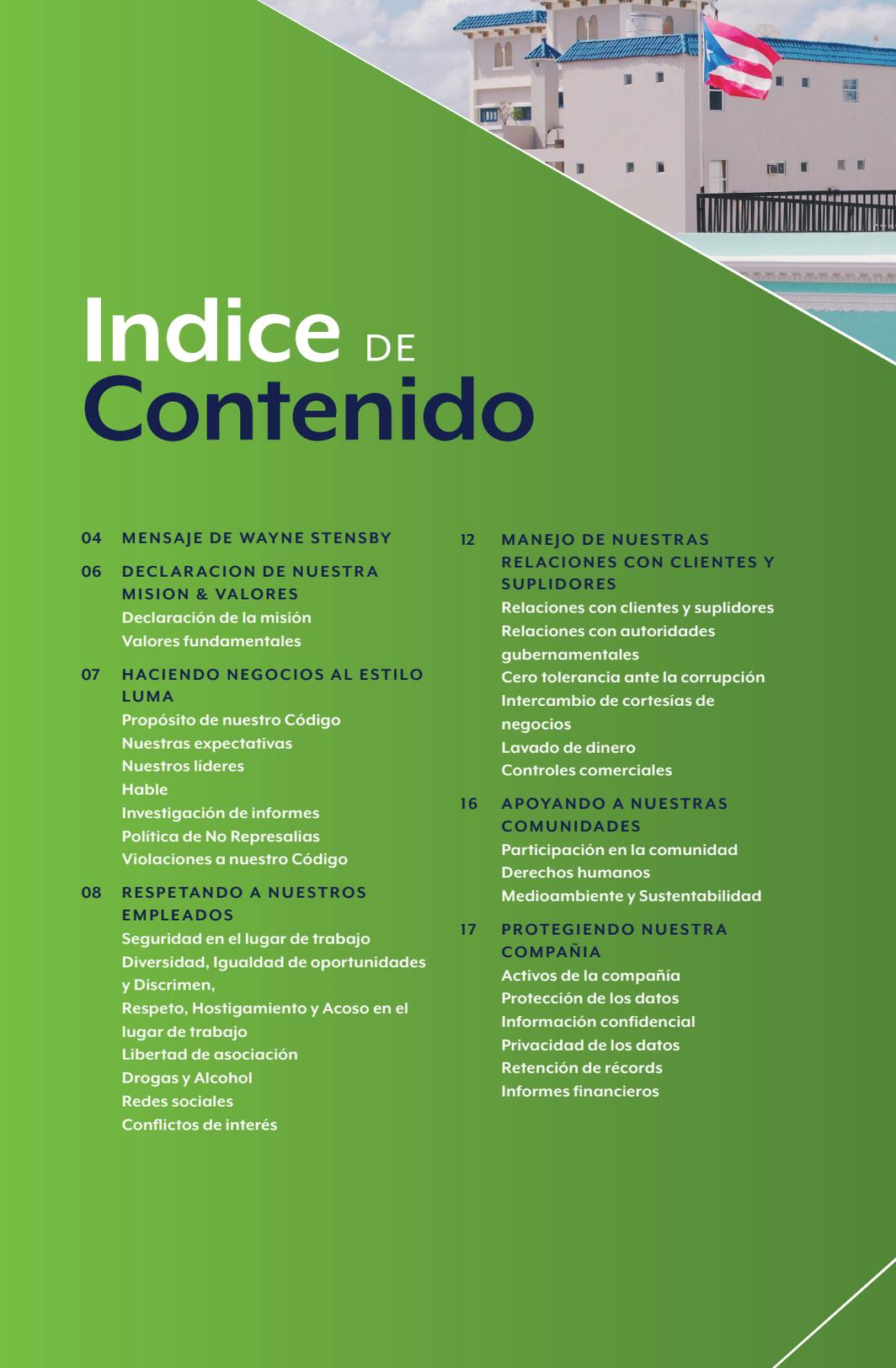




Código De Conducta De Luma:

Vivimos NUESTROS Valores



Indice DE Contenido

- 04 **MENSAJE DE WAYNE STENSBY**
- 06 **DECLARACION DE NUESTRA MISION & VALORES**
 - Declaración de la misión
 - Valores fundamentales
- 07 **HACIENDO NEGOCIOS AL ESTILO LUMA**
 - Propósito de nuestro Código
 - Nuestras expectativas
 - Nuestros líderes
 - Hable
 - Investigación de informes
 - Política de No Represalias
 - Violaciones a nuestro Código
- 08 **RESPETANDO A NUESTROS EMPLEADOS**
 - Seguridad en el lugar de trabajo
 - Diversidad, Igualdad de oportunidades y Discrimen,
 - Respeto, Hostigamiento y Acoso en el lugar de trabajo
 - Libertad de asociación
 - Drogas y Alcohol
 - Redes sociales
 - Conflictos de interés
- 12 **MANEJO DE NUESTRAS RELACIONES CON CLIENTES Y SUPLIDORES**
 - Relaciones con clientes y suplidores
 - Relaciones con autoridades gubernamentales
 - Cero tolerancia ante la corrupción
 - Intercambio de cortesías de negocios
 - Lavado de dinero
 - Controles comerciales
- 16 **APOYANDO A NUESTRAS COMUNIDADES**
 - Participación en la comunidad
 - Derechos humanos
 - Medioambiente y Sustentabilidad
- 17 **PROTEGIENDO NUESTRA COMPAÑIA**
 - Activos de la compañía
 - Protección de los datos
 - Información confidencial
 - Privacidad de los datos
 - Retención de récords
 - Informes financieros



Mensaje De Wayne Stensby

LUMA se ha formado con el propósito de dar apoyo a la transformación de energía en Puerto Rico mediante la reconstrucción y rediseño del sistema de suministro de electricidad de la Isla. Junto con nuestros clientes, nuestras comunidades, nuestros proveedores y socios y el gobierno de Puerto Rico, crearemos un sistema eléctrico seguro, confiable, resistente y asequible.

La forma en que nosotros en LUMA logramos nuestras ambiciosas metas es tan importante como las metas mismas. Nuestros valores fundamentales nos guiarán para lograr resultados sostenibles y de primera clase, de manera ética y responsable. Nuestro enfoque abierto y transparente creará una base sólida para nuestro futuro.

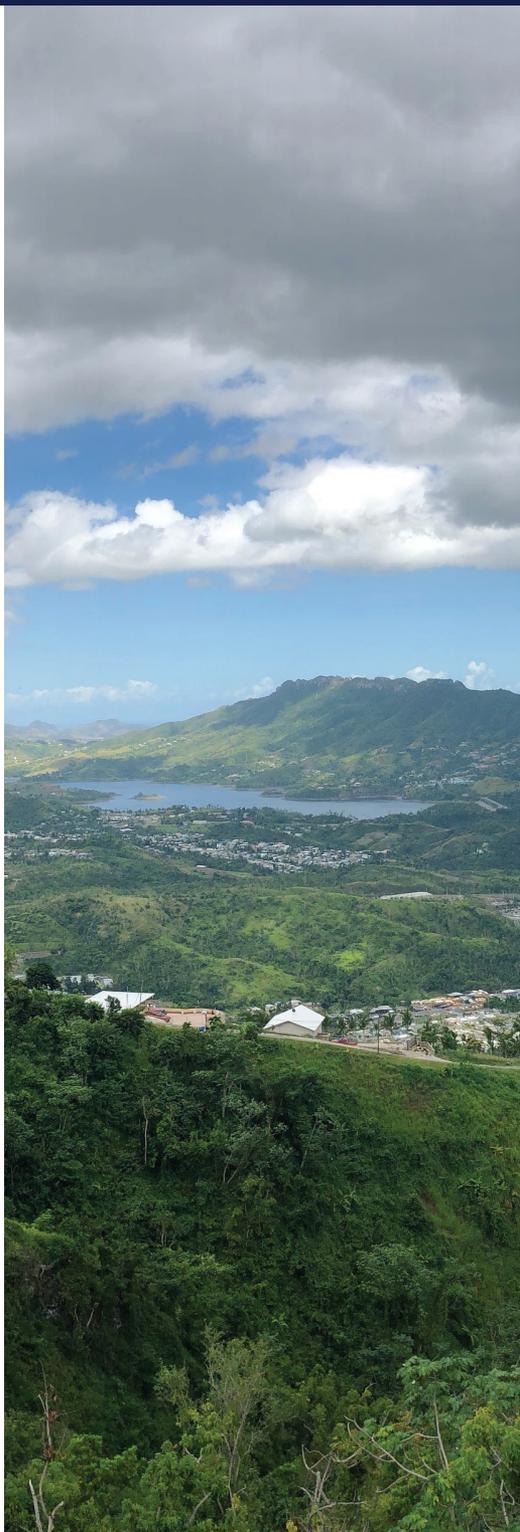
Nuestro Código de Conducta expresa el comportamiento que se espera de cada uno de nosotros. Siguiendo el Código, mantenemos nuestros valores y establecemos las bases para lograr nuestros objetivos, tanto a corto como a largo plazo.

Por favor lea, entienda y siga nuestro Código. Use el Código para atender cualquier reto que enfrente, y no dude en hablar o comunicarse si necesita orientación. Somos responsables ante cada uno de nosotros mismos y ante los demás. Su compromiso e integridad son las claves del éxito de LUMA.

Sinceramente,



WAYNE STENSBY
Presidente y Director Ejecutivo





“

Siguiendo el Código, mantenemos nuestros valores y establecemos las bases para lograr nuestros objetivos, tanto a corto como a largo plazo.

WAYNE STENSBY
Presidente y Director Ejecutivo

Declaración De Nuestra Misión Y Valores

Nuestros valores no son sólo palabras sobre un papel. Los vivimos cada día. Nuestra misión es siempre y en todos los sentidos, seguir mejorando.

Declaración de la misión

LUMA fue creada especialmente para el pueblo de Puerto Rico, para revitalizar y transformar el sistema de transmisión y distribución eléctrica de la Isla y para apoyar su desarrollo económico general. Ponemos a las personas primero: nuestros empleados, clientes y comunidades.

Alentamos e inspiramos a nuestra gente a adoptar el progreso, impulsar el crecimiento y crear soluciones innovadoras para nuestros clientes y el mundo que nos rodea.

Nos mantenemos unidos, construyendo una cultura de mejoras constantes con el objetivo de trabajar para alcanzar la meta de un Puerto Rico más fuerte, cumpliendo nuestra promesa de un excelente servicio al cliente y nuestro compromiso con la seguridad.

Valores fundamentales

Nuestros valores fundamentales definen cómo trabajamos; son la piedra angular de nuestro Código de Conducta. También buscamos socios comerciales que los compartan. Es importante que todos los miembros de nuestro equipo adopten estos valores, ya que son fundamentales para la forma en que hacemos negocios.



Vivimos de acuerdo con los siguientes valores:

- I. **PREOCUPACION**
Buscamos entender y colaborar. Nos preocupamos lo suficiente como para desafiarnos mutuamente. Nos preocupamos los unos por los otros y por las comunidades donde vivimos y trabajamos.
- II. **RESPONSABILIDAD**
Somos transparentes, respetuosos y receptivos. Nos dejamos guiar por la ética y la integridad. Hacemos lo correcto. Nos responsabilizamos a nosotros mismos y a los demás por la excelencia de las operaciones.
- III. **ORGULLO**
Nos enorgullecemos de cumplir con los más altos estándares de seguridad y sustentabilidad. Invertimos en nuestra gente, nuestros actos y nuestros compromisos a largo plazo. Celebramos nuestros éxitos y nos esforzamos continuamente por ser mejores.

Haciendo Negocios Al Estilo De Luma

Propósito de nuestro código

El Código de conducta de LUMA se basa en nuestros valores fundamentales y explica cómo poner en práctica nuestros valores todos los días. Al utilizar los principios a los que se les da énfasis en el Código para guiar nuestra conducta, creamos una cultura de confianza e integridad. Nuestro Código representa nuestro compromiso de trabajar de manera ética con nuestros empleados, nuestros clientes y nuestras comunidades.

El Código describe situaciones que puede encontrar durante su trabajo y enumera los recursos para obtener más ayuda u orientación. Sin embargo, no puede describir todos los desafíos posibles que usted pueda enfrentar en el trabajo. Use su buen juicio, y la orientación y los recursos enumerados en el Código para tomar la decisión correcta o pedir ayuda.

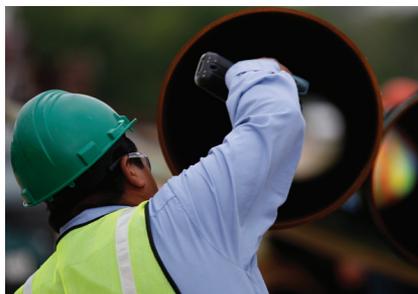
Nuestras expectativas

El Código se aplica a todos los miembros del equipo LUMA- desde nuestros empleados de primera línea hasta los Directores que rigen a la organización. También esperamos que nuestros intermediarios, proveedores, contratistas, trabajadores por contrato y otros socios comerciales cumplan con nuestro Código cuando trabajen para LUMA o en su nombre.

Todos desempeñamos un papel en la defensa de los principios de nuestro Código. Se espera de usted que lea, comprenda y siga el Código y las políticas y prácticas subyacentes que le son aplicables, para crear una organización de la que sentirnos orgullosos y evitar conductas ilegales o poco éticas.

La toma de decisiones éticas comienza con el uso del buen juicio y sentido común. Si se enfrenta a una situación difícil y la decisión correcta no es obvia o fácil de tomar, pregúntese:

- ¿Es legal la acción?
- ¿Cumple con nuestros Valores Fundamentales o con nuestro código?
- ¿Cómo me sentiría si leyera sobre eso en un periódico?



Nuestros líderes

Si bien cada uno de nosotros tiene el deber de cumplir con el Código, los líderes de la compañía, como los gerentes y supervisores, tienen responsabilidades adicionales. Si usted es un líder de la compañía, su deber es predicar con el ejemplo ante quienes se reportan a usted. Se espera que usted promueva la comunicación abierta, el respeto mutuo y la confianza en el lugar de trabajo, para que nuestra gente se sienta cómoda planteando inquietudes. Debe tomar medidas apropiadas y rápidas si se da cuenta de cualquier violación del Código y llevar su preocupación a sus superiores si es necesario. Nunca debe tomar represalias o permitir represalias contra aquellos que informan sus preocupaciones de buena fe o que cooperan con una investigación.

Hable

Crear conciencia sobre posibles conductas indebidas o violaciones de la ley o de nuestro Código es parte de nuestro compromiso para crear una cultura justa y honesta. Todos tenemos la responsabilidad de hablar, si sabemos o sospechamos que alguien ha violado la ley o nuestro Código. No reportar conducta inapropiada o violaciones de la ley o de nuestro Código impiden que se controle el mal comportamiento y podría causar daños financieros o daños a la reputación de LUMA.

Si desea presentar alguna pregunta o inquietud, puede utilizar cualquiera de los siguientes recursos:
Su Supervisor inmediato
Su representante de Recursos Humanos
Líderes de LUMA
Director de Cumplimiento de LUMA

Si no se siente cómodo al hablar de sus inquietudes con los recursos mencionados, puede llamar en cualquier momento o enviar un informe a nuestra Línea de ayuda de ética, que está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana, en español e inglés. Puede llamar a la Línea de Ayuda de Ética y hablar con un representante externo, hacer un informe a través de Internet en www.lineaeticalluma.com, o enviar un correo electrónico.

La línea de ayuda de ética de LUMA es administrada por un proveedor de servicios externo e independiente. Puede informar de forma anónima. Todos los informes realizados a la Línea de ayuda de ética se envían al equipo del Director de Cumplimiento de LUMA para su revisión e investigación. Cuando presente un informe a la Línea de ayuda de ética, proporcione tanta información como sea posible. Cuanta más información proporcione, más fácil será para la Compañía investigar y abordar su inquietud.

Investigación de informes

LUMA trata todos los informes de mala conducta de manera confidencial, en la medida práctica y legalmente permitida. Investigaremos de inmediato todos los informes y tomaremos las medidas necesarias. En algún momento, se le puede pedir que participe en una investigación y tiene la responsabilidad de hacerlo si se le solicita.

Política de no represalias

Usted está capacitado para denunciar conductas que considere ilegales o inapropiadas sin temor a represalias. LUMA no tolera ninguna forma de represalia contra cualquiera que informe de buena fe una violación de este Código o que coopere con una investigación. Si realiza un informe de buena fe, no se tomarán medidas adversas en su contra, incluso si sus inquietudes no tienen fundamento. No puede perder su trabajo o sus beneficios, ser degradado, suspendido, amenazado, acosado, reasignado o discriminado porque haber planteado de buena fe una posible violación del Código u otra conducta inapropiada.

Violaciones a nuestro código

LUMA toma las violaciones de nuestro Código muy en serio. El incumplimiento de nuestro Código puede dar lugar a medidas disciplinarias para las personas involucradas, que pueden incluir el despido.

En algunos casos, la mala conducta puede ser remitida a las autoridades pertinentes y las personas involucradas pueden estar sujetas a sanciones civiles o penales.

P: Me preocupa una situación que observé. ¿Debo informar mi inquietud incluso si no estoy seguro de que viole nuestro Código?

R: Sí. Busque orientación sobre situaciones que le planteen inquietudes. Su informe será tomado en serio e investigado si es necesario. LUMA no tolerará ninguna forma de represalia contra usted, incluso si su creencia de buena fe resulta ser errónea. Es mejor informar una creencia de buena fe que ignorar una posible violación de nuestro Código o la ley.

Respetando A Nuestros Empleados

Nuestros empleados son nuestro mayor recurso.

Seguridad en el lugar de trabajo

Nuestro éxito depende de mantener un ambiente de trabajo seguro y protegido que minimice el daño a los afectados por nuestras actividades, incluida nuestra gente, socios comerciales y el público. Cumplimos con todas las leyes y reglamentos de seguridad aplicables. Monitoreamos y medimos incidentes para establecer objetivos, metas y programas que ayudan a prevenir lesiones, enfermedades y para minimizar las pérdidas de propiedad.

Somos de la opinión de que no hay ahorro en costos, en tiempo o ventaja competitiva que valga la pena si trae como resultado cualquier tipo de lesión. Todo empleado tiene derecho a negarse a trabajar cuando existe una situación de peligro inminente. Hay un peligro inminente cuando existe una condición peligrosa en el lugar de trabajo, que podría causar lesiones o inclusive la muerte a un empleado que realiza la tarea asignada.

Si sufre un accidente o una enfermedad relacionada con su empleo, debe informarlo de inmediato a su supervisor o al representante de seguridad local. Para obtener más información, consulte el [Manual de HSE](#) de LUMA y la [Política de Seguridad en el Lugar de Trabajo](#).

P: Miguel y José están maniobrando una retroexcavadora a través de un sitio de trabajo. Miguel casi sufre un accidente porque José se distrae y no puede guiarlo adecuadamente. Nadie resultó herido y Miguel no quiere meter a José en problemas. ¿Miguel necesita informar este incidente?

R: Sí. Aunque nadie resultó herido en esta situación, el comportamiento de José podría causar una lesión grave en el futuro si no se informa y se corrige. Para proteger a quienes trabajan con nosotros y a quienes viven en las comunidades en las que trabajamos, LUMA

Diversidad, igualdad de oportunidades y discriminación

En LUMA, valoramos nuestros antecedentes y experiencias como únicas y diversas, porque nos ayudan a encontrar soluciones creativas e innovadoras en un mercado que cambia rápidamente. Promovemos el intercambio de perspectivas diversas. Estamos comprometidos con brindar igualdad de oportunidad de empleo y crear un ambiente de trabajo inclusivo libre de discriminación.

En LUMA las decisiones de empleo se basan en necesidades de los negocios, experiencia y mérito, y no en raza, color, edad, sexo, origen/ ascendencia nacional, origen o condición social, estado civil o familiar, ciudadanía, discapacidad, religión, condición como veterano, orientación sexual, identidad de género, afiliación política, información genética, ser víctima o ser percibido como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acoso, o cualquiera condición protegida por la ley federal, estatal o local. Exigimos el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables con respecto a igualdad de empleo, discriminación y acoso.

Usted también debe cumplir con el uso de estos mismos estándares al interactuar con clientes, contratistas, proveedores y otras entidades participantes en nuestros negocios.

Para obtener más información, consulte [la Política de Igualdad de Oportunidades de Empleo de LUMA](#) y [la Política de No Discriminación, No Acoso y No Represalias](#).

Para obtener más orientación y materiales de adiestramiento sobre diversidad, comuníquese con su representante local de Recursos Humanos.



Respeto en el lugar de trabajo: Acoso e intimidación

Todos somos responsables de crear una cultura de confianza y respeto. Esto significa tratarse con cortesía y mantener un ambiente de trabajo inclusivo. Estamos comprometidos a mantener un ambiente de trabajo seguro para todos nuestros empleados. No se tolerarán las condiciones de trabajo ofensivas u hostiles creadas por discriminación o acoso. Esperamos que todos los empleados se traten entre sí profesionalmente, en base al respeto mutuo, la confianza y la dignidad individual.

Para obtener más información, consulte la Política de no discriminación, acoso y represalias de LUMA y el Protocolo contra la violencia doméstica.

P: El supervisor de Guillermo a menudo hace bromas desagradables sobre la identidad racial de Guillermo frente a sus compañeros(as) de trabajo. Guillermo no se siente cómodo diciéndole a su supervisor que estas bromas son ofensivas para él. ¿Qué puede hacer Guillermo?

R: Guillermo debe hablar con su supervisor inmediato, contactar a su Gerente de Recursos Humanos local o cualquiera de los recursos mencionados en la sección "Hable" de este Código. LUMA espera que todos sus empleados se traten entre sí con dignidad y respeto, y no tolera ningún tipo de discriminación o acoso en el lugar de trabajo.

Libertad de asociación

Nos comprometemos a respetar su derecho a la libertad de asociación, que incluye:

- El derecho de organizarse.
- El derecho de la negociación colectiva a través de representantes de su elección.
- El derecho de los representantes elegidos de tener acceso razonable a usted para poder representarlo.
- El derecho de participar en actividades concertadas con otros empleados.
- El derecho de abstenerse de tales actividades.

Para obtener información adicional, consulte [la Política de Derechos Humanos](#) de LUMA o póngase en contacto con su representante local de Recursos Humanos.

Drogas y alcohol

El abuso de sustancias amenaza su seguridad al limitar su capacidad de pensar con claridad y responder rápidamente. Estamos comprometidos con mantener un ambiente de trabajo seguro y productivo, libre de los efectos nocivos del alcohol, sustancias controladas y drogas legales o ilegales.

Nunca debe fabricar, procesar, vender, usar o estar bajo la influencia de alcohol, drogas no recetadas, narcóticos o cualquier otra "sustancia controlada" según lo definido por las leyes aplicables, mientras esté en el trabajo, excepto por el uso legal de drogas obtenidas por prescripción médica, en la medida en que dicho uso no perjudique el desempeño laboral; o bebidas alcohólicas servidas y consumidas responsablemente en relación con un evento de la compañía.



Redes sociales

LUMA cree en la comunicación abierta y respetamos su derecho a participar en discusiones y a compartir información a través de plataformas de redes sociales, incluyendo las redes sociales, blogs, wikis y otras formas de publicación o discusión en Internet. LUMA no prohíbe a nadie participar en comunicaciones protegidas por la ley aplicable. Por ejemplo, ninguna política de la Compañía interfiere con los derechos de sus empleados en virtud de la Ley Nacional de Relaciones Laborales, incluidos, entre otros, el derecho de discutir los términos y condiciones de su empleo con otras personas.

Sin embargo, el uso indebido de las redes sociales puede interferir con el trabajo, comprometer la información confidencial y protegida por patente de LUMA y poner en peligro la reputación de la Compañía. No se puede hacer declaraciones en nombre de LUMA sin el permiso previo de la Compañía. Solamente los representantes autorizados por el departamento de Comunicaciones pueden hacer declaraciones públicas en las redes sociales en nombre de la Compañía. Nunca debe usar las redes sociales para hacer comentarios falsos o difamatorios sobre los empleados, clientes, proveedores, competidores de LUMA o LUMA o sobre cualquier otra parte interesada de la Compañía.

Para obtener más información, consulte [la Política de Redes Sociales](#) de LUMA.

P: LUMA pronto ampliará la oferta de servicios a algunos de sus clientes. Los planes de expansión aún no se han anunciado públicamente. Karla está en el equipo de LUMA que trabaja en la expansión. ¿Puede Karla compartir información de la expansión en su página de Facebook?

R: Karla debería hablar con el equipo de comunicaciones de LUMA antes de compartir cualquier información sobre la expansión en las redes sociales. La información sobre la expansión aún no es pública y Karla no debe divulgar ninguna información confidencial de la empresa o de algún socio comercial en una red social como Facebook sin permiso.

Conflictos de interés

Como empleado de LUMA, se espera que usted actúe siempre en el mejor interés de la Compañía. Puede surgir un conflicto de intereses cuando sus relaciones personales, inversiones o participación en actividades fuera de LUMA influyen o parecen influir en sus decisiones comerciales en representación de la Compañía. Un conflicto de intereses real o percibido puede restarle credibilidad, representar un riesgo financiero y de reputación para LUMA y poner en peligro la capacidad de LUMA de cumplir con leyes relevantes, reglamentos pertinentes y con nuestras obligaciones contractuales. Además, estamos obligados a cumplir con el Código de Ética para Contratistas, Suplidores y Solicitantes de Incentivos Económicos del Gobierno de Puerto Rico, que incluye requisitos específicos relacionados con la identificación, la prevención y la mitigación de conflictos de intereses.

Debemos evitar conductas que generen o parezcan generar un conflicto de intereses con LUMA. Si conoce alguna situación que pueda crear un conflicto de intereses para usted, protéjase de cualquier sospecha de mala conducta y comuníquelo de inmediato a su supervisor, representante local de Recursos Humanos o al Director de Cumplimiento de LUMA.

A continuación, se presentan algunos ejemplos comunes de situaciones en las que pueden ocurrir conflictos de intereses. Para obtener más información sobre cómo identificar y gestionar conflictos de intereses, comuníquese con el Director de Cumplimiento de LUMA.

EJEMPLO 1: INTERESES FINANCIEROS

Usted o un miembro de su familia pueden ser propietarios o tener un interés financiero en una organización que no sea LUMA. Si dicha organización hace o busca hacer negocios con LUMA (Incluso como subcontratista o proveedor), o compite con LUMA, puede surgir un posible conflicto de intereses porque usted o su familiar pueden beneficiarse personalmente de esta situación. Del mismo modo, usted o un miembro de su familia pueden ser propietarios o tener un interés financiero en una entidad propietaria de bienes inmuebles u otras instalaciones que LUMA se propone alquilar. También surge potencial conflicto de intereses en esta circunstancia.

Un miembro de la familia incluye un cónyuge, hijo, padre, hermano, padrastro o suegro de este tipo, así como cualquier persona que resida en la misma casa (que no sea un inquilino o empleado).

Si tiene un posible conflicto de intereses con respecto a dicha transacción, notifique a su supervisor y retírese del proceso de toma de decisiones para la transacción. Para cualquier transacción de la que formen parte proveedores u otros terceros, notifique al Departamento de Adquisiciones y Contrataciones.

EJEMPLO 2: RELACIONES CON FUNCIONARIOS DEL GOBIERNO

Puede que usted tenga un miembro de la familia que sea empleado u oficial del gobierno de Puerto Rico. En LUMA, no tomamos ningún atajo y nos aseguramos de que todas nuestras interacciones con cualquier agencia o departamento gubernamental cumplan con la ley. Ni pedimos ni aceptamos excepciones impropias a las leyes, reglamentos y procesos por los que se rige la Compañía. Tener un miembro de la familia que trabaje para una organización gubernamental que supervise o interactúe con LUMA, puede crear un posible conflicto de intereses, y deberá usted revelar la relación a su supervisor inmediato o al Director de Cumplimiento de LUMA.

EJEMPLO 3: RELACIONES PERSONALES EN EL TRABAJO

Trabajar con un miembro de la familia puede crear un conflicto de intereses. Para evitar el favoritismo, real o percibido, y para garantizar la objetividad en tales situaciones, estas relaciones deben ser divulgadas.

Los deberes de un puesto de trabajo y las asignaciones de horas extras deben basarse siempre en criterios objetivos. Las decisiones de pago y las evaluaciones del desempeño en el trabajo deben manejarse de manera justa y objetiva. No se permitirá la supervisión por parte de ni la supervisión a un familiar dentro del equipo LUMA. Será requisito llevar a cabo una divulgación adicional y una revisión independiente, aprobada por la alta gerencia de LUMA antes de contratar a miembros de la familia como empleados, contratistas, becarios o en cualquier otra capacidad de conformidad con la Política de Conflicto de Intereses de LUMA.

Además de trabajar con algún familiar, otras relaciones personales en el lugar de trabajo pueden afectar negativamente a nuestros compañeros de trabajo y al entorno laboral. Si bien no se le prohíbe entablar una relación romántica con un(a) compañero(a) de trabajo, se espera de usted que se comporte como un profesional en el trabajo y en eventos relacionados con el trabajo. Cualquier relación romántica con un subordinado directo o indirecto debe divulgarse de conformidad con la Política de Relaciones en el Lugar de Trabajo de LUMA.

EJEMPLO 4: EMPLEO EXTERNO

El empleo externo puede tomar diversas formas, incluido un trabajo a tiempo parcial, trabajo independiente o por contrato, trabajo de consultoría o un trabajo de orador remunerado. Usted podrá contar con un empleo externo, siempre y cuando el mismo no interfiera con la ejecución de su trabajo en LUMA. Sin embargo, no puede dedicarse a hacer trabajo externo durante su horario con la Compañía, o haciendo uso de activos de la Compañía. Tampoco debe dedicarse a empleo externo en representación de un cliente, proveedor o competidor de LUMA. Todo tipo de trabajo externo debe ser divulgado a y contar con la aprobación de su supervisor directo.

EJEMPLO 5: OPORTUNIDADES DE NEGOCIO

Durante el curso de su trabajo con LUMA, puede adquirir conocimiento sobre oportunidades comerciales o de inversión que LUMA podría estar interesado en realizar. Dichas oportunidades deben presentarse a la Compañía antes de ser perseguidas para su beneficio personal o para pasárselas a otra persona.

P: Paul es un superintendente de división de LUMA. ¿Puede el hermano de Paul solicitar un puesto de soldador en la misma división?

R: Sí. Sin embargo, Paul debería revelar esta relación a su supervisor(a) y retirarse del proceso de selección. También debe asegurarse de no ser responsable de supervisar a su hermano si este último resulta contratado. Incluso si Paul cree que puede ser imparcial en esta situación, debe evitar la percepción de favoritismo.

Manejo De Nuestras Relaciones Con Clientes Y Proveedores

Tratamos a nuestros clientes y proveedores de manera justa, responsable y respetuosa.

Relaciones con clientes y proveedores

En LUMA, estamos comprometidos con tratar de manera justa y honesta con nuestros clientes y proveedores. Siempre brindamos información precisa sobre la Compañía, nuestros productos y nuestros servicios a nuestros clientes y proveedores. Llevamos a cabo prácticas éticas de ventas y mercadeo. Nunca hacemos falsas representaciones acerca de nuestros productos o servicios, o acerca de los productos o servicios de nuestros competidores. Ni engañamos ni nos aprovechamos injustamente de nuestros clientes o proveedores por medio de falsas representaciones, abuso de información privilegiada o por medio de cualquier otra práctica poco ética o ilegal. Además, ni solicitamos ni ofrecemos favores o regalos a cambio de hacer negocios.

Un “proveedor” es cualquier tercero que proporciona bienes o servicios a LUMA, incluidos todos los proveedores, subcontratistas, distribuidores, consultores, intermediarios y agentes.

LUMA trata de igual manera a todos los clientes. No damos un trato preferencial, ni discriminamos contra ningún cliente. Hacemos esfuerzos razonables para estar igualmente disponibles para todos los clientes para comunicaciones, reuniones y servicios. Recuerde en todo momento que las comunicaciones con los clientes, ya sea en persona, por escrito, por teléfono o por cualquier medio electrónico, son aseveraciones

que representan a LUMA y deben reflejar la esencia y la intención de este Código.

Relaciones con autoridades gubernamentales

LUMA comprende los roles clave que desempeñan las autoridades regulatorias y otras autoridades gubernamentales de Puerto Rico al proporcionar el marco legal, la dirección de políticas y la supervisión bajo las cuales operamos. Nos comprometemos a cumplir con todos los requisitos legales en la interacción con las autoridades regulatorias y gubernamentales, y a proporcionar información puntual, receptiva y precisa a esas autoridades. Debe actuar siempre con integridad al interactuar con las autoridades gubernamentales. Si un funcionario regulador(a) o del gobierno lo contacta sobre cualquier auditoría, investigación o consulta, debe consultar con el Departamento Legal de LUMA.

Cero tolerancia ante la corrupción

LUMA se compromete a realizar negocios de la manera correcta. Nunca toleramos forma alguna de corrupción, y cumplimos con las leyes anticorrupción dondequiera que hagamos negocios. Nunca debe ofrecer, prometer o dar un soborno, soborno o pago indebido a nadie, ya sea que se trate de un funcionario del gobierno, actor comercial o particular. Nunca debe solicitar ni aceptar un soborno, comisión o pago indebido.

Un soborno es una oferta u obsequio de cualquier cosa de valor para influir indebidamente en una decisión u obtener una ventaja comercial injusta. Los sobornos pueden incluir dinero, regalos caros, viajes o entretenimiento extravagantes, oportunidades de empleo y donaciones políticas o caritativas. Un soborno es dinero o un regalo de cualquier cosa de valor para pagar un favor o pagado como recompensa por otorgar o fomentar negocios.

Las violaciones de las leyes anticorrupción aplicables pueden tener graves consecuencias tanto para usted como para LUMA, incluida la responsabilidad civil y penal. Si tiene conocimiento de una violación de esta política, alguien le ofrece un soborno o una comisión o le exige uno, debe informarlo al Director de Cumplimiento de LUMA o llamar a la Línea de ayuda de ética de LUMA.

USO DE TERCEROS

Siempre debemos tener cuidado al contratar a un tercero para que nos proporcione bienes o servicios, asegurándonos de que el tercero sea competente y actúe de manera ética mientras realiza el trabajo para nosotros. Ciertos terceros



que proporcionarán bienes o servicios a LUMA deberán participar a través de los procesos de adquisición y participación de proveedores de LUMA. Para obtener más información, consulte [la Práctica de Adquisiciones y Contrataciones](#) de LUMA, o comuníquese con el Departamento de Adquisiciones y Contrataciones de LUMA.

Debemos tener especial cuidado al contratar a un tercero para que nos represente o actúe en nuestro nombre. En algunos casos, podemos ser legalmente responsables no sólo de nuestras propias acciones sino también de las acciones de dichos terceros. En particular, los terceros no pueden, bajo ninguna circunstancia, realizar o recibir ningún pago indebido en nuestro nombre o en relación con el trabajo que realizan para nosotros. Debemos ser especialmente cuidadosos al involucrar a terceros para tratar con entidades o agencias que sean propiedad de o se encuentren bajo el control de los gobiernos, tales como:

- **Autoridad para las Alianzas Público-Privadas (“Autoridad P3”)**
- **Autoridad de Energía Eléctrica de Puerto Rico (“AEE”)**
- **Negociado de Energía de Puerto Rico (“NEP”)**
- **Junta Fiscal de Gobierno (“FOMB”)**
- **Otros municipios de Puerto Rico**

Para obtener más orientación, consulte [la Política de Anticorrupción](#) de LUMA.

Involucrar a un tercero que nos represente frente a una agencia o departamento gubernamental, o una entidad propiedad del gobierno, puede requerir la debida diligencia bajo la Política Anticorrupción de LUMA. Consulte con el Director de Cumplimiento de LUMA para obtener más información.

P: Diego trabaja en operaciones. Durante las conversaciones con el gerente de proyecto de un cliente sobre la renovación del contrato del cliente con la compañía, el gerente de proyecto menciona que su hija está buscando un trabajo de verano y le pregunta a Diego si la compañía puede contratar a su hija. ¿Puede Diego ofrecer un trabajo a la hija del cliente?

R: No. Ofrecer un trabajo o un internado a un miembro de la familia del empleado del cliente durante las negociaciones con el cliente puede dar la apariencia de algo incorrecto. Sin embargo, Diego puede proporcionar al cliente la información periódica del proceso de selección y contratación de recursos humanos.

Intercambio de cortesías comerciales

En el curso de llevar a cabo negocios para LUMA, usted puede intercambiar obsequios o participar en entretenimientos y hospitalidad con el sector privado, donde el objetivo es generar buena voluntad entre la Compañía y sus socios comerciales potenciales y los existentes. Sin embargo, debe tener cuidado al dar o aceptar tales cortesías para que no influyan de manera inadecuada, ni parezcan influir, ni en el criterio comercial suyo ni en del destinatario. Antes de ofrecer o aceptar un obsequio o entretenimiento comercial, pregúntese si se sentiría cómodo si otros lo supieran.

Las cortesías comerciales intercambiadas entre usted y un tercero deben ser razonables y deben cumplir con la ley local, así como con la Política de Anticorrupción de LUMA y cualquier política de terceros aplicable. No puede ofrecer ni aceptar dinero en efectivo o equivalentes de dinero en efectivo. No puede ofrecer ni aceptar obsequios y entretenimientos inapropiados a través de terceros o familiares.

Brindar obsequios o entretenimiento a los funcionarios del gobierno requiere notificar al Director de Cumplimiento de LUMA. Consulte la Política de Anticorrupción para obtener más información.



P: Eva trabaja en operaciones. Ella ha invitado a un regulador gubernamental a la ciudad para discutir la expansión de las ofertas de servicios de LUMA en la comunidad local. El regulador gubernamental planea traer a su cónyuge y hacer turismo mientras ella está en la ciudad. ¿Puede Eva pagar los gastos en que incurra el regulador en este viaje?

R: Eva debe obtener la aprobación del Director de Cumplimiento antes de pagar los gastos de un funcionario del gobierno. Según la Política de Anticorrupción de LUMA, Eva puede pagar los gastos razonables directamente relacionados con el propósito comercial legítimo del viaje, como los viajes y las comidas del regulador. Eva no debe pagar ningún gasto que

En su trabajo con LUMA, puede encontrarse con funcionarios gubernamentales o empleados de agencias y departamentos de Puerto Rico, y agencias y departamentos federales de los Estados Unidos, como FEMA, HUD y otros. Brindar una cortesía comercial a un funcionario o empleado del gobierno está sujeto a reglas estrictas. Si está involucrado en este tipo de intercambios o no está seguro de que una cortesía comercial específica puede ser apropiada, consulte [la Política de Anticorrupción](#) de LUMA y busque orientación por parte del Director de Cumplimiento. Además, todos los contratistas de servicios gubernamentales, incluido LUMA, deben

cumplir con las disposiciones del **Código de Ética para Contratistas, Suplidores y Solicitantes de Incentivos Económicos del Gobierno de Puerto Rico**. El Código de Ética enumera las obligaciones y responsabilidades éticas de todas las personas que contratan con el gobierno de Puerto Rico. Puede obtener una copia del Código de Ética comunicándose con el Director de Cumplimiento de LUMA.

P: Claudia trabaja en el departamento de Informática de LUMA. Uno de los proveedores de software del departamento de Informática la invita a un seminario educativo con todos los gastos pagados. ¿Puede Claudia aceptar la invitación?

R: Sí, siempre que el seminario tenga un propósito comercial legítimo, la oferta no tenga la intención de influir indebidamente en una decisión comercial y el gerente de Claudia haya aprobado previamente su participación en el seminario.

Lavado de dinero

LUMA se compromete a prevenir el lavado de dinero. El lavado de dinero es el proceso de participar en transacciones financieras para ocultar la identidad, el origen o el destino del dinero obtenido ilegalmente. Nos aseguramos de que solo hacemos negocios con personas o empresas que participan en actividades legales y que solamente aceptamos fondos de fuentes legítimas.

Esto significa que siempre debemos confirmar las identidades de aquellos con quienes hacemos negocios, asegurarnos de que los términos financieros en los acuerdos sigan las prácticas comerciales estándar y estén claramente documentados, y verificar que los pagos se realicen de acuerdo con los términos de la factura o acuerdo. Informe cualquier actividad sospechosa o pagos irregulares al Director de Cumplimiento.

Controles comerciales

LUMA cumple con todas las leyes y reglamentos aplicables que rigen el comercio internacional, incluidos los controles de importación y exportación y las sanciones económicas promulgadas por la Oficina de Control de Activos Extranjeros del Departamento del Tesoro de los Estados Unidos. Las consecuencias por violar las leyes y regulaciones de control comercial son graves para la Compañía y para las personas involucradas, incluida la posible pérdida de privilegios comerciales, así como sanciones civiles y penales.



IMPORTACIONES Y EXPORTACIONES

Debemos cumplir estrictamente con las leyes y reglamentos relacionados con la importación y exportación de artículos y equipos. Una "importación" ocurre cuando un producto, servicio, software, información técnica o tecnología se envía a un país. Se produce una "exportación" cuando dicho artículo se envía fuera de un país. Las importaciones pueden requerir el pago de derechos de aduana e impuestos o la presentación de ciertas presentaciones. Del mismo modo, las exportaciones pueden requerir licencias o permisos específicos antes de realizar una exportación. Cada país en el que al que enviamos y del que recibimos embarques tiene sus propias leyes y reglamentos únicos sobre la importación y exportación de artículos y equipos y es nuestra responsabilidad cumplir con esas leyes y reglamentos.

SANCIONES

En algunos casos, la ley aplicable puede prohibir a LUMA hacer negocios en ciertos países y regiones o con ciertos gobiernos, entidades o individuos. Cada uno de nosotros es responsable de garantizar que la Compañía cumpla con las sanciones y restricciones comerciales aplicables y no realice transacciones con ninguna parte sancionada, ni facilite transacciones con terceros que involucren a partes sancionadas.

Apoyando A Nuestras Comunidades

Nos involucramos en nuestras comunidades locales de manera significativa.

Participación de la comunidad

En LUMA, apoyamos a las comunidades locales donde vivimos y trabajamos, y les alentamos a participar en actividades cívicas y caritativas en su comunidad. Sin embargo, hay reglas que debemos seguir al participar en actividades políticas y caritativas en nombre de la Compañía.

ACTIVIDADES CARITATIVAS

LUMA reconoce su derecho como individuo a donar su tiempo y su dinero a las causas caritativas de su elección. LUMA podrá de tiempo en tiempo hacer contribuciones a organizaciones caritativas usando fondos o recursos de la Compañía. Usted no debe usar los fondos o recursos de la Compañía para actividades caritativas. Las actividades caritativas se llevarán a cabo únicamente en cumplimiento con la ley aplicable y con la aprobación de LUMA.

Al realizar contribuciones benéficas en nombre de la Compañía, tendremos sumo cuidado con las contribuciones o patrocinios solicitados por funcionarios del gobierno o por organizaciones afiliadas a funcionarios del gobierno. En algunos casos, este tipo de contribuciones o patrocinios pueden resultar en violaciones de las leyes de anticorrupción aplicables. Para obtener más información, comuníquese con el Director de Cumplimiento.

ACTIVIDADES POLÍTICAS

LUMA reconoce su derecho como individuo a participar en las actividades políticas y cívicas de su elección. Sin embargo, nunca debe utilizar los fondos o recursos de la Compañía para promover sus puntos de vista políticos personales, causas o candidatos. LUMA está sujeta a leyes estrictas y requisitos de informes que rigen la actividad política y de cabildero, y el gasto político. Consulte [la Política de Actividad Política](#) de LUMA o comuníquese con el Director de Cumplimiento para obtener más información.

Derechos humanos

Estamos comprometidos con proteger los derechos humanos donde hacemos negocios. No toleramos el uso de mano de obra infantil, forzada, contratada o involuntaria, independientemente de su ubicación. Esperamos que nuestros proveedores y terceros también cumplan con los estándares internacionales de derechos humanos. Compartimos la responsabilidad de respetar los derechos humanos protegiendo y mejorando la dignidad humana de todos los que trabajan con nosotros. Esto significa que todos debemos respetar las leyes y reglamentos diseñados para proteger los derechos humanos. Para obtener más información, consulte [la Política de Derechos Humanos](#) de LUMA.

P: Pedro sospecha que uno de sus subcontratistas está utilizando mano de obra infantil en un proyecto de la empresa. ¿Qué debe hacer Pedro?

R: Pedro debe informar sus inquietudes a su supervisor o a cualquiera de los recursos mencionados en la sección "Hable" de este Código. El proveedor podría estar violando la mano de obra infantil u otras leyes. LUMA no trabaja con proveedores que realizan mano de obra infantil o forzada o cualquier otra forma de explotación ilegal de personas.

Medioambiente y sustentabilidad

LUMA reconoce la importancia de salvaguardar el medio ambiente para las generaciones futuras. Como nos preocupamos por proteger el medio ambiente, los empleados deben:

- **Comprometerse y promover el cumplimiento de las reglas ambientales.**
- **Informar incidentes ambientales de acuerdo con las políticas.**
- **Cumplir con las leyes ambientales locales, estatales y federales, regulaciones y órdenes gubernamentales, permisos, autorizaciones y otras obligaciones legales.**
- **Realizar operaciones comerciales de una manera que demuestre respeto y minimice los impactos ambientales.**
- **Ayudar a encontrar soluciones eficientes y efectivas a los problemas ambientales.**
- **Responder rápida y eficazmente a incidentes ambientales que involucren sitios de trabajo y/o equipo de acuerdo con las políticas.**
- **Conocer y cumplir con todos los sistemas, procedimientos, planes y programas ambientales de LUMA vigentes y aplicables a su situación laboral.**



- **Participar en el adiestramiento ambiental, de salud y seguridad aplicable a su situación laboral.**

Estamos comprometidos con reducir nuestro impacto ambiental. Emplearemos sistemas y procedimientos para minimizar las actividades que representan una amenaza para el medioambiente, garantizar la gestión y eliminación segura y adecuada de los desechos y el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos ambientales aplicables. También revisaremos continuamente nuestros programas y procedimientos para identificar áreas en las que podemos mejorar para la protección del medio ambiente.

Póngase en contacto con el Departamento de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Calidad de LUMA para obtener más información.

P: Juan es ingeniero de proyectos. Se entera de que un equipo no siguió las pautas de seguridad mientras manejaba desechos ambientales en el sitio del proyecto. ¿Qué debe hacer Juan?

R: Juan debe notificar inmediatamente a su supervisor, al administrador del sitio o al administrador de HSE para que se investigue el incidente y se cumpla con las leyes aplicables.

Protegiendo Nuestra Compañía

Protegemos nuestros activos, sistemas, procesos y datos.

Activos de la empresa

La buena administración de los activos de LUMA es vital para el desempeño de nuestro trabajo. Además de los activos de LUMA, administramos activos importantes propiedad de la Junta de Calidad Ambiental de Puerto Rico (“JCA”) otras agencias o instrumentalidades del gobierno de Puerto Rico. Los activos de propiedad y administración de LUMA incluyen equipos, herramientas, vehículos, oficinas y talleres de trabajo, fondos, documentos, redes, sistemas y software, información confidencial, información confidencial y propiedad intelectual. Cada uno de nosotros tiene el deber de cuidar bien estos activos y usarlos de manera adecuada. No puede utilizar los activos administrados o propiedad de LUMA para uso personal sin el permiso de la Compañía. Cualquier abuso, robo, fraude u otro mal uso de los activos constituye una violación del Código. Si sabe o sospecha que alguien está haciendo un mal uso de los activos, tiene la responsabilidad de denunciarlo.

P: Thalia está reservando boletos de avión para un viaje de negocios el próximo mes con su tarjeta de crédito de la compañía. Su esposo planea unirse a ella en este viaje. También compra el boleto de avión de su esposo con la misma tarjeta de crédito y no reembolsa el dinero a la compañía. ¿Carolina hizo algo mal?

R: Sí, Thalia no debería haber usado los fondos de la compañía para gastos personales como el boleto de avión de su esposo.

Protección de Datos

LUMA utiliza tecnología de información, que incluye equipos, programas y sistemas informáticos y de red, en el curso de su negocio. Los sistemas de información de LUMA y los datos que almacenamos en estos sistemas son activos valiosos, muchos de los cuales se utilizan para llevar a cabo actividades críticas de servicios públicos. Usted tiene el deber de proteger estos activos y usarlos de manera segura, legal y ética.

SEGURIDAD DE DATOS

Solo se le otorgará acceso a aquellos sistemas y redes que sean relevantes y necesarios para el desempeño de su trabajo. No puede compartir sus privilegios de acceso o contraseñas con otro empleado o cualquier otra persona. La información confidencial debe encriptarse si se almacena o transfiere fuera de las redes de la Compañía, como en unidades USB, discos duros, cintas o plataformas alojadas por terceros. Cualquier proveedor de servicios externo que tenga acceso remoto o físico a la información o los sistemas de la Compañía debe ser examinado para fines de cumplimiento y seguridad antes de dale empleo.

LUMA, como compañía de servicios eléctricos, es una entidad regulada y, como tal, puede tratar con información crítica de infraestructura energética que está protegida por las leyes federales y de Puerto Rico. Usted debe proteger cualquier información relacionada con la infraestructura energética crítica al más alto nivel de confidencialidad.

La Política de Uso de Sistemas de Información rige cómo debemos y no debemos usar los sistemas de información de la Compañía en el desempeño de nuestro trabajo.

USO DE LA TECNOLOGÍA DE LA COMPAÑÍA

Los sistemas y redes de LUMA están destinados a ser utilizados en la búsqueda de los propósitos comerciales de la Compañía. Toda la información que se crea, almacena y transfiere utilizando estos recursos es propiedad de la Compañía. LUMA puede autorizar a las personas a monitorear equipos, sistemas y tráfico de la red para garantizar que los sistemas de la Compañía no se hayan visto comprometidos o para ver si ha habido un uso inapropiado o indebido de los recursos de la Compañía. No puede usar los sistemas de LUMA para acceder,



descargar o transmitir materiales ilegales, ofensivos, explícitos o inapropiados. Según lo permitido por la ley aplicable, LUMA se reserva el derecho de examinar toda la información accedida o transmitida utilizando los recursos de la Compañía, incluidos, entre otros, el uso de Internet, correos electrónicos, mensajes instantáneos y textos.

El uso personal limitado de los sistemas de la Compañía está permitido siempre que no interfiera con su trabajo. Sin embargo, nunca debe eludir los controles de seguridad de LUMA. Por ejemplo, no puede deshabilitar el software antivirus aprobado de los dispositivos de la Compañía o instalar software no autorizado en los sistemas de la Compañía, ya que esto puede afectar la seguridad de esos sistemas y violar la licencia de LUMA, los acuerdos y la ley de propiedad intelectual, así como poner en jaque información confidencial de la Compañía. Para obtener más información, consulte la [Política de Uso de Sistemas de Información de Personal](#) de LUMA.

Información confidencial

En el curso de su trabajo, es posible que tenga acceso a la información confidencial y no pública de LUMA. Esto puede incluir información financiera, planes comerciales o estratégicos, listas de clientes, precios e innovaciones tecnológicas. Se espera que use dicha información confidencial únicamente para beneficio de LUMA, y no puede divulgarla a nadie fuera de la Compañía a menos que sea en el desempeño de su trabajo y esté autorizado para hacerlo.



Siempre debe tomar las medidas de seguridad adecuadas para proteger la información de LUMA de una divulgación accidental o inadecuada. Ejemplo. almacenar información confidencial en un lugar seguro donde el acceso esté restringido, destruir de manera segura cualquier información confidencial que ya no sea necesaria, eliminar rápidamente la información confidencial de las áreas de trabajo después de las reuniones, etc. Tenga cuidado de no discutir la información de LUMA en lugares públicos, como ascensores, restaurantes o aviones, donde otros pueden oírlo.

Si un miembro de los medios de comunicación o un analista de acciones se comunica con usted para obtener información confidencial y no publica sobre LUMA, remítalos al Departamento de Comunicaciones. Incluso dentro de LUMA, solo puede divulgar esta información a sus compañeros de trabajo, según sea necesario. Recuerde, su deber de respetar la información confidencial de LUMA continúa más allá de su empleo con LUMA.

A veces, nuestros clientes, proveedores y socios comerciales nos proporcionarán su propia información confidencial, en apoyo de nuestras relaciones comerciales con ellos. Siempre debe usted respetar y proteger la información confidencial de nuestros clientes, proveedores y socios comerciales, y cumplir con cualquier obligación de confidencialidad que hayamos acordado.

Cualquier acuerdo entre LUMA y los proveedores de servicios incluirá disposiciones

para garantizar la confidencialidad y seguridad de la información del cliente. Usted no puede usar dispositivos móviles personales para acceder a la información del cliente. LUMA solo divulgará información del cliente a un cliente, o a un agente designado por un cliente, después de que el cliente haya completado y enviado un formulario de autorización y divulgación, que está disponible en el sitio web de LUMA. LUMA mantendrá todos los formularios de autorización y divulgación para fines de auditoría.

P: Ana desarrolló un manual de seguridad para un tipo específico de trabajo realizado por LUMA. Ella aceptó una oferta de trabajo en otra compañía en la misma industria. ¿Puede llevar el manual de seguridad con ella a la nueva compañía?

R: No, el manual de seguridad que desarrolló Ana durante el alcance de sus funciones en LUMA es un activo valioso de la compañía que le da a LUMA una ventaja competitiva en la industria. Ana no puede revelar la información confidencial o de propiedad de LUMA a ninguna persona ajena a la empresa, incluso si ha finalizado su empleo en LUMA.

Privacidad de datos

Respetamos la privacidad de la información personal de nuestros empleados, clientes, proveedores y otros socios comerciales. Siempre debemos manejar dicha información de conformidad con las leyes aplicables, los requisitos contractuales y nuestras propias políticas. Podemos recopilar, usar, almacenar y transferir información personal únicamente para fines comerciales legítimos.

“Información personal” se refiere a la información que se puede atribuir a una persona física viva, incluido el número de identificación emitido por el gobierno, la información de la cuenta financiera, la información de salud, la información de contacto personal (por ejemplo, domicilio, número de teléfono, dirección de correo electrónico), datos biométricos o cualquier combinación de información que permite identificar a un individuo.



Toda la información personal debe estar debidamente protegida y solo debe compartirse con aquellos que necesitan acceso por razones comerciales o legales. Cualquier divulgación de dicha información a un proveedor de servicios u otro tercero debe estar debidamente autorizada. En algunos casos, los sistemas de seguridad para la información de terceros deben analizarse para garantizar que la información personal que divulguemos esté adecuadamente protegida. Cualquier posible riesgo relacionado con la confidencialidad o la seguridad de la información personal se debe informar de inmediato al Director de Cumplimiento y al Departamento de Informática y OT de LUMA.

Retención de récords

Mantenemos registros de la Compañía, en papel y en forma electrónica, durante el tiempo requerido por la ley y según sea necesario para nuestros fines comerciales. Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de clasificar los registros adecuadamente y de retenerlos y descartarlos de conformidad con las leyes aplicables, así como con las políticas de la Compañía y los calendarios de retención de registros. Siempre que sea necesario descartar la información personal de los clientes, los documentos físicos deben triturarse y los archivos electrónicos deben eliminarse o modificarse para que sean ilegibles o no identificables por ningún método. La destrucción de la información personal debe estar previamente autorizada, para proporcionar las garantías necesarias y documentarse de conformidad con la ley. También debemos cumplir con los requisitos

específicos de mantenimiento de récords para los documentos en nuestro poder y que puedan ser relevantes para una auditoría, investigación o litigio. No debemos destruir ni descartar ningún récord que esté sujeto a una investigación interna o gubernamental, ni a ningún otro procedimiento legal o administrativo. Si recibe una citación o una solicitud de alguien fuera de LUMA para un documento o récords, comuníquese con el Departamento Legal de LUMA.

P: Eduardo trabaja en Contabilidad. Durante el primer mes mientras su departamento está implementando un nuevo sistema de nómina, Eduardo graba una copia de todos los datos de la nómina en un disco duro cada día. Eduardo guarda estos discos duros en su vehículo. ¿Eduardo está haciendo lo correcto?

R: No, Eduardo no protege adecuadamente la información personal de los empleados, como del Seguro Social y el de cuenta bancaria que se incluyen en la información de la nómina. Eduardo debe asegurarse de que estos discos duros estén asegurados físicamente para evitar el robo o el acceso no autorizado; mantenerlos en su vehículo no es una protección adecuada contra estos riesgos. Además, debe asegurarse de que la información copiada en estos discos duros esté encriptada.

Informes financieros

Debemos actuar con honestidad e integridad cuando reportamos información financiera sobre LUMA. Es crucial que nuestras divulgaciones financieras sean completas, precisas y oportunas. La integridad y precisión de estas divulgaciones depende de que cada uno de nosotros garantice que las transacciones estén debidamente autorizadas, ejecutadas y registradas en los libros y récords de contabilidad de LUMA. También es importante que las transacciones y divulgaciones financieras de LUMA estén respaldadas adecuadamente por récords electrónicos y escritos verificados, como contratos y órdenes de cambio, facturación de clientes, hojas de tiempo, registros de nómina y recibos de gastos.

Cumplimos con las reglas de contabilidad generalmente aceptadas, así como con nuestras políticas de contabilidad y controles internos. Las divulgaciones financieras inexactas o incompletas pueden dañar la reputación de LUMA y pueden tener graves

consecuencias para la Compañía y los empleados involucrados. Todos tenemos un papel que desempeñar para garantizar la precisión de nuestros informes financieros. Si se da cuenta de cualquier inexactitud, tergiversación o declaración fraudulenta en nuestros registros financieros, debe informarlo al Departamento de Finanzas y Contabilidad, o a cualquiera de los recursos mencionados en la sección de "Hable".

Recursos con quienes contactar en LUMA, si tiene preguntas o desea reportar alguna preocupación.

P: Marcela es gerente de proyectos. Ella acaba de recibir información del cliente que podría tener un importante impacto negativo en el presupuesto del proyecto. Su supervisor(a) le dice que no le diga a nadie y que no cambie el pronóstico financiero para el proyecto. Le preocupa que su supervisor(a) se enoje con ella si no sigue su pedido. ¿Qué debe hacer Marcela?

R: Marcela debería tratar de explicar su preocupación a su supervisor(a) para que él entienda el problema. Si esto no funciona o si tiene miedo de discutir el problema con su supervisor(a), debe informar el asunto utilizando la guía proporcionada en la sección "Hable" de este Código. Nunca demore la presentación de que pueda tener un impacto significativo en los resultados financieros para la administración de LUMA, ya sea información positiva o negativa.

