



Código Ético y de Conducta

Descripción del documento

24/03/2025

Rev: 2.0

EIGO GESTIÓN DE OBRAS S.L.
C/ Bari 31 Edificio Technocenter
Polígono PLAZA (Zaragoza)
Teléfono: 876 247 819

1	INTRODUCCIÓN	3
2	PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN	4
2.1	PLENO SOMETIMIENTO A LA LEGALIDAD.....	4
2.2	CUMPLIMIENTO Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS.....	6
2.3	PROFESIONALIDAD	9
2.4	COMPROMISOS HACIA LA COMUNIDAD	9
3	PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE ACTUACIÓN CON RELACIÓN A LOS CLIENTES.	10
4	PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE ACTUACIÓN CON RELACIÓN A LOS COLABORADORES.	11
5	INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO	12
6	VIGENCIA	12

1 INTRODUCCIÓN

EIGO comprometido con generar valor y su voluntad de mejora continua es lo que ha llevado a elaborar el Código ético y de conducta con la misión esencial de extender entre todos los empleados y colaboradores su cultura empresarial, vertebrada en torno su propósito, misión, visión y valores.

PROPÓSITO: Contribuir a una sociedad mejor siendo fuente de inspiración para futuras generaciones por nuestros valores y por nuestro esfuerzo.

LEMA: CONSTRUYENDO **CONFIANZA**

VISIÓN: **EIGO** GESTIÓN DE OBRAS S.L quiere ser referente a nivel nacional en la edificación industrial, logística y de servicios, adaptándonos a las nuevas necesidades de un entorno en constante evolución.

MISIÓN: Comprometidos con un equipo humano de altas capacidades, planificamos, gestionamos y desarrollamos con solvencia, eficiencia y honestidad todos nuestros proyectos.

VALORES



HONESTIDAD: Ética, transparencia y confianza.



COMPROMISO: Compromiso y fidelización con los clientes, los colaboradores, el talento, con el entorno, con la responsabilidad social, implicación de nuestros trabajadores



RESPONSABILIDAD: Proteger al equipo, construir un entorno de trabajo seguro para todos, protección del talento, responsabilidad con las personas.



CALIDAD: Exigencia, búsqueda constante de la excelencia operativa, estándares elevados.



INTELIGENCIA CORPORATIVA: Anticipación al cambio, búsqueda de nuevos horizontes, generación de sinergias.



CRECIMIENTO SOSTENIBLE: Mejora continua, compromiso con el desarrollo, innovación y flexibilidad.

La cultura empresarial de **EIGO** comporta importantes consecuencias en el modo de entender el papel global de **EIGO** y las relaciones con todos sus grupos de interés.

En cualquier caso, el Código ético y de conducta determina los comportamientos esperados de los empleados en aquellas cuestiones de naturaleza ética, relacionados con los compromisos de la organización en la materia o con la normativa aplicable.

El código Ético y de conducta **NO** reemplaza a las leyes aplicables ni normas legales en cada situación y territorios, ni de las obligaciones válidamente asumidas en cada caso concreto mediante contrato o negociación colectiva.

EIGO aplica el principio de tolerancia cero ante las malas prácticas en materia de ética e integridad y espera de sus empleados y personas con las que se relaciona una conducta alineada con los principios de este Código, normas en que se basa y políticas y procedimientos que lo desarrollan.

2 PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

2.1 PLENO SOMETIMIENTO A LA LEGALIDAD.

El cumplimiento de las leyes en vigor en todos los territorios y países en que **EIGO** no tendrá excepciones. Los directivos y restante personal de responsabilidad tienen la obligación, además, de informar a sus subordinados sobre los aspectos legales de la actividad desarrollada.

Los empleados de **EIGO** deben observar, en todas las circunstancias, un comportamiento ético y evitar cualquier conducta que pueda contravenir la normativa aplicable, perjudicar la reputación de la organización o afectar de manera negativa a su imagen pública. Tampoco colaborarán con terceros en actividades que pudieran violar la ley o perjudicar la confianza de terceros en la organización.

➤ Cumplimiento de la Ley

Todos los empleados y directivos de **EIGO** deben cumplir las leyes vigentes en los países donde desarrollan su actividad observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético

➤ Integridad ética

Las actividades empresariales y profesionales de **EIGO** y sus empleados se basarán en el valor de la integridad y se desarrollarán de acuerdo con los principios de honestidad, evitación de toda forma de corrupción y respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en ellas.

➤ Probidad en la gestión

EIGO proscribire los sobornos a autoridades y funcionarios públicos y prohíbe a sus empleados dar a terceros o recibir de terceros pagos indebidos de cualquier tipo, ni

regalos, dádivas o favores que estén fuera de los usos del mercado o que, por su valor, sus características o sus circunstancias, razonablemente puedan alterar el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en que intervengan sus empresas.

➤ **Conflictos de intereses.**

La independencia a la hora de ejercer la actividad profesional es base esencial para un desempeño inspirado por la libertad de juicio, la ecuanimidad y la lealtad a la empresa.

Como principio de actuación general, todo empleado de **EIGO** que incurra en un conflicto entre sus intereses particulares o familiares y los empresariales deberá abstenerse de ejercer la actividad que diera lugar a tal conflicto, comunicando a su inmediato superior las características del asunto. Sólo con la autorización expresa y por escrito del superior jerárquico está permitido que el empleado realice finalmente la actividad.

Aquellos empleados de **EIGO** que participen en procesos de selección de proveedores, contratistas o colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, adoptándolos criterios que rijan en la organización. De la misma manera, los empleados tienen la obligación de dar los pasos razonables y actuar con diligencia para evitar adquirir material de procedencia dudosa o aceptar pagos de origen dudoso.

➤ **Confidencialidad**

Todo empleado o directivo mantendrá el estricto deber de permanente confidencialidad respecto a la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de **EIGO**.

Algunos ejemplos de conductas esperadas por parte de las personas que conforman EIGO:

- ✓ Estás trabajando en EIGO y un conocido tuyo es miembro del ayuntamiento. Sabes que actualmente se está discutiendo en el ayuntamiento una propuesta legislativa que es importante y es beneficiosa para EIGO. Te planteas ponerte en contacto con tu conocido para comentar los intereses de EIGO y solicitarle que influya en su aprobación. El cabildeo político en EIGO no está contemplado ni forma parte de nuestra forma de hacer las cosas.
- ✓ Una figura como "jefe de obra" de EIGO se asegura de que contrata solo proveedores y subcontratistas que cumplan con las normas laborales y ambientales, y que no participen en prácticas corruptas.
- ✓ Como jefe de obra te enteras de que el departamento de Talento tiene en proceso al compañero de un amigo. Bajo ningún concepto debes preguntar a tu amigo qué tal trabaja debes seguir la legalidad vigente e indicarlo al departamento de Talento para que pida referencias según la Ley de Protección de Datos.

2.2 CUMPLIMIENTO Y DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS.

EIGO asume en su integridad la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con especial atención a la igualdad de oportunidades sean cuales sean las características de las personas, la evitación del trabajo infantil y el trabajo forzoso y el respeto a los derechos de las minorías étnicas. Toda actuación de la organización guardará un respeto escrupuloso de los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y será de obligado cumplimiento para todos los miembros del órgano de administración, directivos y empleados, los cuales lo conocen y lo aceptan y se basará en el cumplimiento de los siguientes compromisos:

➤ **Trato respetuoso y no discriminación**

EIGO debe mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. Todo trabajador debe ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros. Cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada.

➤ **Erradicación de cualquier forma de trabajo infantil**

EIGO no admite el trabajo con menores de edad. **EIGO** subscribe y fomenta el cumplimiento de los Derechos Humanos y evita colaborar con aquellas organizaciones que lo vulneran. Por ello, se compromete a respetar todas las disposiciones que, en esa materia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas emitan.

➤ **Erradicación trabajo forzoso**

EIGO se compromete a no recurrir al trabajo forzoso o realizado bajo coacción y a velar por el equilibrio entre el ámbito profesional y personal de todos sus empleados.

➤ **Igualdad de Oportunidades**

Tanto en sus procesos de selección como en el desarrollo de las carreras profesionales de sus empleados, **EIGO** aplica criterios de no discriminación e igualdad de oportunidades.

De modo más preciso, se excluyen como factores de evaluación profesional la raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, religión o parentescos. Sólo se utilizan como elementos de diferenciación profesional entre personas el mérito, el esfuerzo, los resultados del desempeño, la formación, la experiencia y el potencial de futuro.

Algunos ejemplos de conductas esperadas por parte de las personas que conforman EIGO:

- ✓ Un trabajador de EIGO descubre a través de un conocido que un candidato a su departamento ha sido discriminado por su color de piel, a pesar de ser el más apto para el puesto disponible. El trabajador debe utilizar las vías habilitadas para poner en conocimiento esta situación y tratarlo con el departamento de Talento.
- ✓ Un trabajador de EIGO recibe información de que una contrata con la que trabaja tiene a trabajadores expuestos a riesgos para la salud. El trabajador debe utilizar las vías habilitadas para poner en conocimiento esta situación. Eigo examinará las relaciones con este colaborador y, si es necesario, las romperá.

➤ Seguridad y salud en el trabajo

EIGO proveerá a sus empleados de un entorno seguro y estable y se compromete a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales, así como a respetar escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades empresariales.

La seguridad y salud de los trabajadores son factores esenciales para **EIGO**. En términos globales, su estrategia en materia de Prevención de Riesgos Laborales se rige por los siguientes principios de actuación:

- Dotación de los medios materiales que contribuyen a la seguridad. Énfasis en la formación en técnicas de prevención.
- Desarrollo de campañas de sensibilización entre el conjunto de los trabajadores y mandos.
- Realización permanente de inspecciones y auditorías en obra y adopción de las oportunas medidas correctoras.

Todos sus empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad. Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y promoverán el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

EIGO vela por excluir del entorno laboral cualquier manifestación contraria a la dignidad y seguridad de las personas, en especial las distintas vertientes del acoso: laboral, sexual, físico, moral y psicológico.

En esta misma línea, se promueve el derecho a la intimidad y la privacidad, sobre todo en lo relativo a la información acerca de los datos personales, familiares, médicos y económicos de los empleados. Todos los empleados de la organización deben cumplir la legislación vigente en materia de protección de datos personales.

Los empleados de **EIGO** se comprometen a mantener la confidencialidad y hacer un uso discreto, acorde con la normativa interna y externa sobre la materia, de aquella información a la que tengan acceso en el desempeño de sus funciones. En caso de duda, y a menos que se indique lo contrario, la información a la que tienen acceso los

empleados de **EIGO** en el desempeño de su actividad laboral debe ser considerada reservada.

Algunos ejemplos de conductas esperadas por parte de las personas que conforman EIGO:

- ✓ Un trabajador de Eigo observa que una zanja no está correctamente señalizada. Debe comunicarlo rápidamente al técnico de prevención. No construimos si no hay seguridad.

➤ **Conciliación laboral y personal**

EIGO ha ido introduciendo paulatinamente, y lo seguirá haciendo en el futuro, medidas tendentes a facilitar la conciliación de las obligaciones profesionales y la vida personal y familiar.

Dichas medidas se concretan en:

- La flexibilidad en horario de entrada y salida.
- La realización de teletrabajo.
- Como detalle a su personal, el día del cumpleaños es festivo para poder disfrutarlo en compañía de los suyos.

➤ **Formación y comunicación.**

La mejora de la capacitación técnica mediante la formación es otro de los rasgos esenciales en la política de recursos humanos de **EIGO**, con un número creciente año a año de horas impartidas. Al mismo fin contribuye el esfuerzo en comunicación interna, tendente a difundir el conocimiento y las mejores prácticas.

➤ **Cumplimiento y defensa de la legislación laboral.**

EIGO es plenamente respetuosa con los derechos laborales vigentes. En especial, defiende y promueve la libertad de asociación y la negociación colectiva.

2.3 PROFESIONALIDAD

➤ Diligencia y profesionalidad.

Los empleados de **EIGO** actuarán en todo momento con criterios de máxima diligencia y profesionalidad, lo que implica su voluntad de estricto cumplimiento de los compromisos adquiridos con otros empleados, clientes, proveedores y accionistas.

➤ Integridad.

De igual modo, los empleados de **EIGO** demostrarán en todo momento una actitud de integridad, lo que implica:

- Honestidad.
- Imparcialidad en las decisiones.
- Evitación de situaciones que generen conflictos de intereses. Confidencialidad en la gestión de la información.
- Lealtad con relación a los intereses empresariales.
- Denuncia, por los canales adecuados, de las situaciones que atenten contra esta exigencia de integridad.

➤ Calidad.

EIGO suministra productos y servicios a sus clientes en las máximas condiciones posibles de calidad, compromiso, voluntad de cumplimiento de las obligaciones pactadas y lealtad.

2.4 COMPROMISOS HACIA LA COMUNIDAD

➤ Medio ambiente

Una parte relevante de las actividades de **EIGO** tiene como objetivo la protección del entorno y la eficiencia en el consumo de recursos energéticos. Junto a ello, se ha establecido una cultura general en la organización de responsabilidad con relación al impacto de sus actividades en el medio ambiente.

EIGO asume el compromiso de procurar el mayor respeto al medio ambiente en el desarrollo de sus actividades, así como de minimizar los efectos negativos, que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar. Para ello pondrá a disposición de sus empleados los medios más adecuados para ello.

Igualmente, **EIGO** contribuirá a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. A tal efecto, se establecerán las mejores prácticas y promoverá entre sus empleados el conocimiento y utilización de estas.

EIGO se compromete a un estricto cumplimiento de la legislación medioambiental que le sea de aplicación.

Algunos ejemplos de conductas esperadas por parte de las personas que conforman EIGO:

- ✓ Un trabajador de Eigo observa que hay una fuga en un tanque que acaba de ser instalado en la obra y que cantidades significativas de productos químicos se filtran en el suelo. El trabajador debe utilizar las vías habilitadas para poner en conocimiento esta situación

➤ **Compromiso social**

Las actividades de **EIGO** están estrechamente ligadas a ejes clave del progreso social. Las mejores de las edificaciones mueven a nuestras sociedades hacia un futuro mejor y sirven para combatir los desafíos globales. Consciente de este estratégico papel, **EIGO** demuestra una actitud de compromiso activo con los entornos sociales en que se desenvuelve.

EIGO se compromete a una actuación socialmente responsable, asumiendo la responsabilidad de respetar la diversidad culturas y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades.

3 PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE ACTUACIÓN CON RELACIÓN A LOS CLIENTES.

-
- **Calidad.** EIGO suministra productos y servicios a sus clientes en las máximas condiciones posibles de calidad, compromiso, voluntad de cumplimiento de las obligaciones pactadas y lealtad.
- **Honestidad en la comunicación.** Las actividades promocionales y de marketing emprendidas por EIGO responderán en todo momento a sus capacidades reales de servicio y producto, siendo formuladas con un lenguaje sencillo, fácilmente entendible e inequívoco.
- **Buena fe.** En la gestión habitual de sus clientes, las relaciones se basarán en la transparencia, el espíritu de colaboración y el pleno respeto a la confidencialidad de la información. Estas actitudes se reflejan muy especialmente cuando se hace necesario introducir eventuales modificaciones en los contratos, bien en su vertiente técnica, bien en la económica.

Algunos ejemplos de conductas esperadas por parte de las personas que conforman EIGO:

- ✓ En la fase final de obra, un trabajador de Eigo revisando un acabado se percata de que no se ajusta los estándares con los que trabajamos. Debe comunicarlo al encargado para poder subsanar el desperfecto, aunque esto suponga una desviación en la planificación o costes

4 PRINCIPIOS ESPECÍFICOS DE ACTUACIÓN CON RELACIÓN A LOS COLABORADORES.

- **Imparcialidad.** Todos los colaboradores y suministradores que reúnan las condiciones objetivas exigibles de calidad, experiencia, recursos organizativos, disponibilidad y política de precios podrán competir en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación previa, en cuantos procesos de selección o concursos emprenda **EIGO**.
- **Confidencialidad.** Toda la información, tanto de tipo técnico como económico, que generen los proveedores en los procesos de selección y concursos o en el desarrollo de los trabajos contratados será tratada de modo confidencial por parte de aquellos empleados que tengan acceso a la misma, absteniéndose expresamente de utilizarla en favor de competidores de esos colaboradores.
- **Compromiso ético.** Entre los requisitos exigidos por **EIGO** figura expresamente la demostración por parte del colaborador de unos compromisos de conducta equiparables a los expresados en el presente Código ético y de conducta.

Algunos ejemplos de conductas esperadas por parte de las personas que conforman EIGO:

- ✓ Un cliente te ha preguntado varias veces este mes por cómo trabajas con otro cliente, y que precio les hacemos. Como trabajador de Eigo son datos confidenciales que no deben salir del ámbito y círculo estrictamente necesarios.
- ✓ Una posición como técnico de estudios evalúa las ofertas de dos proveedores en base a criterios como calidad del producto, precio, plazo de entrega, condiciones de pago, reputación y servicio al cliente. El equipo de Eigo cumple la imparcialidad y busca la excelencia y la calidad.

5 INTERPRETACIÓN Y CUMPLIMIENTO

El presente código establece los principios y compromisos de ética empresarial que **EIGO** y sus empleados deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades. En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en este Código.

Cualquier empleado que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento del presente Código deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o informar del mismo a través del correo electrónico para tal efecto: <https://eigo.canaletico.app/inicio> y/o mandar un correo a la dirección postal C. Bari, 31, Edificio Technocenter, 50197 Zaragoza.

EIGO garantizará la confidencialidad y anonimato de todos aquellos que utilicen el canal de comunicación de denuncias. De la misma manera, las denuncias que se tramiten se tratarán mediante un análisis exhaustivo de los posibles incumplimientos del Código y el respeto a las personas presuntamente implicadas en los mismos.

Aquellas denuncias que no incluyan la identidad del denunciante también serán evaluadas y tramitadas si las pruebas aportadas y las posteriores investigaciones evidencian un incumplimiento real.

EIGO tomará las medidas necesarias para evitar consecuencias adversas por efecto de las comunicaciones que los empleados realicen de buena fe según lo aquí dispuesto.

El incumplimiento de este código que constituya una falta de carácter laboral será objeto de las correspondientes sanciones, con independencia de otras responsabilidades en que el infractor hubiera podido incurrir.

Es responsabilidad de cada empleado asegurar que se cumplan los estándares más altos de integridad, el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código, y esta responsabilidad no puede ser transferida a otra persona.

6 VIGENCIA

La revisión del presente Código ético y de conducta ha sido aprobada por Ricardo Martínez, y permanecerá en vigor mientras éste, no apruebe su revisión, actualización o derogación.