forma que vele por la eficiencia y eficacia, asegurándose que se cumplen las normas, procedimientos y políticas trazadas; establecer un manejo adecuado de los propios recursos; y fijar políticas sobre la gestión al interior de la Empresa y respecto de las relaciones con los demás entes públicos y grupos de interés.

#### 4.3.4 Responsabilidad con el acto de delegación

De acuerdo con el artículo 23 de los Estatutos Sociales de la Empresa, los actos y decisiones del Gerente cumplidos en ejercicio de las funciones a él asignadas se denominarán Resoluciones que cumplen el proceso de control de legalidad, organización y disposición definidos por la Empresa.

Cuando el Gerente General, o algún miembro autorizado del equipo directivo, delegue determinadas funciones, será consecuente con las obligaciones que asumió, de modo que fijará claramente y por escrito los derechos y obligaciones del delegado; para delegar, deben tener en cuenta que las personas que reciban la delegación, han de cumplir, como mínimo, con requisitos de solvencia moral probada, idoneidad profesional y experiencia; el delegante se obliga a mantenerse informado del desarrollo de los actos delegados, a impartir orientaciones generales sobre el ejercicio de las funciones, y a establecer sistemas de control y evaluación periódica.

Por su parte, aquellos que acepten delegaciones para actuar en nombre de la Empresa deben entregar en las fechas que se determinen los informes que correspondan a la labor desarrollada y aplicar, en todo momento, las condiciones que los hicieron merecedores de la delegación.

#### 4.3.5 Coordinación interna en la ERU

De acuerdo con su estructura organizacional, la Empresa cuenta con las siguientes instancias que le permiten fortalecer su gestión interna, deliberar y tomar decisiones frente a objetivos específicos:

- *Comité Institucional de Gestión y Desempeño.* Orienta a la Gerencia General, articula y ejecuta acciones y estrategias para la implementación, operación, desarrollo, evaluación y seguimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- *Comité Institucional de Coordinación de Control Interno.* Órgano de asesoría y toma de decisiones en los asuntos de control interno de la Empresa. En su rol de responsable y facilitador, hace parte de las instancias de articulación para el funcionamiento armónico del Sistema de Control Interno.
- *Comité de Defensa Conciliación y Repetición.* Emite pronunciamientos sobre procedencia de formulación y/o presentación de propuestas de pacto de cumplimiento en las acciones populares, conoce y decide sobre la viabilidad de conciliaciones judiciales y extrajudiciales que involucren a la Empresa y verifica su cumplimiento. Define lineamientos en materia de acuerdos frente a controversias, prevención de daño antijurídico, defensa judicial, mecanismos de arreglo directo, procedencia de la conciliación y de la acción de repetición.
- *Comité de Contratación.* Instancia de consulta, orientación, recomendación y aprobación de la gestión contractual de la Empresa, propone políticas y lineamientos generales para el desarrollo de su actividad contractual. Sus recomendaciones a los ordenadores del gasto velan por el cumplimiento de los objetivos misionales, de programas y proyectos en las etapas precontractual, contractual y post-contractual.
- *Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).* Ejerce la vigilancia y el control en la aplicación de normas relacionadas con temas de seguridad y salud en el trabajo. En atención a sus funciones estudia y atiende sugerencias presentadas por los trabajadores de la Empresa para garantizar la prestación de labores en condiciones de salud y seguridad, analiza las causas de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, propone la adopción de medidas, desarrolla actividades para mantener la salud en el lugar de trabajo, propone y participa en actividades de capacitación y sirve como organismo de coordinación para resolver problemas relativos a sus asuntos.
- *Comité de Convivencia Laboral.* Desarrolla medidas preventivas y correctivas relacionadas con conductas que afecten el buen clima laboral de la Empresa. Puede actuar como mediador entre las partes involucradas en la solución de controversias, con el fin de convenir una solución. En el marco de sus funciones, puede recibir y tramitar quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral y resuelve las mismas de forma confidencial.

## 5. ORIENTACIÓN ESTRATÉGICA DE LA EMPRESA

### 5.1. Compromiso con la gestión de la ERU

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C. está comprometida con principios y valores que guían su actuación, en un ejercicio que incorpora la visión de ciudad definida en el Plan de Ordenamiento Territorial y en el Plan de Desarrollo de la Ciudad.

En el plan estratégico 2021-2024 ha definido como su propósito superior:

**“Somos una empresa desarrolladora de proyectos urbanos y de vivienda, que busca una mejor ciudad para todos”.**

Para el logro de este propósito superior ha definido 5 pilares estratégicos: *Proyectos y servicios sostenibles social, ambiental y económicamente, Creación de valor con nuestros grupos de interés, Gestión ágil y efectiva, Talento comprometido y competente y Gobierno corporativo consolidado*; los cuales fundamentan una cultura de compromiso, donde las prácticas de gobierno proporcionan bases sólidas para desarrollar proyectos urbanos y estrategias de revitalización de territorios.

Figura 3. Enfoque estratégico de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C.

## Nuestro propósito

***Somos una empresa desarrolladora de proyectos urbanos y de vivienda, que busca una mejor ciudad para todos.***



#### Pilar 1

Productos y servicios innovadores y sostenibles para la ciudad.



#### Pilar 2

Liderazgo creando valor con nuestros grupos de interés.



#### Pilar 3

Gestión efectiva y ágil.



#### Pilar 4

Talento humano comprometido y competente.



#### Pilar 5

Gobierno corporativo consolidado.

Estas prácticas de buen gobierno, entre otras iniciativas, también enmarcan el ejercicio de la Empresa para ser reconocida por su excelencia como operador urbano, desarrollador de proyectos inmobiliarios que mejoran la calidad de vida de los habitantes de la ciudad y actor

incidente en la planificación urbana y la gestión de suelo en el Distrito Capital, en la región metropolitana y a nivel nacional.

Sus actuaciones están alineadas estratégica, técnica, política y legalmente con lo dispuesto en el artículo 2 del Acuerdo 643 de 2016 que fija las competencias de la Empresa, y con el artículo 45 del Acuerdo Distrital 257 de 2006 que define los sectores administrativos para efectos de coordinación. Bajo este precepto, cumple sus objetivos de forma articulada y alineada con lo dispuesto por las políticas y planes sectoriales establecidos por la Secretaría Distrital del Hábitat, entidad rectora del sector Hábitat. Así, como entidad descentralizada, coadyuva al cumplimiento de la misión del sector, que busca *“garantizar la planeación, gestión, control, vigilancia, ordenamiento y desarrollo armónico de los asentamientos humanos de la ciudad en los aspectos habitacional, mejoramiento integral y de servicios públicos, desde una perspectiva de acrecentar la productividad urbana y rural sostenible para el desarrollo de la ciudad y la región”*.

En línea con la calidad, los acuerdos contenidos en este Código de Buen Gobierno forman parte de una política de mejora continua, la cual es consistente con los principios éticos adoptados y sus pilares estratégicos<sup>9</sup>. Como resultado, la ERU es garante de un servicio público eficaz y transparente, comprometido con la ética y los valores que guían su ejercicio. Esto se refleja en el Sistema Integrado de Gestión y en las políticas de desempeño institucional. Bajo este propósito, la ERU acoge, implementa y monitorea permanentemente todas sus políticas y procesos, cuyos resultados consolidan un ejercicio de rendición de cuentas efectivo.

## **5.2. Aspectos financieros y políticas de buen gobierno en materia financiera**

La Empresa está comprometida con una gestión financiera en sus etapas de planeación, desarrollo, monitoreo y evaluación, sometida a los controles diseñados para garantizar la sostenibilidad de la Empresa.

La gestión financiera forma parte de la gestión de cumplimiento, publicidad de la información, gestión de datos e información estadística y gestión de conocimiento, en la medida que refleja la evolución de la Empresa y organiza los hitos que acompañan sus decisiones.

## **6. POLÍTICA DE BUEN GOBIERNO DE LA ERU**

---

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá D.C., se compromete a promover la ética, integridad y los valores dentro de la Empresa, como también a diseñar, implementar y velar por pautas éticas en las relaciones de propiedad, direccionamiento y control, al servicio de una gestión que cumple altos estándares de excelencia y calidad.

---

<sup>9</sup> Cada vigencia la Empresa define y publica el Plan Estratégico de Talento Humano y en este se incluye un capítulo sobre cultura organizacional que permite centrar la estrategia en el talento humano.

Como política, estas declaraciones dirigen la actuación de todos quienes conforman la Empresa y son la evidencia de un compromiso con el respeto hacia los grupos de interés, comunidad, Distrito Capital y el Estado Colombiano.

Los elementos aquí dispuestos están alineados con la Visión, Misión y los Objetivos Estratégicos, así como con las políticas de desempeño institucional y con los lineamientos que se emitan para garantizar una gestión que cumple lo normativo y técnico.

Este Código, en consecuencia, incorpora lo relacionado con políticas de integridad, conflicto de Intereses y gestión antisoborno, contratación y responsabilidad social, como también el compromiso de los órganos de gobierno de la Empresa y con el ambiente de control, el sistema de gestión del riesgo, transparencia, difusión y revelación de la información y administración y resolución de controversias.

Con este Código de Gobierno la alta dirección de la Empresa, representada en su Junta Directiva, Gerente General y equipo directivo, en virtud de sus mandatos y funciones, se comprometen a ejercer un liderazgo que moviliza una actuación, tanto particular y conjunta, bajo principios establecidos de eficacia y servicio público. Estas conductas se organizan en relación con el proceso de toma de decisiones y de alineación frente a las políticas organizacionales adoptadas por la Empresa.

## 6.1. Principios de buen gobierno

La Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá DC, por medio de este Código de Buen Gobierno, declara los siguientes principios, los cuales guían el comportamiento de quienes la conforman y están alineados con los valores del servicio público desarrollados en el Código de Integridad de la Empresa y con las mejores prácticas y lineamientos ofrecidos por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE)<sup>10</sup>. Los principios fortalecen la ética empresarial y la responsabilidad social, y regulan las relaciones entre la Empresa y sus grupos de interés:

- **La toma de decisiones consistente con la estructura de propiedad y la dirección.** Las decisiones sobre la gestión de la Empresa, en cualquiera de sus dimensiones y ámbitos, se analizan en función de su contribución a los objetivos de desarrollo de la ciudad, desde una perspectiva de derechos que rige el servicio público.

La Empresa facilita un ejercicio independiente de direccionamiento que garantiza la aplicación de pautas y lineamientos definidos desde la estructura de propiedad y que se protege con controles eficaces.

<sup>10</sup> OCDE. "Directrices de la OCDE sobre el Gobierno Corporativo de las Empresas Públicas". 2011. Disponible en <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceofstate-ownedenterprises/48632643.pdf> y OCDE. "Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20". 2016. Disponible en <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>

- ***El seguimiento, supervisión, control, retroalimentación y mejoramiento como pilares articulados para el ejercicio del buen gobierno.*** El ejercicio efectivo de monitoreo a los resultados y el control sobre la gestión garantiza la transparencia de las relaciones entre el Distrito Capital como dueño de la Empresa, los órganos de gobierno y la Empresa misma. Lo anterior se logra con controles a temas estratégicos con funciones separadas para la Junta Directiva y la Gerencia de la Empresa, controles a la calidad y la eficacia de los procesos y la identificación de potenciales efectos al emitir políticas y lineamientos.
- ***La transparencia y el acceso a la información de la Empresa como ventajas para su consolidación.*** La Empresa actúa en función de su objeto social y de sus grupos de interés. En esta línea, procura y mantiene espacios de diálogo permanente con efecto directo en la calidad de los servicios que ofrece, mediante una cultura eficaz de participación ciudadana y control social generadora de valor y el seguimiento a los compromisos que asume la Empresa en sus diferentes actuaciones e interlocuciones, garantizando la oportunidad, claridad y confiabilidad de la información brindada.
- ***El cumplimiento normativo y técnico como garantía de integridad en las relaciones con los grupos de interés.*** La Empresa genera estrategias proactivas de implementación de marcos normativos, las cuales garantizan a los grupos de interés que su ejercicio empresarial está protegido y es sostenible, en la medida en que protege los intereses de la ciudad. A su vez, es un actor reconocido, con suficiente conocimiento técnico y administrativo, que le permite participar en la creación o modificación de normas existentes sobre las materias que le ocupan.

Lo anterior se logra con una gestión de conocimiento a partir de información proveniente de los diálogos con los grupos de interés y que tiene, como un mismo propósito, el crecimiento y la consolidación de la Empresa.

Estos principios se fortalecen con estas medidas adicionales de carácter transversal a su buen gobierno:

- Establecer mecanismos y espacios que aseguren la actualización de conocimiento, mejores prácticas y recomendaciones sobre gobierno corporativo.
- Velar por la aplicación, consistencia y efectividad en la implementación de estándares nacionales e internacionales que mejoren la calidad de las obras y proyectos a cargo de la Empresa.
- Mantener los canales de comunicación presenciales y virtuales actualizados y con controles a la información consultada.
- Fomentar el conocimiento de valores, principios y políticas empresariales a través este Código, así como de la normativa aplicable a la Empresa, tanto a nivel interno como por parte de sus demás grupos de interés.

## 6.2. Políticas en materia de Integridad, Conflicto de Intereses y Gestión Antisoborno

La Empresa ha establecido lineamientos que permiten mejorar la cultura de integridad, basada en los valores de *honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia* definidos en su Código de Integridad. Derivado de estos compromisos, ha desarrollado prácticas relacionadas con el buen gobierno frente a la detección y prevención de conflicto de interés, la protección ante posibles riesgos de soborno y el fortalecimiento de la lucha contra la corrupción dentro de su gestión.

Estas prácticas son aplicadas por el talento humano de la Empresa en sus diferentes roles y responsabilidades y son parte del compromiso con la Empresa por parte de aquellos actores que tienen relacionamiento con ésta. Esta política define acciones que se desarrollan desde la perspectiva del individuo articulada a la perspectiva empresarial, fomentando la cultura de la legalidad y la autorregulación.

En materia de conflicto de intereses la Empresa busca dar a conocer, atender y resolver situaciones o actos que puedan afectar el servicio público por intereses personales. Esta política está orientada a proteger los intereses de la Empresa y tiene un capítulo especial de observancia para los miembros del gobierno de la Empresa, para los servidores públicos y para contratistas<sup>11</sup>.

En materia antisoborno, la Empresa manifiesta su compromiso con el análisis de alertas<sup>12</sup> y puesta en marcha de acciones que puede presentar su ejercicio empresarial para anticipar la comisión de potenciales riesgos en sobornos, actos de corrupción o incumplimiento normativo, en consistencia con las normas nacionales sobre la materia. En esta Política, la Empresa declara conocimiento de potenciales riesgos y genera acciones de respuesta inmediata frente a posibles puntos críticos que se detecten en la gestión.

## 6.3. Gestión contractual

La Empresa está comprometida con la buena gestión en materia contractual en todas las etapas que le conciernen, bajo criterios que observan el cumplimiento de la normativa dispuesta para tal fin.

En virtud de su compromiso con una contratación eficiente y transparente, la Empresa cuenta con el comité de contratación que orienta y aprueba la gestión contractual de la Empresa basado en las directrices indicadas en el manual interno de contratación y ha definido procesos de apoyo, trámite, asesoría y seguimiento para gestionar la adquisición

<sup>11</sup> El país sigue pautas y lineamientos desarrollados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización de Estados Americanos (OEA), Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y Transparencia Internacional. Ver Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano (DAFP, 2019). En particular, se vela por el cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 1437 de 2011.

<sup>12</sup> La Empresa, en aplicación a la normativa sobre el tema, considera como alertas el recibo de información ante posibles situaciones de soborno, peticiones para mantener en secreto una negociación con clientes o proveedores, peticiones para mantener en secreto la programación de reuniones con empresas, clientes o proveedores, entrega de dinero o regalos, visitas recurrentes por parte de proveedores o representantes de empresas privadas

de bienes y servicios requeridos para operar y cumplir sus objetivos, atendiendo el régimen legal aplicable de acuerdo con las modalidades de contratación establecidas.

La Empresa, en particular, fortalece este ejercicio contractual al seguir las recomendaciones que ha emitido sobre esta materia el Observatorio Distrital de Contratación y Lucha Anticorrupción definidas por la Secretaría Jurídica Distrital<sup>13</sup>.

#### **6.4. Compromiso con la Responsabilidad Social**

La Empresa está comprometida con la planeación, operación y realización de proyectos sustentables y sostenibles. En lo sustentable, se focaliza en gestionar proyectos de renovación generadores de valor para la ciudad con sentido social, respondiendo a las necesidades de la ciudadanía y protegiendo sus derechos y sus intereses. En lo sostenible, que tiene directa relación con el entorno, vela por el cumplimiento de las expectativas de sus grupos de interés desde una perspectiva de garantía de derechos en la medida que vela por el cuidado en la afectación de la ciudadanía, en la ejecución de sus proyectos.

Sus prioridades están alineadas con la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que, de forma general, reconoce en su práctica un equilibrio entre la sostenibilidad social, ambiental y económica. Directamente, la Empresa contribuye con gestiones frente a diez (10) metas trazadoras definidas en el CONPES 3918 de 2018<sup>14</sup> correspondientes al ODS 1 *Fin de la Pobreza*, ODS 11 *Ciudades y comunidades sostenibles*, ODS 16 *Paz, Justicia e Instituciones Sólidas* y ODS 17 *Alianzas para lograr objetivos*. Ver despliegue de metas trazadoras por ODS en el Anexo 2.

Este ejercicio de responsabilidad social se articula con propósitos de generación de valor a través de dos ejes, la generación de valor ambiental, en la cual se definen medidas de salvaguarda de ecosistemas y se hace el control/manejo de impactos ambientales por proyectos liderados por la ERU que puedan afectar a los habitantes y el valor social, donde los procesos de renovación y desarrollo velan por la cohesión social que facilita la participación, el respeto y la garantía de derechos. En efecto, con esta perspectiva social, en sintonía con lo descrito en el Plan de Ordenamiento Territorial (POT) vigente, la Empresa vela por la revitalización de sectores de la ciudad, con protección a moradores y unidades productivas y emprende procesos de diálogo social con la porción de la población que habita/mora el territorio. Con base en un enfoque de protección y cuidado, se evita su expulsión de los territorios y la gentrificación y exclusión social.

En lo ambiental y en desarrollo de sus compromisos frente a los ODS y el POT, los territorios en los que interviene la Empresa pueden tener potencial estratégico de desarrollo o pueden corresponder a aquellos que tengan deterioro ambiental, físico, o social, lo cual es analizado

<sup>13</sup> Secretaría Jurídica Distrital. "Recomendaciones para la aplicación de buenas prácticas en la gestión contractual en los organismos y entidades del Distrito Capital". Bogotá, 2022. Disponible en [https://secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/Recomendaciones%20para%20la%20aplicaci%C3%B3n%20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20contractual%20en%20los%20organismos%20y%20entidades%20del%20Distrito%20Capital%20\(2\).pdf](https://secretariajuridica.gov.co/sites/default/files/Recomendaciones%20para%20la%20aplicaci%C3%B3n%20de%20buenas%20pr%C3%A1cticas%20en%20la%20gesti%C3%B3n%20contractual%20en%20los%20organismos%20y%20entidades%20del%20Distrito%20Capital%20(2).pdf)

<sup>14</sup> Estrategia para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en Colombia. 2018

bajo criterios de sostenibilidad. Igualmente, como líder en la formulación e implementación de proyectos urbanos, la Empresa provee soluciones ambientales con integración de estrategias urbanas y ambientales sostenibles que respondan a las necesidades de la ciudad. Estos proyectos innovadores fortalecen alianzas estratégicas de cooperación, logran pilotos de investigación, aportan a la reactivación económica, a la estrategia de Ecourbanismo y a la construcción sostenible, el bienestar humano, la mitigación y adaptación al cambio climático.

Los principios, criterios, estrategias o metas de sostenibilidad del proyecto serán cuantificables y medibles, buscando hacer aportes ambientales voluntarios que vayan más allá de la normativa ambiental vigente, en atención al impacto ambiental, económico y el bienestar humano<sup>15</sup>. Además, la estrategia ambiental de la Empresa está direccionada a la formulación y desarrollo de los proyectos que lidera, así como a la gestión de sus procesos internos que se direccionan al ahorro de agua y energía y a la puesta en marcha de políticas de transporte sostenible<sup>16</sup>.

## **6.5. Compromiso con el ambiente de control**

La Empresa, representada en sus colaboradores y en sus órganos de gobierno, se compromete con prácticas que fortalecen el ambiente de control, de acuerdo con los estándares fijados en la materia y que evidencian el cumplimiento normativo definido por la Nación y el Distrito Capital. En consistencia con la mejora continua, estos elementos fortalecen el control a la planeación, la ejecución, el seguimiento y evaluación, la gestión del riesgo, la retroalimentación y los planes de mejora continua. A continuación, se expone la forma como la Empresa garantiza la eficacia de los ámbitos que hacen parte del ambiente de control.

### **6.5.1. Control a la planeación y gestión**

El Gerente General adopta, a través del Sistema Integrado de Gestión de la Empresa, los mecanismos necesarios para garantizar un control adecuado en todas las etapas del ciclo de gestión. De acuerdo con la normativa, se ha adoptado el esquema de líneas estratégicas y de defensa para la implementación de una mejor gestión y prevención de los riesgos<sup>17</sup>.

---

<sup>15</sup> Se diseña la planeación urbana mediante las Soluciones Basadas en la Naturaleza (SBN), las cuales promueve proyectos con sentido ecológico, que aportan a la salud y el bienestar. Estas soluciones promueven un desarrollo pensado desde la persona.

<sup>16</sup> Proceso de Gestión Ambiental. CP-12 en el Sistema Integrado de Gestión de la ERU. Se busca “fortalecer los hábitos de consumo sostenible y responsable de los recursos naturales, a través de la implementación del Plan Institucional de Gestión Ambiental (PIGA) y el Plan de Acción Ambiental Cuatrienal (PACA), con el fin de minimizar los impactos derivados de las actividades inherentes a la misionalidad de la Empresa y contribuir a la mitigación del Cambio Climático en Bogotá” (ERU, 2020).

<sup>17</sup> La Línea Estratégica detecta y analiza los riesgos frente al cumplimiento de planes estratégicos. La desempeñan el equipo directivo y el Comité Institucional de Coordinación de Control Interno quienes establecen los lineamientos para la gestión del riesgo y garantizan el cumplimiento de los planes de la entidad; la 1ª Línea de Defensa mantiene la efectividad de los controles internos e identifica, evalúa, controla y mitiga riesgos. Pertenecen a esta línea de defensa los líderes de los procesos, con el acompañamiento de sus equipos de trabajo; la 2ª Línea de Defensa asegura la pertinencia y funcionamiento

Con este fundamento, se expone a continuación la forma como se ha previsto cumplir con lo definido en el Sistema Integrado de Gestión, el Sistema de Control Interno, los planes de mejoramiento y las relaciones con socios y aliados estratégicos. Los mecanismos metodológicos presentes en estos elementos pueden ser consultados en lo dispuesto por la Empresa para la transparencia y acceso a la información pública<sup>18</sup>.

#### **a. Relación con el Sistema Integrado de Gestión**

##### **- Rol de planeación**

La Empresa aplica las políticas y lineamientos sobre Direccionamiento estratégico y planeación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), a través de su proceso de Direccionamiento Estratégico, que tiene como objetivo *"Establecer las metodologías, lineamientos estratégicos y de operación en la Empresa, mediante procesos de planeación, seguimiento y mejoramiento continuo, para el cumplimiento de los objetivos institucionales, del sector y las metas de Gobierno Distrital"*<sup>19</sup>.

A su vez, vela por la implementación de la política de riesgos y su alineación con el plan estratégico y los planes de acción, lo que está articulado con la eficacia de los controles, propósito de las líneas de defensa 1 y 2 descritas.

La Empresa ha adherido a la implementación de los preceptos normativos y políticas de desempeño institucional que hacen parte del MIPG citado y de lo preceptuado en el Decreto Distrital 807 de 2019<sup>20</sup>.

##### **- Seguimiento a la Política Integral de Gestión**

La Empresa hace seguimiento al cumplimiento de los objetivos de cada línea y a la evaluación de la Política de desempeño institucional de forma continua, a través del proceso de revisión por la Dirección, el cual se ejecuta en el marco de la gestión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional. El seguimiento al cumplimiento de objetivos de cada línea y política de desempeño institucional se hace de forma continua, a través de la implementación y seguimiento a las políticas, planes y programas.

---

de los controles y procesos de gestión del riesgo, supervisa la eficacia de su implementación y consolida y analiza información para la toma de decisiones y el diseño de acciones preventivas. Pertenecen a esta línea la media y alta Gerencia y los líderes de proceso, coordinadores de grupos de trabajo, líderes de proyectos e instancias de coordinación interna y 3ª Línea de Defensa que hace seguimiento objetivo e independiente a la gestión de la Empresa, a través de las acciones dispuestas en el Plan Anual de Auditoría que sea aprobado. El Sistema de Control Interno y genera alertas y recomendaciones a la Gerencia General, en el ejercicio de las funciones legales y los roles establecidos en el Decreto 648 de 2017 para la Oficina de Control Interno.

<sup>18</sup> Puede consultarse el sitio web de la Empresa en <http://www.eru.gov.co/>

<sup>19</sup> Caracterización proceso Direccionamiento Estratégico CP-01 en el Sistema Integrado de Gestión de la ERU.

<sup>20</sup> Ver Decreto 807 de 2019, por medio del cual se reglamenta el Sistema de Gestión en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones, se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como un mecanismo que facilita la integración y articulación entre el Sistema de Gestión y el Sistema de Control Interno, y que constituye el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en el servicio.

La evaluación a la Política se realiza anualmente, sin embargo, el Comité también puede solicitarla en caso de considerarlo procedente.

- **Seguimiento al Sistema Integrado de Gestión**

De acuerdo con lo estipulado en el Manual del Sistema Integrado de Gestión, la Empresa ha definido políticas y líderes que dan cumplimiento a cada una de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), los cuales ejercen además el seguimiento al cumplimiento de sus respectivos objetivos, sin perjuicio de la ejecución de evaluaciones independientes para revisar su proceso de implementación.

*b. Relación con el Sistema de Control interno de la Empresa y atención a entes de control*

El sistema de control de la Empresa se fundamenta en el principio de autocontrol, autogestión y autorregulación con un modelo que integra las líneas estratégicas y de defensa, orientado a fortalecer la cultura de cumplimiento en las actuaciones empresariales, en particular con el ejercicio de la Oficina de Control Interno como 3ra línea de defensa y las actividades que se deban adelantar para dar cumplimiento a los requerimientos presentados por los entes de vigilancia externos y presentación de los reportes requeridos

- **Compromiso de los órganos de Gobierno con el Control Interno**

La Gerencia General de la Empresa está comprometida con acciones que fortalezcan la calidad del control a través de la mejora continua, al funcionamiento del esquema de líneas de defensa adoptado en su Sistema Integrado de Gestión, la elaboración oportuna de los reportes y la rendición de cuentas de su gestión con los estándares requeridos.

También se compromete a realizar una adecuada labor de administración del riesgo, como mecanismo de anticipación y prevención buscando para garantizar una gestión estratégica del talento humano. De igual forma, está comprometida con la ejecución y seguimiento del Plan Anual de Auditoría y la disposición del personal necesario para el ejercicio de la Auditoría Interna.

La Junta Directiva también está comprometida con este ejercicio. En efecto, en el marco de sus funciones en materia de control y auditoría, le compete adelantar estas funciones para lo cual puede, en caso de considerarlo necesario, conformar un Comité de Auditoría que haga seguimiento al cumplimiento de las políticas de Control Interno y de gestión de riesgos estratégicos y los respectivos planes de mejora.

- **Comité Institucional de Coordinación de Control Interno**

En adición, el sistema de control interno también se ejerce bajo la tutela del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno, presidido por el Gerente General, el cual actúa como órgano de asesoría y toma de decisiones en los asuntos de control interno de

la Empresa; también es responsable y facilitador en las instancias de articulación para su funcionamiento armónico<sup>21</sup>.

- **Oficina de Control Interno**

Como 3ra línea de defensa, la Oficina de Control Interno presta asesoría y acompañamiento a la gestión empresarial, hace seguimiento y evaluación a través del Plan Anual de Auditoría y ejecuta los cinco roles asignados en el Decreto 648 de 2017<sup>22</sup>, a saber: Liderazgo estratégico, Enfoque hacia la prevención, Evaluación de la gestión del riesgo, Evaluación y seguimiento y Relación con entes de control externos.

Está liderada por el Jefe de Control Interno, cuyo nombramiento se hace teniendo en cuenta la facultad nominadora del Alcalde Mayor, quien lo realiza por decreto<sup>23</sup>. Las funciones que la normativa le otorga se evidencian en prácticas de asesoría y acompañamiento, elaboración y ejecución del Plan Anual de Auditoría y desarrollo de Auditorías Internas, atención a entes de control externos y fomento a prácticas de autocontrol, autogestión y autorregulación.

- **Revisoría fiscal, régimen aplicable, nombramiento, requisitos, responsabilidades e informes de Revisoría Fiscal**

De acuerdo con lo estipulado en las funciones de la Junta Directiva, ésta designa un Revisor Fiscal externo y su suplente por un periodo de tres (3) años con sujeción a las disposiciones legales pertinentes, para analizar los informes resultantes de su ejercicio, los cuales reflejan de forma independiente y objetiva, un juicio sobre la fidelidad de los estados financieros<sup>24</sup>.

La revisoría fiscal de la Empresa se ejecuta de conformidad con lo estipulado en el Decreto 2420 de 2015<sup>25</sup>, en particular lo descrito sobre aseguramiento de la información<sup>26</sup>. En su ejercicio, de acuerdo con lo descrito en los dictámenes que elabora, revisa los estados financieros verificando la aplicación de las Normas Internacionales de Auditoría (NIA) y se evalúa el control interno de la Empresa y las acciones de cumplimiento, con base en la Norma Internacional de Trabajos para Atestiguar (ISAE 3000).

Como resultado de su labor, se desarrollan dos acciones. Por un lado, se certifica, en particular por el revisor fiscal suplente junto con quien ejerce como contador de la Empresa y con el Gerente General, los saldos contenidos en los Estados Financieros de cada mes,

<sup>21</sup> Las funciones del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno y demás mecanismos de funcionamiento se relacionan en la Resolución 195 de 2018, por la cual se crea y reglamenta el funcionamiento del Comité Institucional de Coordinación de Control Interno de la Empresa de Renovación y Desarrollo Urbano de Bogotá.

<sup>22</sup> Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

<sup>23</sup> En ejercicio de las facultades legales conferidas por el artículo 38 del Decreto Ley 1421 de 1993, el artículo 8 de la ley 1474 de 2011 y el Decreto Nacional 1083 de 2015 modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017.

<sup>24</sup> Se adopta la recomendación 16.5 sobre la "instancias externa, profesional e independiente para generar confianza respecto de la información financiera". *Guía de Buenas Prácticas de Gobierno Corporativo para Empresas Competitivas, Productivas y Perdurables*. Superintendencia de Sociedades, Confecámaras y Cámara de Comercio de Bogotá. 2020.

<sup>25</sup> Normas de contabilidad, de información financiera y de aseguramiento de información

<sup>26</sup> Se cumple con lo establecido en el Decreto 2420 de 2015 y el Decreto 302 de 2015, por el cual se reglamenta la Ley 1314 de 2009 sobre el marco técnico normativo para las normas de aseguramiento de la información.

el Estado de la Situación Financiera Individual, el Estado de resultado Integral Individual y las notas a los Estados Financieros. En segundo lugar, se suscriben las notas a los Estados Financieros bajo el Marco Normativo para Empresas que no Cotizan en el Mercado de Valores y que no captan ni administran ahorro del Público para el cuatrimestre.

**c. Planes de mejoramiento empresarial (internos y externos)**

Para garantizar los resultados de su gestión, la Empresa formula planes de mejoramiento de acuerdo con lo estipulado en su procedimiento interno, que tiene como objetivo *“Definir los criterios, responsabilidades y las actividades a realizar para la identificación y análisis de acciones de correctivas o de mejora, las cuales conformarán el Plan de Mejoramiento, con el fin de corregir las desviaciones encontradas en el Sistema Integrado de Gestión, en el desarrollo de operaciones y mejorar continuamente los productos, servicios y procesos de la Empresa, en la búsqueda permanente de la satisfacción de las partes interesadas”*<sup>27</sup>.

De acuerdo con sus políticas, los planes se formulan y ejecutan para implementar las acciones correctivas o de mejora en respuesta a diferentes no conformidades o hallazgos detectados en el marco de las auditorías, que afectan el cumplimiento de los objetivos y metas de la Empresa.

**d. Relación con socios o aliados estratégicos**

En caso de que se requiera una auditoría externa especial con ocasión de un socio o aliado nuevo para la Empresa, como por ejemplo, cuando se accede a recursos de cooperación internacional, empréstitos u otra figura, se podrán acordar auditorías externas que tengan como objetivo abordar de manera integral los distintos aspectos institucionales que desarrollan los equipos ejecutores, particularmente las revisiones a los estados financieros, la estructura de control interno y los sistemas establecidos para generar la información financiera del convenio o programa financiado.

Para estos fines, se contrata una firma auditora, quien se encargará de auditar los estados financieros y demás informes indicados en los contratos de préstamo o convenios.

En estos procesos, la Empresa cuenta con los mecanismos requeridos para acatar los lineamientos que se definan en los respectivos manuales operativos que organizan estos procesos de relacionamiento.

## **6.5.2. Seguimiento y evaluación**

**a. Sistema de monitoreo y evaluación a indicadores empresariales**

Dentro de sus compromisos con el buen gobierno, la Empresa cuenta con indicadores clave de desempeño que permiten un control oportuno y efectivo a su gestión. En desarrollo de

<sup>27</sup> Ver PD – 17 Planes de Mejoramiento en el Sistema Integrado de Gestión de la ERU

sus políticas de gestión y los lineamientos fijados en el Sistema Integrado de Gestión, los indicadores se consolidan en el Tablero de Mando Integral, que recoge los indicadores de gestión por procesos alineados al direccionamiento estratégico de la Empresa.

#### ***b. Sistema de evaluación a la gestión de los órganos de gobierno***

La Empresa dispone de mecanismos para evaluar la gestión de los órganos de gobierno de la Empresa, Gerente General y su equipo directivo y Junta Directiva, de acuerdo con la normativa que les aplica.

Los Estatutos Sociales señalan funciones relacionadas con la evaluación del desempeño del Gerente General, seguimiento a decisiones e informes emitidos por los Comités y Comisiones de la Junta Directiva y seguimiento al cumplimiento de decisiones y compromisos de la Junta Directiva. El Reglamento de la Junta Directiva indica que su Presidencia lidera la evaluación anual de su gestión, de sus miembros, de los Comités y Comisiones y del Gerente General, y presenta los resultados en una de las sesiones para proceder posteriormente con la elaboración del plan de mejora respectivo.

Adicional a lo anterior, la Empresa da cumplimiento a lo estipulado en la Ley 909 de 2004 en relación con los acuerdos de gestión aplicables a los gerentes públicos; para el caso aplica para el Gerente General y su equipo directivo.

#### **6.6. Sistema de gestión del riesgo**

En observancia de los lineamientos de gobierno corporativo, la Empresa ha previsto implementar un modelo sólido de control, donde la auditoría interna, el sistema de controles y la auditoría externa se complementen y aseguren un ejercicio de evaluación preventivo o de capacidad anticipatoria. Este enfoque se implementa a partir de la gestión de riesgos, que en la Empresa se respalda con la declaración de la Política de Administración de Riesgos<sup>28</sup>, cuyo cumplimiento es responsabilidad de los órganos de gobierno que conforman la línea estratégica y líneas de defensa, así como en la implementación del Sistema de Control Interno<sup>29</sup>.

La Subgerencia de Planeación y Administración de Proyectos, la Subgerencia de Gestión Corporativa y/o la Oficina de Control Interno, realizan acompañamiento a esta revisión. Los riesgos asociados a los procesos de la Empresa pueden observarse en el Sistema Integrado de Gestión de la ERU.

---

<sup>28</sup> Ver documento *Política de Administración de Riesgos* CI-05 en el Sistema Integrado de Gestión de la ERU

<sup>29</sup> La Empresa hace seguimiento permanente a la emisión de políticas generales y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) u otros entes rectores de estos fines, y gestiona su implementación.

## 6.7. Transparencia, difusión y revelación a la información

La gestión de la Empresa cumple el mandato previsto en la Resolución 1519 de 2020 expedida por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones sobre transparencia en el acceso a la información, accesibilidad web, seguridad digital web y datos abiertos, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 1712 del 2014 sobre transparencia en el acceso a la información. En consecuencia, establece criterios para la estandarización de contenidos e información, accesibilidad web, seguridad digital, datos abiertos y formulario electrónico para Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y Denuncias (PQRSD).

En concordancia con los Principios de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico - OCDE (2016), la Junta Directiva vela por la efectividad de los procesos de rendición de cuentas a partir de la integridad de los sistemas de información y control. Estos sistemas cumplen estándares y normas relacionadas con gestión de la información articulada a la estrategia, gobierno y arquitectura de tecnologías de información. Los mecanismos dispuestos por la Empresa para estos fines se describen a continuación.

### a. *Protección y revelación de información y transparencia*

La Empresa tiene una *Política General de Seguridad y Privacidad de la Información*, con la cual asegura los activos de información con los que cuenta la Empresa a través de la prevención de incidentes, gestión de riesgos e implementación de mecanismos de seguridad físicos y lógicos, bajo los estándares de mejor gestión sobre seguridad en la información que acoge con base en la *NTC ISO 27001:2013, Tecnología de la información. Técnicas de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI)*<sup>30</sup>.

### b. *Compromiso con la comunicación*

La Empresa da cumplimiento a lo estipulado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) sobre comunicación, a través de su Sistema Integrado de Gestión. En consecuencia, ha dispuesto canales de comunicación donde se difunde información sobre las políticas, el direccionamiento estratégico, la planeación y los resultados de gestión y transmisión de información de interés para la ciudadanía, los cuales son objeto de mejora continua. A su vez, se cumple con la normativa distrital y nacional aplicable al proceso de rendición de cuentas.

### c. *Compromiso de confidencialidad*

La Empresa, a través de su política de seguridad y privacidad de la información, también está comprometida con la mitigación de los riesgos relacionados con la autenticidad, la integridad, la disponibilidad, el no repudio, la confidencialidad y la trazabilidad de la información, como principios que rigen la seguridad informática y en cumplimiento de la

<sup>30</sup> Se cumplen mejores prácticas sobre revelación de información y contenidos y se da cumplimiento a los principios establecidos en la Ley 1712 de 2014 sobre transparencia y acceso a la información pública.

normativa aplicable a la información pública. En complemento, con el Programa Integral de Gestión de Datos Personales (PIGDP), vela por el cumplimiento de los requisitos aplicables a la publicación de información en custodia de la Empresa, atención a reclamos presentados por titulares y acciones de capacitación en el uso de bases de datos personales y Registro Nacional de Bases de Datos.

#### ***d. Compromiso con la circulación y divulgación de la información***

La Empresa ha estipulado políticas para garantizar el adecuado manejo a la creación y disposición documental a través de procedimiento de control de documento los cuales son la base de la calidad y confiabilidad de aquellos documentos que serán dispuestos para circulación y divulgación a los grupos de interés. Además, ha establecido lineamientos y acciones direccionados a disponer de información y canales efectivos de acuerdo con las necesidades y requerimientos de los grupos de interés, los cuales controla en efectividad y oportunidad.

Las acciones sobre tipos de información, estrategias de relacionamiento para este fin e instancias de encuentro se pueden consultar en el Manual del Sistema Integrado de Gestión de la Empresa.

### **6.8. Administración y resolución de controversias**

La Empresa se compromete a adoptar mecanismos para la prevención, administración y resolución de controversias con el fin de promover la transparencia, las buenas relaciones con sus grupos de interés, en particular con la ciudadanía, sector público nacional y distrital, tercer sector, sector privado y organismos de cooperación.

En caso de que la observancia de conductas que estos grupos de interés hagan sobre los colaboradores y órganos de gobierno de la Empresa en relación con un potencial incumplimiento de lo estipulado en este Código de Buen Gobierno, puede dirigirse a los responsables de la función de Control Disciplinario Interno para poner en conocimiento este hecho y activar el *Protocolo para el procedimiento de los procesos disciplinarios*<sup>31</sup> que la Empresa ha dispuesto para estos fines.

## **7. ADOPCIÓN, VIGENCIA, DIVULGACIÓN Y REFORMA DEL DE GOBIERNO CORPORATIVO**

Este Código entrará en vigencia a partir de la aprobación por parte de la Junta Directiva mediante el Acuerdo 47 del 21 de noviembre de 2022, "Por el cual se modifican y se adoptan

---

<sup>31</sup> Protocolo para el procedimiento de los procesos disciplinarios – CI-29, disponible en el Sistema Integrado de Gestión de la Empresa.

los Estatutos Sociales de la EMPRESA DE RENOVACIÓN Y DESARROLLO URBANO DE BOGOTÁ D.C., Empresa Industrial y Comercial del Distrito Capital”.

El Código se divulgará a los miembros de la Empresa y a sus grupos de interés.

El Código podrá ser reformado por decisión de la Junta Directiva.

## ANEXOS

### Anexo 1. Normativa aplicable para la elaboración del Código de Buen Gobierno

Las normas aplicables a este Código, además de las normas sobre funcionamiento general de la Empresa, se relacionan a continuación. El contenido se podrá observar en el Normograma de la Empresa.

Este compendio normativo se actualiza con base en las acciones correctivas y de mejora que se ejecutan en el marco de la caracterización del proceso de Gestión Jurídica de la Empresa.

- Ley 489 de 1998, por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del Artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones:
  - o Artículo 3, sobre principios de la función administrativa
  - o Artículo 68, sobre entidades descentralizadas
  - o Artículo 88, sobre dirección y administración de las empresas industriales y comerciales del Estado (EICE) que están a cargo de una Junta Directiva y de un Gerente o presidente.
  - o Artículo 89, sobre juntas directivas de empresas estatales.
  - o Artículo 90, sobre funciones de las juntas directivas de EICE
  - o Artículo 91, sobre la designación del Gerente o presidente de las EICE
  - o Artículo 92, sobre calidad y funciones del Gerente o presidente
  - o Artículo 93, sobre el régimen de los actos y contratos
  - o Artículo 91, sobre la designación del Gerente o presidente de las EICE
- Ley 909 de 2004, expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones:
  - o Artículo 47, sobre empleos de naturaleza gerencial
  - o Artículo 48, sobre principios de la función gerencial
  - o Artículo 49, sobre el ingreso a empleos de naturaleza gerencial
  - o Artículo 50, sobre acuerdos de gestión para gerentes públicos
- Ley 1950 de 2019, que aprueba el «Acuerdo sobre los términos de la adhesión de la República de Colombia a la Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos», suscrito en París, el 30 de mayo de 2018 y la «Convención de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos», hecha en París el 14 de diciembre de 1960.
- Decreto Ley 1421 de 1993, que dicta el Régimen Especial para el Distrito Capital de Santafé de Bogotá.
- Decreto 1983 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública:
  - o Capítulos sobre Gerencia Pública. Artículos 2.2.13.1.1 a 2.2.13.1.13
  - o Capítulos sobre el Sistema de Control Interno. Artículos 2.2.21.1.1 a 2.2.21.8.7

- Capítulos sobre Sistemas de Gestión. Artículos 2.2.22.1.1 a 2.2.22.3.15
- Capítulos sobre articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. Artículos 2.2.23.1 a 2.2.23.4
- Acuerdo 257 de 2006, dicta normas básicas sobre la estructura, organización y funcionamiento de los organismos y de las entidades de Bogotá, Distrito Capital, y se expiden otras disposiciones
- Acuerdo Distrital 645 de 2016, adoptó el plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas para Bogotá, D. C., 2016 - 2020 "BOGOTÁ MEJOR PARA TODOS".
  - Artículo 124: sobre códigos de buen gobierno en entidades descentralizadas del Distrito.
- Acuerdo Distrital 761 de 2020, adopta el Plan de Desarrollo Económico, Social, ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 "Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del Siglo XXI"
  - Propósito 3 sobre Inspirar confianza y legitimidad para vivir sin miedo y ser epicentro de cultura ciudadana y reconciliación.
  - Propósito 5, sobre construir Bogotá-Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía consciente, que busca para Bogotá "rearmar el modelo con el cual se gobierna y se entiende con la ciudadanía".
- Decreto Distrital 189 de 2020, lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital:
  - Artículo 1 sobre promoción de la transparencia
  - Artículo 4 sobre cumplimiento de buen gobierno y control social
  - Artículo 7, sobre publicación de candidatos a empleos de libre nombramiento y remoción
  - Artículo 8, corregido por el artículo 2 del Decreto 159 de 2021, sobre publicación nombramientos ordinarios o encargos en empleo de naturaleza gerencial.

## Anexo 2. Glosario de términos

**Administrar:** gobernar, ejercer la autoridad o el mando. Dirigir una organización. Ordenar, disponer, organizar.

**Código de Buen Gobierno:** disposiciones voluntarias de autorregulación de quienes ejercen el gobierno de las organizaciones, que a manera de compromiso ético buscan garantizar una gestión eficiente, íntegra y transparente. Recoge las normas de conducta, mecanismos e instrumentos que deben adoptar las instancias de dirección, administración y gestión de las entidades públicas, con el fin de generar confianza en los públicos internos y externos hacia el ente estatal.

**Código de Integridad:** documento de referencia para gestionar la ética en la cotidianidad de la Empresa, que es de observancia por los servidores públicos en Colombia, creado por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Este código define como valores la honestidad, el respeto, el compromiso, la diligencia y la justicia. Este Código en coherencia con el Código de Buen Gobierno, es observable por todo servidor público en el ejercicio de su función administrativa. Es la alineación consistente con y el cumplimiento de las normas, los valores y los principios éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos en el sector público por encima de los intereses privados.

**Comité:** instancia organizacional encargada de promover, liderar y hacer seguimiento al proceso de implantación de una política o lineamiento en particular.

**Comisión:** instancia organizacional encargada de aconsejar al ejercicio de toma de decisiones que desarrolla la entidad.

**Conflicto de Interés:** situación en virtud de la cual una persona, en razón de su actividad, se encuentra en una posición en donde podría aprovechar para sí o para un tercero las decisiones que tome frente a distintas alternativas de conducta. Se origina cuando un servidor público o particular que desempeña una función pública (contratista de prestación de servicios) es influenciado en la realización de su trabajo por consideraciones personales.

**Corrupción:** Abuso de poder o de confianza para el beneficio particular en detrimento del interés colectivo, en el que se incurre al ofrecer o solicitar, entregar o recibir bienes o dinero en especie, en servicios o beneficios a cambio de acciones, decisiones u omisiones.

**Empleado Público:** Persona natural que ejerce las funciones correspondientes a un empleo público, su vinculación es legal o reglamentaria y se realiza a través de un acto administrativo unilateral de nombramiento, precedido de la respectiva acta de posesión (Concepto 44171 del 14 de febrero de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública).

**Gestionar:** hacer diligencias conducentes al logro de un objetivo.

**Gobernabilidad:** conjunto de condiciones que hacen factible a un gobernante o director el ejercicio real del poder que formalmente se le ha entregado para el cumplimiento de los objetivos y fines bajo la responsabilidad de su cargo. Esta capacidad de conducir al colectivo se origina en el grado de legitimación que los diversos grupos de interés conceden

a la dirigencia, y se juega en el reconocimiento de: a). Su *competencia e idoneidad* para administrar la entidad en el logro de los objetivos estratégicos –eficiencia-; b). El *cumplimiento de principios y valores éticos* y la priorización del interés general sobre el particular –integridad-; y c). La *comunicación* para hacer visibles la forma como se administra y los resultados obtenidos –transparencia.

**Gobierno Corporativo:** manera en que las entidades son dirigidas, mejorando su funcionamiento interna y externamente, buscando eficiencia, transparencia e integridad, para responder adecuadamente ante sus grupos de interés, asegurando un comportamiento ético organizacional.

**Grupos de Interés:** personas, grupos o entidades sobre las cuales el ente público tiene influencia, o son influenciadas por ella.

**Misión:** definición del quehacer de la Empresa. Está determinado en las normas que la regulan y se ajusta de acuerdo a las características de cada ente público.

**Modelo Estándar de Control Interno –MECI-:** modelo establecido por el Estado para sus entidades, que les proporciona una estructura para el control a la estrategia, a la gestión y a la evaluación, con el propósito de mejorar su desempeño institucional mediante el fortalecimiento del control y de los procesos de evaluación que deben llevar a cabo las Oficinas de Control Interno, Unidades de Auditoría Interna o quien haga sus veces.

**Partes interesadas:** Todos los grupos de interés que de alguna forma se puedan ver afectados por la actividad de la empresa o cuyas decisiones puedan afectar al Sistema de Gestión de la Calidad de la entidad.

**Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC):** Es una herramienta de carácter preventivo para el control de la gestión que integra las estrategias en torno a la lucha contra la corrupción y busca que el ciudadano conozca de primera mano el desarrollo y las acciones programadas por las entidades en este frente.

**Políticas:** directrices u orientaciones por las cuales la alta dirección define el marco de actuación con el cual se orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la Empresa, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos.

**Rendición de Cuentas:** deber legal y ético de todo funcionario o persona de responder e informar por la administración, el manejo y los rendimientos de fondos, bienes y/o recursos públicos asignados, y los respectivos resultados, en el cumplimiento del mandato que le ha sido conferido. De esta manera se constituye en un recurso de transparencia y responsabilidad para generar confianza y luchar contra la corrupción.

**Riesgos:** posibilidad de ocurrencia de situaciones que pueden ser de dos clases: *eventos negativos*, tanto internos como externos, que pueden afectar o impedir el logro de los objetivos empresariales, entorpeciendo el desarrollo normal de sus funciones; o los *eventos positivos*, que permiten identificar oportunidades para un mejor cumplimiento de la función.

**Servidores Públicos:** Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado, a la administración pública. Según el artículo 123 de la Constitución de 1991, "los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios".

**Trabajador Oficial:** Tienen este carácter quienes prestan sus servicios en actividades de construcción y sostenimiento de obras públicas, así como quienes laboran en las empresas industriales y comerciales del Estado, y su vinculación laboral se realiza mediante un contrato de trabajo (Concepto 44171 del 14 de febrero de 2019 del Departamento Administrativo de la Función Pública).

**Transparencia:** Práctica de la gestión pública que orienta el manejo adecuado de los recursos públicos, la integridad de los servidores, el acceso a la información, los servicios y la participación ciudadana en la toma de decisiones, que se logra mediante la rendición de cuentas, la visibilización de la información, la integridad y, la lucha contra la corrupción.

**Valor Ético:** forma de ser y de actuar de las personas que son altamente deseables como atributos o cualidades propias y de los demás, por cuanto posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana. Los valores éticos se refieren a formas de ser o de actuar para llevar a la práctica los principios éticos.

**Visión:** establece el deber ser de la Empresa en un horizonte de tiempo, desarrolla su misión e incluye el plan estratégico de su Gerente General.

**Anexo 3. Despliegue de metas trazadoras por ODS a cargo de la ERU**

ODS	Metas trazadoras a las cuales contribuye la ERU
ODS 1 Fin de la Pobreza	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 1.4. Garantizar que todos los hombres y mujeres, en particular los pobres y los más vulnerables, tengan los mismos derechos a los recursos económicos, así como acceso a los servicios básicos, la propiedad y el control de las tierras y otros bienes, la herencia, los recursos naturales, las nuevas tecnologías y los servicios económicos, incluida la micro financiación</li> </ul>
ODS 11 Ciudades y comunidades sostenibles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 11.1. Asegurar el acceso a todas las personas a viviendas y servicios básicos adecuados, seguros y asequibles y mejorar los barrios marginales</li> <li>- 11.3 Aumentar la urbanización inclusiva y sostenible y la capacidad para la planificación y la gestión participativas, integradas y sostenibles de los asentamientos humanos</li> <li>- 11.6 Reducir el impacto ambiental negativo per cápita de las ciudades, incluso prestando especial atención a la calidad del aire y la gestión de los desechos municipales y de otro tipo</li> <li>- 11.7 Proporcionar acceso universal a zonas verdes y espacios públicos seguros, inclusivos y accesibles, en particular para las mujeres y niños y personas con discapacidad.</li> </ul>
ODS 16 Paz, Justicia e Instituciones Sólidas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 16.5 Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas</li> <li>- 16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas</li> <li>- 16.7 Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades.</li> </ul>
ODS 17 Alianzas para lograr objetivos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 17.16 Mejorar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible, complementada por alianzas entre múltiples interesados que movilicen e intercambien conocimientos especialización, tecnología y recursos financieros, a fin de apoyar el logro de los ODS en todos los países, particularmente los países en desarrollo</li> <li>- 17.17 Fomentar y promover la constitución de alianzas eficaces en las esferas pública, público privada y de la sociedad civil, aprovechando la experiencia y las estrategias de obtención de recursos de las alianzas.</li> </ul>

Proyectó: Diana Bernal – Contratista -Subgerencia de Gestión Corporativa  
 Revisó: David Alejandro Díaz Guerrero - Subgerente Jurídico   
 María Cecilia Gaitán Roza – Subgerente de Gestión Corporativa 