

CENTRAL AEROSPACE	Código de Ética y Conducta	Código:	PO-GG-03
		Versión:	5
		Proceso:	Gerencia
Este es un documento electrónicamente controlado y publicado. Para una impresión o copia física debe ser verificada o comparada con la versión electrónica antes de su uso.			

ARTÍCULO 1

ALCANCE O CAMPO DE APLICACIÓN

Los lineamientos y criterios aquí expuestos serán acogidos y aplicados por todos los colaboradores, contratistas, proveedores y en general que actúen en nombre de la compañía **CENTRAL AEROSPACE** (en adelante la Compañía), dentro o fuera del territorio colombiano.

ARTÍCULO 2

OBJETO GENERAL Y ESPECIFICOS

Fomentar los principios y valores que regulan las actuaciones de los colaboradores de la compañía a través de pautas y orientaciones conductuales que fundamenten el compromiso organizacional y el cumplimiento de la misión de **CENTRAL AEROSPACE**.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Afianzar en los miembros de la compañía los principios, valores y virtudes que orientaran sus acciones en los escenarios en los que se vean involucrados temas éticos.
- Resaltar la importancia, en la formación personal, profesional y en la vida diaria, del valor intrínseco la ética.
- Identificar la importancia de tener y aplicar un Código de Ética y Conducta que rige a la compañía.

ARTÍCULO 3

FUNDAMENTOS ÉTICOS

PRINCIPIOS, VALORES Y VIRTUDES FUNDAMENTALES DE LA ACTUACIÓN ÉTICA EN CENTRAL AEROSPACE.

PRINCIPIOS ETICOS

Son normas que rigen el pensamiento y la conducta. Los principios morales y éticos se soportan en comportamientos que inducen a: el mutuo respeto, la cooperación colectiva, dignificar la persona, acatar los valores que regulan las relaciones humanas, convivir en comunidad, cumplir voluntariamente aquellos que guían, protegen, y encauzan la actitud del hombre frente a sus deberes, obligaciones y derechos, desde los cuales se formulan los PRINCIPIOS DEL CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA.

El presente Código comprende los parámetros de conducta de los colaboradores de la compañía **CENTRAL AEROSPACE.**, los cuales se encuentran basados en los Principios Éticos que hacen parte de las normas internas y creencias básicas sobre las formas correctas de cómo se deben relacionar los colaboradores dentro y fuera de la compañía.

Los Principios Éticos que fundamentan a la empresa y determinan los comportamientos de sus colaboradores, contratistas, proveedores y en general, la relación con los clientes y cualquier persona externa, son:

- La protección de los Derechos Humanos
- El principio de la legalidad consagrado en la Constitución Política y legislación laboral colombiana
- La lealtad a la compañía
- El interés general debe primar sobre el interés particular
- El mejoramiento de las condiciones de vida de todos los colaboradores de la compañía;
- El mejoramiento y crecimiento personal del talento humano de la compañía.

ARTÍCULO 4

VALORES

Por Valores se entiende aquellas formas de ser y de actuar de las personas, que son altamente deseables como atributos o cualidades, las cuales posibilitan la construcción de una convivencia gratificante en el marco de la dignidad humana.

CENTRAL AEROSPACE, adopta los siguientes valores relacionados con su naturaleza e identidad:

- **Responsabilidad**

La responsabilidad es un valor ético que hace alusión al compromiso de los colaboradores al asumir las consecuencias de sus palabras y acciones, las que van de la mano con sus actividades inherentes al cargo que ocupa.

- **Honestidad**

Es el valor que caracteriza las personas que actúan sin utilizar medios contrarios a la ética como el fraude, engaño, mentira o trampa. Igualmente, la honestidad se evidencia en un actuar transparente y motivado por la buena fe. La honestidad es fundamental para garantizar el uso adecuado de los recursos que tiene a cargo la entidad de tal manera que estos se destinen al bien común y no a intereses particulares, promoviendo una cultura de rendición de cuentas y control ciudadano.

- **Transparencia:**

Es un valor que supone la disposición a expresar, sustentar y comunicar de forma ágil, completa, oportuna y veraz las actuaciones producto de la gestión realizada, abriendo así espacios para que la ciudadanía de manera individual o colectiva participe y ejerza control social.

- **Compromiso:**

Es un valor que supone conocer y cumplir con empeño, profesionalismo y sentido de pertenencia los deberes y obligaciones de cada una de las personas, según su cargo. Así mismo, implica hacer propios los objetivos institucionales, actuar con disposición permanente y entregar los mejor de cada uno.

- **Eficacia:**

La eficacia es un valor organizativo que en el contexto de una entidad privada se entiende en términos generales como el grado en que se alcanzan los objetivos propuestos. Este valor corporativo tiene un alcance ético en la administración, en la medida que orienta el cumplimiento de los objetivos empresariales, promoviendo condiciones adecuadas en la ejecución de las labores diarias de los colaboradores.

- **Eficiencia:**

La importancia ética de la eficiencia está en complementar los objetivos que se buscan al actuar eficazmente, orientando al uso óptimo de los recursos y bienes a cargo de la compañía sin descuidar el logro de las metas propuestas por parte de la misma.

- **Equidad**

Es un valor que se traduce en dar a cada uno lo que le corresponde según sus necesidades, méritos, capacidades o atributos, sin ninguna discriminación por razones

de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Es un valor relacionado con igualdad, diversidad y justicia social.

- **Imparcialidad**

Es un concepto de justicia, el cual sostiene que las decisiones deben tomarse atendiendo a criterios objetivos, sin influencias de sesgos, prejuicios o tratos diferenciados por razones inapropiadas.

- **Respeto**

Es un valor que permite al ser humano reconocer, aceptar, apreciar y valorar las cualidades propias y de los demás, al igual que sus derechos, lo cual se traduce en la base fundamental de una sana convivencia. También hace referencia a la capacidad para mantener una actitud de comprensión y tolerancia hacia la persona tratándola con deferencia, consideración y reconocimiento a su integridad, dignidad, creencias, costumbres y derechos.

- **Servicio:**

Es la acción y efecto de servir. Es la disposición e interés para atender con calidad y calidez, las necesidades y requerimientos de los clientes o usuarios del servicio. El servicio, enfocado a los clientes, se traduce en el ejercicio y prestación ejemplar, permanente y oportuna de las funciones asignadas para dicho efecto.

ARTÍCULO 5

PAUTAS ÉTICAS Y DE CONDUCTA

A continuación, se describen pautas generales de ética y comportamiento con las cuales los funcionarios de la compañía se comprometen y aplican:

- Los funcionarios de la Compañía deberán conocer y observar las diferentes Políticas y Procedimientos establecidos y divulgados por la Compañía como parte de su arquitectura de gobierno y control para la prevención, identificación, solución y seguimiento de los diferentes riesgos que inciden sobre las actividades desarrolladas por la Compañía.
- Actuar en todo momento con profesionalismo, buena fe, lealtad y diligencia en favor de los mejores intereses de la Compañía, asegurando que todas las actuaciones propias y las responsabilidades asignadas por el cargo desempeñado se desarrollen en el marco de los principios, valores y políticas contenidas en este Código y demás documentos de la Compañía.
- Comunicar oportunamente a sus superiores inmediatos todo hecho o irregularidad por parte de otro funcionario, que afecte o pueda lesionar los intereses de la Sociedad o que resulte violatorio del presente Código.

- Ser prudente y respetuoso tanto en el comportamiento, como en el lenguaje en las instalaciones de la Compañía, manejando con seriedad, responsabilidad y discreción sus relaciones personales con otros funcionarios de la Compañía, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.
- Ante cualquier controversia, primará el diálogo, el interés de resolverlo, el respeto al derecho de defensa y la preservación de los derechos y de la dignidad de los involucrados.
- Dar buen uso a las instalaciones, sistemas de información y demás elementos de trabajo asignados y como parte de ello, instalar únicamente programas y dispositivos de hardware autorizados por la Compañía, respetando los lineamientos definidos para ello.
- Respetar la propiedad intelectual y derechos de autor.
- Manejar con seriedad, responsabilidad y discreción las relaciones afectivas que eventualmente puedan surgir con otros funcionarios de la Compañía, cuidando que las mismas no afecten de ninguna manera el desempeño laboral, ni resten la objetividad e independencia requeridas para la adopción de las decisiones que corresponden.
- Observar un trato respetuoso frente a los funcionarios de la Compañía, respetando sus criterios y privacidad, absteniéndose de adelantar conductas discriminatorias contra la condición racial, sexual, religiosa y política de los funcionarios.
- Atender en forma oportuna, suministrando respuestas claras y completas frente a cualquier solicitud o reclamación presentada por las autoridades, clientes y/o proveedores.
- Comunicar oportunamente a sus superiores todo hecho o irregularidad por parte de un proveedor, cliente, funcionario de gobierno o cualquier tercero que afecte o pueda lesionar los intereses de la Compañía.
- Observar criterios de imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores, velando siempre por proteger el mejor interés de la Compañía.
- Informar a la compañía sobre ofrecimientos de terceros que puedan ir en contra de los lineamientos señalados en este Código, la Política Anticorrupción de la Compañía o cualquier otro documento de Gobierno Corporativo de la Compañía.
- Abstenerse de participar en actividades o participar como socio de negocios que puedan afectar el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades, sean

contrarios a los intereses de la sociedad o que desarrollen actividades ilícitas o en contravención de los principios éticos de la Sociedad.

- Central Aerospace reconoce y respeta los derechos a la privacidad y libertad de expresión de sus funcionarios. No obstante, cualquier participación en redes sociales que llegare a involucrar a la Compañía se hará protegiendo el buen nombre y la información de la Compañía. En todos los casos dicha participación deberá efectuarse a título estrictamente personal.

ARTÍCULO 6

CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se consideran las siguientes conductas prohibidas:

- Violar la reserva de Información Confidencial puesta bajo la responsabilidad del funcionario o conocida por éste en razón de su cargo.
- Utilizar o compartir Información Privilegiada conocida en ejecución o con ocasión de sus responsabilidades, para la obtención de un provecho para sí o para un tercero
- Utilizar para propósitos diferentes al cumplimiento de sus funciones o compartir con terceros los manuales, políticas, procedimientos, lineamientos o cualquier otro documento elaborado por la Compañía como parte de su arquitectura interna de gobierno y control.
- Con intención, omitir o consignar datos en forma inexacta en los informes, relaciones, proyectos, balances entre otros documentos que se presenten a consideración de sus superiores, tendientes a obtener una aprobación o decisión que, a juicio del superior, habría sido diferente si los datos se ajustaran a la realidad.
- Usar las instalaciones de la Compañía para adelantar eventos religiosos, políticos o difundir materia que atente contra la libertad religiosa y política entre otros.
- Realizar actos que entorpezcan o incidan negativamente en el normal desarrollo de las actividades de la Sociedad o en perjuicio de terceros.
- Presentar cuentas de gastos ficticios o reportar como cumplidas actividades o tareas no efectuadas

ARTÍCULO 7

PREVENCIÓN Y PROHIBICIÓN CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y EL ABUSO SEXUAL.

5.1. Normatividad.

Ley 679 de 2001

de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes

Ley 1336 de 2009:

Por medio de la cual se adiciona y robustece la Ley 679 de 2001, de lucha contra la explotación, la pornografía y el turismo sexual con niños, niñas y adolescentes.

5.2. Normas de Conducta para la prevención y prohibición del abuso sexual.

CENTRAL AEROSPACE se compromete a crear y mantener un entorno en el cual todos los colaboradores reciban un trato justo, digno, decente, respetuoso, con el fin de prevenir y prohibir la explotación y el abuso sexual entre los colaboradores o con personal externo a la compañía en virtud de obtener algún beneficio o contraprestación.

Lo anterior basado en la legislación aplicable vigente para a todos los empleados, practicantes, contratistas y visitantes de **CENTRAL AEROSPACE**., asimismo a las personas que tienen una relación con la organización que le permite a ésta ejercer cierto control sobre la conducta de dichas personas en lugares y actividades relacionados con el trabajo de la compañía.

El no cumplimiento de las normas de conducta anteriormente mencionadas se iniciará un proceso disciplinario y se aplicaran las sanciones de acuerdo con lo contemplado en el artículo XV del reglamento interno de trabajo de la compañía y por la normatividad legal vigente.

ARTÍCULO 8

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL SARLAFT

En cumplimiento de la Resolución 2328 del 6 de marzo de 2025 de la Superintendencia de Transporte, por la cual se imparten instrucciones sobre el Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos, la Financiación del Terrorismo y la Financiación de la Proliferación de Armas de Destrucción Masiva (SARLAFT), CENTRAL AEROSPACE incorpora a este Código las reglas de ética y de conducta que deben

orientar la actuación de sus empleados y colaboradores frente a la prevención y gestión de estos riesgos.

La Compañía rechaza cualquier conducta dirigida a ocultar el origen ilícito de recursos, a canalizar dineros hacia actividades terroristas o a financiar la proliferación de armas de destrucción masiva. Por esa razón, todos los empleados y colaboradores, sin importar su cargo, deben conocer el funcionamiento del SARLAFT, aplicarlo en el ejercicio de sus funciones y prestar su colaboración al Oficial de Cumplimiento en las labores de prevención, detección y reporte.

Reglas de conducta frente al SARLAFT

En desarrollo de lo anterior, los empleados y colaboradores de CENTRAL AEROSPACE se comprometen a:

- Conocer y aplicar las políticas, los procedimientos y los controles que integran el SARLAFT, junto con los lineamientos que imparta el Oficial de Cumplimiento.
- Adelantar con la debida diligencia el conocimiento de clientes, proveedores, contratistas y demás contrapartes, verificando su identidad y la coherencia de sus operaciones con su actividad económica.
- Informar de manera oportuna al Oficial de Cumplimiento las operaciones inusuales o sospechosas de las que tengan conocimiento, sin advertir de ello a la persona involucrada.
- Guardar reserva sobre los reportes realizados y sobre la información que conozcan con ocasión de la aplicación del SARLAFT.
- Abstenerse de facilitar, encubrir o tolerar operaciones que puedan estar relacionadas con el lavado de activos, la financiación del terrorismo o la financiación de la proliferación de armas de destrucción masiva.
- Asistir a las capacitaciones que la Compañía programe sobre la prevención de estos riesgos.

Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de las reglas de conducta señaladas en este artículo se considera una falta grave. Sin perjuicio de las acciones penales, civiles y administrativas que correspondan, dará lugar a las sanciones laborales previstas en el reglamento interno de trabajo y en el artículo de sanciones de este Código, que pueden llegar hasta la terminación del contrato con justa causa, previo agotamiento del debido proceso.

ARTÍCULO 9

GESTION Y PROMOCIÓN DEL CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA DEL COMITÉ DE ASUNTOS ÉTICOS

COMITÉ DE ÉTICA

Conformación:

Para efectos de verificar los asuntos tratados en el presente código la Compañía conformará un Comité de Ética, el cual estará conformado por dos (2) miembros, quienes serán los promotores éticos, la Coordinadora de talento humano y la gerente jurídica. En los casos que así se considere, el Comité podrá contar con el apoyo y asesoría de otros funcionarios de otras áreas de la compañía.

El Comité podrá reunirse de manera virtual o presencial para efectos de cumplir sus funciones.

Promotores Éticos

Son los colaboradores líderes de la implementación y cumplimiento del Código de Ética y Conducta, designados por la compañía. Será de su responsabilidad cumplir con la labor de realizar las actividades inherentes a la divulgación y aplicación del Código, como son:

- Coordinar, desarrollar e implementar las estrategias requeridas para la promoción y difusión de los principios y valores éticos.
- Apoyar las actividades necesarias para la actualización del presente Código, cuando así se requiera.
- Analizar los eventos de posible violación del presente Código y establecer si se ha incurrido en conductas violatorias.
- Dictar medidas necesarias para corregir las conductas violatorias del presente Código y decidir acerca de las sanciones aplicables a los funcionarios.
- Informar a Gerencia General de la Compañía acerca de los eventos o posibles eventos de violación del presente código, así como las medidas remediales y sanciones propuestas.
- Evaluar la adecuada divulgación y conocimiento del Código de ética y conducta de los funcionarios de la Compañía.

Vigencia y Actualización

El Código de Ética y Conducta es un documento dinámico que entrará en vigor a partir de su suscripción y publicación, el cual podrá ser revisado, modificado y ajustado cuando la organización así lo considere.

- **Mecanismos de Seguimiento y Evaluación**

El Ministerio propondrá mecanismos de divulgación, socialización y participación colectiva que permitan determinar el grado de conocimiento, apropiación e impacto del Código de Ética y Conducta, para lo cual destinará los recursos necesarios para tal fin.

ARTÍCULO 10

SANCIONES

Sin perjuicio de los recursos civiles y penales que pudieran tener lugar de acuerdo con la regulación aplicable, el incumplimiento total o parcial del presente Código, dará lugar a la aplicación de sanciones laborales, que podrán incluir la terminación unilateral del contrato con justa causa.

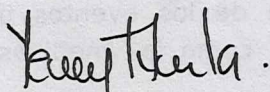
Las sanciones laborales determinadas serán determinadas por el Comité de Ética y Conducta en función de la gravedad de dicho incumplimiento después de realizar el debido proceso.

MODIFICACIÓN Y APROBACIÓN

ARTÍCULO 11

El Comité de Ética y Conducta tendrá a su cargo la modificación del presente Código. Cualquier modificación al presente código deberá ser sometida a consideración y aprobación de la Presidencia

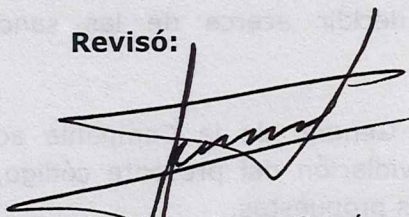
Elaboró:



Nombre: Yenny Miranda.

Cargo: Asesora jurídica

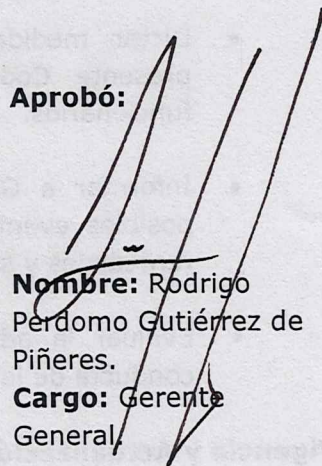
Revisó:



Nombre: Jorge García

Cargo: Gerente Administrativo

Aprobó:



Nombre: Rodrigo Perdomo Gutiérrez de Piñeres.

Cargo: Gerente General.

Control de cambios

Versión	Fecha	Responsable Nombre / Cargo	Cambio Realizado
1	07/09/2016	Alexandra Orozco. R	Creación del documento
2	24/07/2017	Alexandra Orozco. R	Revisión y aprobación del documento
3	05/11/2021	Leidy Pirajan / Coordinadora de Seguridad y Calidad	Inclusión de los subprocesos en el documento (SST, Medio ambiental, BASC, Desarrollo de Producto)
4	26/05/2022	Leidy Pirajan / Coordinadora de Seguridad y Calidad	Actualización, revisión y aprobación
5	29/05/2026	Yenny Miranda / Asesora jurídica	Actualización conforme a la Resolución 2328 de 2025 de la Superintendencia de Transporte. Cambio de denominación a Código de Ética y Conducta e inclusión del Código de Ética y Conducta del SARLAFT.

