

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA



Contenido

I.	Compromiso del directorio	2
II.	Código de Ética y Conducta	3
III.	Alcance	3
IV.	Valores corporativos y principios éticos	4
V.	Responsabilidades de los administradores y trabajadores	5
VI.	Directrices	6
6.1.	Prohibición de hechos asociados con fraude, corrupción y soborno	6
6.2.	Conflicto de intereses	6
6.3.	Lineamientos sobre obsequios y atenciones	8
6.4.	Lineamientos sobre donaciones, patrocinios y contribuciones políticas	8
6.5.	Relacionamiento con funcionarios públicos	9
6.6.	Prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo (LAFT)	9
6.7.	Gestión de la información	10
6.8.	Protección de Datos Personales	11
6.9.	Libre competencia	11
6.10.	Sostenibilidad	11
6.11.	Respeto por los Derechos Humanos	12
6.12.	Estándares laborales	12
6.13.	Protección y cuidado del medio ambiente	13
6.14.	Respeto, diversidad e inclusión	13
VII.	Canal Ético	14
VIII.	Sanciones	14

I. Compromiso del directorio

En DOIL INTERNATIONAL estamos convencidos de que la sostenibilidad de nuestra empresa y la confianza de nuestros grupos de interés se fundamentan en una cultura de legalidad, ética y transparencia, valores que consolidamos a través de nuestro principio corporativo: la INTEGRIDAD.

Por ello, adoptamos el Código de Ética y Conducta, un pilar esencial de nuestra organización, que refleja nuestro compromiso con el cumplimiento de normas y principios que garantizan operaciones responsables, legales y éticas. Basamos nuestra gestión en los valores de *Seguridad y Sostenibilidad; Integridad, Trabajo en Equipo y Compromiso con la excelencia.*

Este compromiso nos permite prevenir y gestionar riesgos como fraude, corrupción, soborno, lavado de activos, financiación del terrorismo y conflictos de interés. Por ello, exhortamos a todos los destinatarios de este Código a conocerlo, aplicarlo y promoverlo en su vida profesional y personal.

Desde el Directorio de DOIL INTERNATIONAL reafirmamos nuestra postura de cero tolerancias ante cualquier desviación del marco ético y legal, así como nuestro compromiso permanente en la lucha contra la corrupción y cualquier práctica ilícita, contribuyendo a un mercado justo y transparente.

Para lograrlo, la Alta Dirección y la Gerencia General se comprometen a cumplir y hacer cumplir los lineamientos aquí establecidos, de carácter obligatorio para todos los trabajadores de la empresa. Nuestro reto es fortalecer nuestra cadena de valor, impulsar el crecimiento y ofrecer un servicio de excelencia, consolidándonos como líderes en el sector energético en Colombia y Latinoamérica.

Asimismo, promovemos mecanismos de comunicación transparentes y eficientes, esenciales para la creación de valor y la consolidación de relaciones de confianza con nuestro entorno. Esperamos que todos los trabajadores respeten y apliquen este Código, junto con las políticas y normas de cumplimiento de DOIL INTERNATIONAL y sus filiales.

Nuestro objetivo es continuar construyendo un grupo empresarial sólido y ético, donde cada acción refleje nuestra cultura de integridad, ética y transparencia. Contamos con ustedes para seguir creciendo juntos con responsabilidad y compromiso.

II. Código de Ética y Conducta

El Código de Ética y Conducta de DOIL INTERNATIONAL define los estándares de comportamiento que la organización espera de todos sus trabajadores. Este documento debe ser considerado como la hoja de ruta para el desarrollo de todas las actividades, operaciones y procesos de todas las empresas que conforman el Grupo Empresarial, basados en los principios éticos, de transparencia, respeto, equidad, legalidad y responsabilidad.

III. Alcance

Son destinatarios de este Código los miembros del Directorio y todos los trabajadores de DOIL INTERNATIONAL. También son destinatarios los beneficiarios y familiares de nuestros trabajadores, clientes, aliados, y en general todas las Contrapartes de DOIL INTERNATIONAL.

Por ello, todos los destinatarios del Código deben conocer, interiorizar, aplicar y difundir las disposiciones contenidas en este y velar por que sus actuaciones se enmarquen siempre en las reglas que desarrolla, sin perjuicio de la observancia del sentido común y demás criterios que correspondan al actuar correcto y honesto.

DOIL INTERNATIONAL, confirma su compromiso de adoptar las reglas de este Código y garantizar su difusión y aplicación.

IV. Valores corporativos y principios éticos

El desarrollo de todas nuestras operaciones, el relacionamiento con nuestros grupos de interés y las actuaciones en los mercados en que desarrollamos los negocios, se configuran y llevan a cabo bajo nuestros valores corporativos, los principios de comportamiento y los lineamientos de actuación establecidos en el presente Código.

Los siguientes son nuestros valores corporativos:

Seguridad y Sostenibilidad	Protegemos la vida, el bienestar de las personas y el entorno, promoviendo un trabajo seguro y minimizando nuestro impacto ambiental para un futuro sostenible.
Integridad	Actuamos con ética, honestidad y transparencia, haciendo siempre lo correcto, incluso cuando nadie nos observa.
Trabajo en equipo	Fomentamos la colaboración, la confianza y la comunicación efectiva, porque sabemos que juntos logramos mejores resultados.
Compromiso con la excelencia	Buscamos siempre la mejora continua y la máxima calidad, superando expectativas para construir una empresa sostenible y de alto impacto.

Además, en cumplimiento de las labores propias de sus cargos, todos los Administradores y trabajadores de DOIL INTERNATIONAL, deben actuar bajo los siguientes principios éticos:

Transparencia:

Se refiere a realizar la gestión de forma objetiva, clara y verificable.

Respeto:

Se refiere a interactuar reconociendo los intereses colectivos, la diversidad individual, la sostenibilidad de los recursos naturales y la institucionalidad.

Equidad:

Se refiere a realizar la gestión de forma objetiva, clara y verificable.

Legalidad:

Se refiere a desarrollar las actividades empresariales de buena fe y en cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones aplicables

Responsabilidad:

Se refiere a realizar el mayor y mejor esfuerzo para lograr los objetivos empresariales en cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones vigentes aplicables, así como también a garantizar la calidad del trabajo realizado y a responder por éste.

V. Responsabilidades de los administradores y trabajadores

En DOIL INTERNATIONAL, reconocemos la importancia de que los miembros del Directorio, administradores y trabajadores, quienes representan con orgullo nuestra organización, comprendan e interioricen las responsabilidades establecidas en el Código de Ética y Conducta. Entre ellas se destacan:

- Conocer, adoptar y difundir los lineamientos de este Código, promoviendo una cultura basada en nuestros valores corporativos y principios éticos dentro de DOIL INTERNATIONAL.
- Participar activamente en espacios de comunicación y capacitación sobre iniciativas de Cumplimiento, enfocadas en la promoción de la legalidad, la integridad, la ética y la transparencia.
- Aplicar diariamente, en cada acción y decisión, las directrices establecidas en este Código.
- Registrar de buena fe, a través del canal ético, cualquier consulta, dilema o denuncia relacionada con asuntos éticos.
- Desarrollar todas las operaciones, procesos y procedimientos de manera íntegra, legal, ética y transparente.
- Certificar, cuando sea requerido, el conocimiento, compromiso y cumplimiento de los lineamientos de este Código.
- La Gerencia y el Directorio de DOIL INTERNATIONAL deben liderar con el ejemplo, asegurando el cumplimiento de los principios y valores aquí establecidos.
- Proporcionar, de manera oportuna y con la calidad requerida, la información solicitada en el marco de las verificaciones internas realizadas por las áreas de control de DOIL INTERNATIONAL.
- Contribuir a la construcción de una operación transparente y gestionar eficazmente los riesgos asociados al fraude, la corrupción, el soborno, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, la proliferación de armas de destrucción masiva, los conflictos de interés y otros riesgos de cumplimiento identificados en nuestras operaciones.
- La Gerencia y los Altos Directivos de DOIL INTERNATIONAL deben comunicar de manera continua a sus equipos la importancia del cumplimiento de este Código, garantizando que no se generen presiones indebidas contrarias a nuestro marco ético o a las políticas de gobierno corporativo.

Este Código es el pilar fundamental de nuestra cultura corporativa y un compromiso inquebrantable con la transparencia, la ética y la excelencia.

VI. Directrices

DOIL INTERNATIONAL está comprometido con el cumplimiento absoluto de la legislación vigente y aplicable en materia de prevención y mitigación de riesgos de cumplimiento, en los países en los que tiene presencia y particularmente con la normativa peruana.

De manera primordial, DOIL INTERNATIONAL acoge las disposiciones normativas en materia de prevención y gestión del fraude, la corrupción, el soborno transnacional, el lavado de activos, la financiación del terrorismo, el financiamiento de la proliferación de armas de destrucción masiva, la gestión de la información y la protección de los datos personales y, en general, de todos los riesgos de cumplimiento aplicables.

6.1. Prohibición de hechos asociados con fraude, corrupción y soborno

DOIL INTERNATIONAL, está comprometida con una Política de control interno y prevención del fraude y la corrupción. De esta forma, está prohibido dar, ofrecer, otorgar, prometer, insinuar, aceptar y/o solicitar una ventaja indebida de cualquier valor, ya sea en dinero o en especie, de manera directa o indirecta, a cualquier tercero, incluyendo Proveedores, Contratistas y funcionarios públicos.

Los trabajadores deben conocer, comprender y cumplir a cabalidad la normativa interna que establece los lineamientos que permitan identificar, detectar, evaluar, mitigar, monitorear, investigar, prevenir, gestionar, controlar y corregir los riesgos de fraude, corrupción y soborno al interior de DOIL INTERNATIONAL y en el desarrollo de sus actividades empresariales.

6.2. Conflicto de intereses

Un conflicto de intereses surge cuando el juicio independiente y objetivo de un colaborador se ve comprometido al tener que elegir entre los intereses de DOIL INTERNATIONAL y los suyos propios, los de un tercero o los de una parte vinculada.

Los trabajadores deben actuar con objetividad, transparencia e imparcialidad en el desempeño de sus funciones. Por ello, deben abstenerse de intervenir en situaciones que representen un conflicto de intereses, ya sea real o potencial, y gestionarlas conforme a las reglas establecidas en este Código. Los conflictos de intereses se clasifican en:

6.2.1. Conflicto de intereses personal

Ocurre cuando la objetividad e independencia del trabajador se ven afectadas por una relación personal o potencial con individuos cercanos, aunque no exista un vínculo de consanguinidad, afinidad o parentesco civil.

Ejemplos: Excompañeros de trabajo, compañeros de estudios, amigos de infancia, padrino o madrina de matrimonio o de hijos.

6.2.2. Conflicto de intereses familiar

Se presenta cuando la objetividad e independencia del trabajador se ven comprometidas por una relación, o posible relación, con familiares dentro de los siguientes grados:

Consanguinidad:	Afinidad:	Parentesco civil:
Primer grado: Padres e hijos Segundo grado: Hermanos, medios hermanos, abuelos y nietos Tercer grado: Tíos y sobrinos Cuarto grado: Primos	Primer grado: Suegros, yernos y nueras Segundo grado: Hermanos del cónyuge, cuñados, cuñadas y abuelos del cónyuge Tercer grado: Tíos, primos y bisabuelos del cónyuge	Padres adoptantes e hijos adoptivos

6.2.3. Conflicto de intereses económico

Se configura un conflicto de intereses económico cuando existe, o podría existir, una relación patrimonial con personas naturales o jurídicas que puedan influir en la toma de decisiones dentro de DOIL INTERNATIONAL.

Ejemplos:

Incluir como proveedor a una empresa en la que el trabajador tenga participación como accionista, administrador o en cualquier otro rol relevante.

Aceptar ser asesor externo de una empresa con vínculos comerciales con DOIL INTERNATIONAL.

Declaración y Gestión de Conflictos de Intereses

Los trabajadores deben informar de inmediato a su jefe directo y a la Dirección de Cumplimiento cualquier situación real o potencial de conflicto de intereses en la que se vean involucrados. En caso de duda sobre la existencia de un conflicto, deberán elevar una consulta a través del Canal Ético para su análisis.

Tener un conflicto de intereses no constituye, por sí solo, una falta disciplinaria. Sin embargo, no reportarlo oportunamente o tomar decisiones estando en conflicto de intereses sí puede derivar en sanciones disciplinarias conforme a la legislación vigente y al Reglamento Interno de Trabajo de DOIL INTERNATIONAL.

Deber de Lealtad

Todos los trabajadores están obligados a mantener un deber de lealtad hacia DOIL INTERNATIONAL y sus administradores, lo que implica no obtener beneficios personales a expensas de la empresa, como:

- Uso indebido de bienes de la compañía (equipos, inmuebles, vehículos, oficinas, etc.).
- Desviar oportunidades de negocio que deberían beneficiar a DOIL INTERNATIONAL.
- Utilizar información de la empresa de forma indebida en beneficio propio o de terceros.

6.3. Lineamientos sobre obsequios y atenciones

La corrupción y el soborno no se limitan al dinero. Por lo tanto, los Administradores y trabajadores de DOIL INTERNATIONAL tienen prohibido dar, ofrecer, otorgar, prometer, insinuar, aceptar y/o o recibir obsequios y/o atenciones, incluidos regalos, entretenimientos, beneficios, cortesías, entre otros, con la finalidad de influir en sus decisiones o generar ventajas indebidas para Contratistas o Proveedores o cualquier otra persona natural o jurídica.

6.4. Lineamientos sobre donaciones, patrocinios y contribuciones políticas

DOIL INTERNATIONAL cuentan con programas sociales a través de los cuales se realizan aportes para fines benéficos y humanitarios, como en caso de desastres naturales y emergencias humanitarias. Así mismo, participan en patrocinios cuyo único objetivo es realizar pautas publicitarias. Para ello, los patrocinios y donaciones deben estar debidamente aprobados y documentados de acuerdo con los procedimientos internos y no deben utilizarse (o percibirse como utilizados) para recibir una ventaja comercial indebida a cambio, así como tampoco deben incluir recursos que sean desviados para fines ajenos a los corporativos.

Bajo ninguna circunstancia se podrán otorgar patrocinios o donativos en dinero o equivalentes de dinero; de manera enunciativa más no limitativa a: cheques, préstamos, certificados o tarjetas de regalo o cualquier beneficio que pueda canjearse por dinero en efectivo.

Igualmente, DOIL INTERNATIONAL establece la prohibición a sus trabajadores de otorgar, a nombre y en representación de DOIL INTERNATIONAL, cualquier tipo de contribución política, en efectivo o en especie, a cualquier partido político nacional o extranjero, así como Personas Políticamente Expuestas (PEP), o realizar cualquier tipo de proselitismo político en las instalaciones de DOIL INTERNATIONAL o en los

territorios donde los trabajadores desarrollan sus funciones o ejecutan proyectos.

6.5. Relacionamiento con funcionarios públicos

DOIL INTERNATIONAL mantiene relaciones con funcionarios públicos basadas en la legalidad, la cooperación y la transparencia. Los trabajadores que, por sus responsabilidades, interactúen con funcionarios públicos nacionales deben actuar con profesionalismo y en cumplimiento de la legislación vigente.

Asimismo, deben informar si son catalogados como Personas Políticamente Expuestas (PEPs) o si su cónyuge, conviviente o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad (padres, hijos, abuelos, nietos), segundo de afinidad (suegros, yernos, nueras, cuñados) o primero civil cumplen con esta clasificación según la legislación peruana aplicable.

DOIL INTERNATIONAL prohíbe expresamente cualquier pago de facilitación o gasto por cabildeo, asegurando que todas sus interacciones con funcionarios públicos se realicen con integridad y respeto a la normativa vigente.

6.6. Prevención del lavado de activos y financiación del terrorismo (LAFT)

El lavado de activos y la financiación del terrorismo son conductas que afectan a los Estados y a la sociedad en general, ya que facilitan el ocultamiento de recursos de origen o destino ilícito y respaldan la delincuencia organizada.

DOIL INTERNATIONAL está comprometida con la prevención de los riesgos asociados al lavado de activos y la financiación del terrorismo en el desarrollo de sus actividades empresariales.

Por ello, en el ejercicio de sus funciones, los administradores y trabajadores de DOIL INTERNATIONAL deben aplicar los controles establecidos para la gestión de estos riesgos, incluyendo la debida implementación de procedimientos internos para el conocimiento de las Contrapartes y los mecanismos de debida diligencia. Esto implica, como mínimo, la verificación de listas restrictivas y de control vinculantes para Perú.

Asimismo, los trabajadores deben estar atentos a señales de alerta y reportar cualquier evento, real o probable, relacionado con el lavado de activos o la financiación del terrorismo a través del Canal Ético. De igual manera, cualquier operación inusual o sospechosa detectada en el ejercicio de sus funciones debe ser reportada. En caso de confirmarse su naturaleza sospechosa o inusual, el Oficial de Cumplimiento deberá comunicarla a las autoridades competentes.

En este sentido, es fundamental que todos los trabajadores conozcan, comprendan y cumplan íntegramente la Política LAFT, disponible en nuestra página web: www.doil.pe.

6.7. Gestión de la información

Toda la información generada en el desarrollo de las actividades empresariales de DOIL INTERNATIONAL es un activo valioso, por lo que su protección es fundamental.

DOIL INTERNATIONAL reconoce que el acceso a la información debe regirse por los principios de transparencia, buena fe, no discriminación, celeridad, eficacia, calidad y divulgación proactiva. Por ello, los trabajadores deben adoptar todas las medidas necesarias para salvaguardar su confidencialidad, garantizar su acceso, comprensión y manejo adecuado dentro del ejercicio de sus funciones y competencias.

Los trabajadores deben abstenerse de utilizar la información de DOIL INTERNATIONAL, incluida aquella de carácter privilegiado y/o confidencial, para fines distintos a los expresamente permitidos por la empresa. Asimismo, deben mantener estricta reserva sobre procesos de negociación, procesos contractuales, relaciones comerciales, presentación de ofertas, secretos profesionales y operaciones en el mercado de valores, entre otros.

El uso indebido de información privilegiada y/o confidencial puede acarrear sanciones legales, incluyendo de carácter penal. Por lo tanto, los trabajadores deben evitar cualquier utilización de esta información que contravenga las políticas internas de DOIL INTERNATIONAL o que beneficie indebidamente a terceros o a sí mismos.

Toda la información contenida en los servidores, redes, dispositivos, equipos, sistemas operativos, correos electrónicos corporativos, celulares corporativos o cualquier otro componente de Tecnología de la Información (TI) o Tecnología de la Operación (TO) de DOIL INTERNATIONAL (software y/o hardware) es propiedad de la empresa. En consecuencia, está sujeta a control, revisión, copia y monitoreo por parte de las áreas de control.

Los trabajadores deben abstenerse de acceder o hacer uso indebido de sistemas informáticos o sitios con restricción, así como de los perfiles asignados dentro del sistema. También deben evitar la violación de licencias de software, recordando que usuarios y contraseñas son personales e intransferibles.

Asimismo, está prohibido producir, reproducir, almacenar, distribuir o comercializar copias de obras, fonogramas, videogramas, libros o software protegidos por derechos de autor o derechos conexos sin la autorización previa y expresa de sus titulares, en conformidad con la normativa vigente. Igualmente, los trabajadores deben abstenerse de usar, reproducir o explotar programas de cómputo o licencias de software sin el consentimiento expreso del titular.

6.8. Protección de Datos Personales

DOIL INTERNATIONAL cumple con la Ley N° 29733 de Protección de Datos Personales en Perú, garantizando el adecuado tratamiento de la información personal y respetando los derechos de los titulares sobre sus datos. La empresa asegura la recolección, uso y almacenamiento de datos personales bajo principios de legalidad, consentimiento y proporcionalidad.

Los trabajadores deben garantizar que el tratamiento de datos personales respete los derechos de información, acceso, rectificación, cancelación y oposición de los titulares. Además, se prohíbe el uso indebido de datos sensibles y se debe contar con la autorización previa y expresa para su tratamiento.

En caso de incidentes de seguridad que comprometan datos personales, DOIL INTERNATIONAL notificará a la Autoridad Nacional de Protección de Datos Personales (ANPD) y a los titulares afectados en el plazo establecido por la ley. Asimismo, la empresa cuenta con mecanismos internos para garantizar la seguridad y confidencialidad de la información, previniendo accesos no autorizados o el uso indebido de datos personales.

6.9. Libre competencia

DOIL INTERNATIONAL mantiene relaciones justas y transparentes con clientes y proveedores, cumpliendo con las leyes de libre competencia y evitando ventajas indebidas en el mercado.

La empresa no realiza acuerdos anticompetitivos, como fijación de precios o boicots. Antes de firmar acuerdos o realizar acciones con implicaciones legales, los colaboradores deben consultar al área Legal.

Si un competidor también es cliente o proveedor, la relación debe limitarse a lo comercial. Ante dudas, se debe acudir al área Legal o Gerencia General.

Cuando DOIL INTERNATIONAL tenga una posición dominante, se deben evitar prácticas que puedan interpretarse como anticompetitivas, asegurando siempre justificaciones de negocio sólidas.

Los documentos de negocio deben ser claros y precisos para evitar malinterpretaciones, ya que pueden ser utilizados por autoridades en investigaciones.

6.10. Sostenibilidad

DOIL INTERNATIONAL propende por una gestión sostenible de sus negocios y actividades, encaminada a la creación de valor social, económico y ambiental,

estableciendo las bases para el adecuado desempeño empresarial y la toma de decisiones corporativas.

El esquema de sostenibilidad de DOIL INTERNATIONAL busca la realización de las actividades empresariales sobre la base de relaciones de confianza y beneficio común, siempre en el marco de la legalidad.

Los siguientes son los compromisos de DOIL INTERNATIONAL en materia de sostenibilidad, los cuales deben ser conocidos y acatados por todos los trabajadores:

- Contar con una cadena de valor sostenible.
- Mejorar la calidad de vida de las comunidades donde tenemos presencia. Ser un excelente lugar de trabajo.
- Cuidar y respetar el medio ambiente.
- Prestar un servicio con estándares de clase mundial.

6.11. Respeto por los Derechos Humanos

DOIL INTERNATIONAL cumple con las leyes y regulaciones nacionales e internacionales en promoción y protección de los derechos humanos.

Todos los trabajadores deben actuar con responsabilidad social, fomentando un ambiente laboral basado en la dignidad, el respeto y la integridad. Se garantiza un trato justo, condiciones laborales adecuadas y el respeto a la privacidad, rechazando cualquier forma de trabajo infantil, forzado o involuntario.

La empresa prohíbe, rechaza y sanciona cualquier forma de discriminación por sexo, género, raza, religión, nacionalidad o afiliación política. Del mismo modo, no se tolera el acoso laboral o sexual, las amenazas, la intimidación ni el abuso verbal, físico, sexual o psicológico. Además, se garantiza la protección contra represalias a quienes denuncien estas situaciones.

6.12. Estándares laborales

DOIL INTERNATIONAL está comprometido con el cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, tanto nacionales como extranjeras, en materia laboral, de salud ocupacional y de seguridad industrial, generando garantías para un entorno laboral seguro, así como para la libertad de reunión y de asociación de los trabajadores, y el derecho a la negociación colectiva, así como adoptando medidas proactivas para prevenir riesgos de salud y seguridad en el lugar de trabajo y garantizar una remuneración justa y equitativa.

De igual forma, DOIL INTERNATIONAL promueve e incentiva la equidad de género, la diversidad e inclusión.

6.13. Protección y cuidado del medio ambiente

Uno de los pilares de la estrategia de sostenibilidad de DOIL INTERNATIONAL es la protección y el cuidado del medio ambiente, razón por la cual se presentan los siguientes lineamientos de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores DOIL INTERNATIONAL:

- Cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, tanto nacionales como extranjeras, en materia de protección y cuidado del medio ambiente.
- Adopción de iniciativas para promover mayor responsabilidad medioambiental.
- Utilización razonable y eficiente los recursos naturales en el desarrollo de las actividades empresariales.
- Implementación de una política de responsabilidad ambiental.
- Adopción de sistemas para medir y monitorear el desempeño en materia de protección ambiental.
- Adopción de medidas proactivas para la prevención de la contaminación y la reducción de los desechos.
- Generación de conciencia sobre la importancia del cuidado del medio ambiente y los recursos naturales en el desarrollo de las actividades empresariales.

6.14. Respeto, diversidad e inclusión

DOIL INTERNATIONAL promueve la igualdad y el respeto a la diversidad, garantizando un ambiente laboral libre de discriminación por género, origen étnico, credo, religión, edad u otra condición legalmente protegida.

Se prohíbe cualquier trato agresivo o violento, ya sea físico o verbal, incluyendo amenazas, abuso o coacción, dentro o fuera del entorno laboral en representación de la empresa.

El hostigamiento, en cualquiera de sus formas (moral, laboral o sexual), está estrictamente prohibido. Esto incluye conductas reiteradas e inapropiadas como apodos, gestos o insinuaciones que afecten el ambiente de trabajo o atenten contra la dignidad y derechos fundamentales de las personas.

DOIL INTERNATIONAL también prohíbe cualquier tipo de represalia contra colaboradores que denuncien, rechacen o presenten quejas por situaciones de hostigamiento.

VII. Canal Ético

Los trabajadores deben reportar, a través del Canal Ético, cualquier infracción al Código de Ética y Conducta, acto ilegal, conducta indebida o incumplimiento de normas internas de DOIL INTERNATIONAL.

Para facilitar la verificación interna, se recomienda aportar la mayor cantidad de información y evidencia posible. No se dará seguimiento a rumores infundados o reportes con información falsa, y estos podrán derivar en sanciones disciplinarias según la normativa vigente.

El Canal Ético es confidencial, seguro y administrado por el área legal. La Gerencia tiene acceso a los reportes, los cuales pueden ser anónimos. En caso de identificación del denunciante, DOIL INTERNATIONAL garantiza la protección de su identidad y la confidencialidad de la información.

Se prohíbe cualquier represalia contra quienes realicen reportes o consultas. Cada caso recibe un número de radicado, y el trabajador debe establecer una clave para su seguimiento o ampliación. El área legal comunica los resultados a través del mismo medio.

VIII. Sanciones

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en el presente Código de Ética y Conducta puede dar lugar a sanciones disciplinarias de conformidad con la legislación vigente aplicable en el país y en el Reglamento Interno de Trabajo de DOIL INTERNATIONAL.

Lo anterior, sin perjuicio de las sanciones legales, contractuales, de naturaleza civil, administrativa y/o penal a que haya lugar según la respectiva infracción.