



eosis
Optimizing Building Performance

Código de Ética y Conducta Empresarial

Introducción

Este documento es la recopilación de los valores, principios y pautas éticas y de conducta que conforman la cultura organizacional de nuestra empresa.

Eosis es una firma internacional de consultoría para incrementar la sustentabilidad financiera del negocio, especializados en la consultoría estratégica en ASG (ambiental, social y gobernanza corporativa) y Ciencia de la Construcción, facilitando la toma de decisiones informadas mediante simulación energética.

Contamos con 18 años de experiencia y más de 150 proyectos registrados ante los sistemas de certificación de edificación sustentable LEED y EDGE. Somos una empresa certificada B Corp y reconocida como Mejores Lugares para Trabajar para LGBTQ+ otorgada por Human Rights Campaign, reflejando nuestro compromiso con una economía más equitativa, resiliente y regenerativa.

Contamos con un equipo multidisciplinario conformado por personas con algunas de las credenciales más reconocidas en sostenibilidad y desempeño de edificios, incluyendo acreditaciones LEED, Agentes de Comisionamiento (CxA), acreditaciones de EDGE Experts y EDGE Auditors, así como personas consultoras especializadas en Empresa B. Esta combinación de conocimientos técnicos y estratégicos nos permite acompañar proyectos con los más altos estándares de sustentabilidad.

Nuestro Código se alinea explícitamente con tres pilares internacionales:

a) Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos.

Estos principios establecen la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos, prevenir impactos negativos y remediar cualquier afectación derivada de sus actividades. En Eosis adoptamos este marco para garantizar que nuestro actuar sea coherente con la debida diligencia, la transparencia y la gestión ética de riesgos sociales.

b) La Carta Internacional de Derechos Humanos, incluyendo los derechos recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Este conjunto de instrumentos define los derechos fundamentales inherentes a todas las personas. En Eosis reconocemos su carácter universal e inalienable y aseguramos que nuestras decisiones, políticas internas y relaciones con clientes, proveedores y comunidades estén guiadas por el respeto a estos derechos y por la promoción de entornos seguros, libres de discriminación y dignos para todas las personas.

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026



eosis
Optimizing Building Performance

c) La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo.

Nuestro Código incorpora los valores que esta declaración establece como esenciales: la libertad de asociación, la eliminación del trabajo forzoso, la abolición del trabajo infantil y la erradicación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Estos principios son parte integral de nuestra cultura organizacional y de nuestras prácticas laborales.

Nuestro compromiso

Impulsar a las compañías a integrar un modelo de sustentabilidad para optimizar el rendimiento de sus construcciones (nuevas o ya realizadas) mediante certificaciones de edificio verde y acciones de ESG.

Nuestras creencias

- Tomamos acción para ayudar al medio ambiente.
- Entregamos valor a nuestra clientela.
- Invertimos en nuestras personas empleadas.
- Nos relacionamos de forma justa y ética con nuestras organizaciones proveedoras.
- Ayudamos a tomar decisiones que disminuyan la desigualdad social.
- Apoyamos a las comunidades con las que trabajamos.
- Promovemos espacios sanos.
- Generamos valor de largo plazo a nuestros grupos de interés.

Lineamientos

[Prácticas de negocios](#)

Cumplimiento de leyes y reglamentos

Eosis está comprometida con el pleno cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos de los países en los que opera. Todas las personas que forman parte de la organización deben cumplir con la legislación, las normas y las regulaciones aplicables en el desempeño de sus funciones.

Cuando se considere que existe un conflicto entre los Estándares y una ley, norma o reglamento aplicable, o cuando surja alguna duda sobre la legalidad de una conducta propia o de otra persona integrante de la organización, deberá consultarse con la persona responsable del área correspondiente o con la instancia adecuada.

Negocios Internacionales

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026



Eosis está comprometida con los más altos estándares éticos en todas sus transacciones comerciales. Todas las personas, empresas y organizaciones que mantienen relaciones comerciales con Eosis deben cumplir con las leyes, normas y regulaciones aplicables.

Los pagos realizados a cualquier agente extranjero o persona funcionaria gubernamental deben ser legales de conformidad con las leyes del país correspondiente. Los pagos realizados por Eosis o en su nombre a agentes extranjeros o personas funcionarias gubernamentales deberán corresponder exclusivamente a servicios efectivamente prestados y tener un monto razonable de acuerdo con la naturaleza de dichos servicios. Bajo ninguna circunstancia una persona representante, colaboradora o integrante de Eosis podrá realizar pagos que contravengan la ley o que tengan como propósito inducir a personas funcionarias gubernamentales a realizar negocios con Eosis.

Interacción con el gobierno

Eosis se compromete a cumplir con las leyes, regulaciones y códigos locales, así como a actuar de manera justa y honesta con las personas servidoras públicas y con las personas que forman parte de las comunidades donde opera.

Todas nuestras acciones deben apegarse a los más altos estándares éticos y legales. Contraviene la política de Eosis —y puede constituir una infracción legal— ofrecer o realizar pagos, regalos u obsequios de cualquier tipo con el propósito de facilitar un trámite o influir en una persona servidora pública.

El compromiso de Eosis de actuar de manera justa y honesta en su relación con las instituciones gubernamentales abarca todas las interacciones con personas servidoras públicas.

Las personas cuyas funciones requieran interacción con entidades gubernamentales recibirán información y capacitación periódicas para asegurar el cumplimiento de la legislación aplicable, incluyendo las disposiciones relacionadas con la transparencia, la prevención del soborno y la lucha contra la corrupción.

Prácticas de venta y publicidad

Eosis compite por los méritos de nuestros servicios en todas las ventas y publicidad. Nuestras comunicaciones con nuestra clientela o clientela potencial deben ser veraces y precisas. Cuando decimos algo sobre nuestros servicios, debemos poder fundamentarlo. Vendemos la calidad de lo que hacemos; no menospreciamos a nuestras organizaciones competidoras.

Competencia leal

Las leyes de competencia leal están destinadas a promover una competencia vigorosa en un mercado libre. Lo mejor para Eosis es promover la competencia libre y abierta. Eosis debe tomar sus propias decisiones comerciales, libres de entendimientos o acuerdos con competidoras o proveedoras que restrinjan la competencia. Consideramos de vital importancia el cumplimiento de estas leyes.

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026

Al realizar negocios con Eosis, todas las partes asociadas deben:

- Presentar siempre los servicios y productos de Eosis de manera coherente con nuestros valores fundamentales.
- No inducir a una tercera parte a incumplir un acuerdo existente.
- Nunca actuar de una manera que pueda verse como un intento de excluir a los competidoras actuales o potenciales o de controlar los precios del mercado.

Conflictos de interés

Todas las personas que colaboren en la empresa deben evitar los conflictos de intereses. Existe un conflicto de intereses cuando un interés o una actividad personal interfiere o parece interferir con las tareas que usted realiza o le debe a Eosis. Un conflicto de intereses puede influir inconscientemente incluso en la persona más ética y la mera apariencia de un conflicto puede hacer que se cuestionen los actos.

Algunos ejemplos de situaciones en las que pueden surgir conflictos de intereses:

- Ser empleada u operar una empresa, incluida la consultoría, que hace o desea hacer negocios con Eosis o que compite con Eosis (por ejemplo, trabajar en una empresa de consultoría).
- Realizar una inversión directa sustancial en dicha empresa (por usted o una integrante de su familia inmediata).
- Actuar en nombre de cualquier persona además de Eosis en cualquier transacción con Eosis (por ejemplo, ayudar a alguien a vender servicios a Eosis).
- Participar personalmente en transacciones en las que Eosis tenga interés.

Obsequios y entretenimiento

No se debe aceptar ni dar un obsequio o favor si puede crear un sentido de obligación, comprometer su juicio profesional o dar la apariencia de hacerlo. Al decidir si un obsequio es apropiado, debe considerar su valor y si la divulgación pública del obsequio lo avergonzaría a usted o a Eosis.

Eosis prohíbe ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier forma de soborno o incentivo.

Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Nuestra empresa está comprometida con la plena utilización de todos los recursos humanos y con una política de igualdad de oportunidades laborales. Nuestra empresa no discriminará a los empleados o solicitantes de empleo por motivos legalmente reconocidos, incluidos, entre otros, el estado de veterano, raza, color, religión, sexo, género, identidad y expresión de género, orientación sexual, estado del VIH, estado civil, nacionalidad de origen, físico o mental. discapacidad o edad.

Filosofía de relaciones con los empleados

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026

Estamos comprometidas a brindar el mejor clima posible para el máximo desarrollo y logro de las metas de todas las personas empleadas. Nuestra práctica siempre ha sido reconocer y respetar la individualidad de cada persona. Siempre hemos buscado desarrollar un espíritu de trabajo en equipo; personas que trabajan juntos para lograr un objetivo común.

Para mantener una atmósfera en la que se puedan lograr estos objetivos, hemos proporcionado un lugar de trabajo cómodo y progresivo. Lo más importante es que tenemos un lugar de trabajo donde las comunicaciones son abiertas y los problemas se pueden discutir y resolver en una atmósfera de respeto mutuo teniendo en cuenta las circunstancias individuales y la persona.

Creemos firmemente que al comunicarnos entre nosotros directamente, podemos continuar resolviendo cualquier dificultad que pueda surgir y desarrollar una relación de beneficio mutuo.

Acoso sexual

Es nuestra política firme al prohibir el acoso sexual. Las prohibiciones de participar en el acoso sexual y la protección de ser víctima de acoso sexual se aplican igualmente a las personas empleadas, proveedoras, contratistas, invitadas y visitantes. Si bien no es fácil definir con precisión qué es el acoso sexual, ciertamente incluye avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y / o conducta verbal o física de naturaleza sexual, incluidos, entre otros, dibujos, imágenes, bromas, burlas, toques no invitados u otros comentarios relacionados sexualmente. El acoso sexual puede incluir una conducta de naturaleza sexual no solo cuando la conducta se realiza como una condición de empleo (acoso “quid pro quo”), sino cuando la conducta crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Política de No Discriminación

(Favor de consultar o solicitar el documento P-001 Política de No Discriminación para más especificaciones)

Es nuestra política firme al prohibir cualquier tipo de discriminación, acoso o cualquier otra forma de abuso. En nuestra empresa no discriminamos a ninguna persona por motivos de origen, raza, estado civil, edad, opinión pública, afiliación política, género, credo, asociación a una tribu, clase social, económica, situación familiar, embarazo, lengua, orientación sexual, identidad o expresión de género o discapacidad, enfermedad, nacionalidad o estatus migratorio. Asimismo, deben condenar, prohibir y denunciar todo tipo de acoso u hostigamiento dentro y fuera de la asociación.



Jorge López de Obeso
Presidente del Consejo



Pedro Paredes Estapé
Director Administrativo

Nombre de política	P-023 Código de Ética y Conducta Empresarial	Fecha de actualización
Versión	2.0	09 de junio de 2026