



**EMPRESA PROPIETARIA DE LA RED  
(EPR)**



# **CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA**

**VERSIÓN 2**

**AGOSTO 2020**

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>1-INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>2-OBLIGACIÓN DE REPORTAR</b>	<b>1</b>
<b>3- PROTECCIÓN DE REPRESALIAS</b>	<b>2</b>
<b>4- FUNDAMENTOS</b>	<b>2</b>
4.1 MISIÓN	
4.2 VISIÓN	
4.3 VALORES	
<b>5- PRINCIPIOS GENERALES</b>	<b>2</b>
<b>6- DECLARACIÓN DE PRÁCTICAS ÉTICAS DE EPR</b>	<b>2</b>
6.1 CUMPLIMIENTO DE LA LEY	<b>2</b>
6.2 PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS	
6.3 COMPORTAMIENTO INTEGRO Y HONESTO	
6.3.1 ACTIVIDADES ILEGALES O FRAUDULENTAS	<b>2</b>
6.3.2 PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS Y DERECHOS DE PROPIEDAD	<b>4</b>
6.3.3 COOPERACIÓN CON AUDITORÍAS E INVESTIGACIONES	
6.4 PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD	<b>4</b>
6.4.1 PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN PERSONAL Y CONFIDENCIAL	
6.5 EXACTITUD E INTEGRIDAD DE REGISTROS	<b>5</b>
6.6 SEGURIDAD	<b>5</b>
6.6.1 SEGURIDAD DE LOS ACTIVOS	
6.6.2 INTEGRIDAD DE SISTEMAS DE COMPUTACIÓN Y COMUNICACIÓN	
6.6.3 USO APROPIADO DE TECNOLOGÍA Y SERVICIOS DE INFORMACIÓN	
6.7 TRATO JUSTO, EQUITATIVO Y PROFESIONAL	<b>6</b>
6.7.1 ACOSO Y DISCRIMINACIÓN	
6.7.2 SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO	
<b>7- SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO</b>	<b>6</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

El Código de Ética y Conducta (en adelante denominado CEC) de la Empresa Propietaria de la Red, (en adelante EPR), expone los compromisos y las responsabilidades éticas y de conducta que los colaboradores, clientes y proveedores de la entidad deben cumplir en la ejecución de las operaciones y relaciones con todas nuestras partes interesadas.



Con la puesta en práctica del CEC, EPR aspira a desarrollar y mantener una relación de confianza en todos los ámbitos del negocio con nuestras partes interesadas, y cuyos beneficios se ven influidos por los efectos directos e indirectos de las actividades de la compañía.

El cumplimiento de este código genera beneficios directos, como buena reputación ante los accionistas, reconocimiento social y político en la región y sus conexiones, confianza de proveedores y acreedores, organismos internacionales y reguladores; y el principal beneficio, la satisfacción de nuestros clientes.

Una conducta o comportamiento no ético, de cualquiera de los participantes en el negocio de EPR, compromete sus relaciones de confianza y pueden traer consigo situaciones hostiles en perjuicio de la reputación corporativa y los intereses de la empresa, ya sean económicos, sociales o políticos.

A nivel interno, el CEC contribuirá a tomar y aplicar decisiones en situaciones fuera del contexto legal en cada país en el que EPR pueda actuar o participar del negocio del cual forma parte, disminuyendo la probabilidad de conflictos y el abuso de la autoridad. Toda persona que trabaja en EPR debe conducir sus acciones de acuerdo al lenguaje y la esencia de este Código, además de evitar comportamientos que den la apariencia de ser incorrectos.

## 2. OBLIGACIÓN DE REPORTAR

Este código busca que se reporte inmediatamente cualquier violación real, sospechosa o potencial a la ley, las regulaciones, o a las políticas internas, por medio de los canales que disponga para este fin EPR. Reportar tales asuntos puede ayudar a proteger a la entidad y nuestras partes interesadas. Si alguna de nuestras partes interesada, cree que puede haber violado este Código, una Ley, una política o procedimiento que le es aplicable, tiene la obligación de reportarlo de forma inmediata a la entidad.

Además, se establece la obligación de reportar una violación o sospechada de violación a este Código o pautas complementarias por parte de un tercero; así como cualquier debilidad o deficiencia en las políticas, procesos o controles de EPR que pueda permitir que ocurran incumplimientos o que estos no sean detectados.

## 3. PROTECCIÓN DE REPRESALIA

EPR protegerá de represalias, en el ámbito de las relaciones con la entidad, a cualquier persona o entidad que, de buena fe, reporte violaciones reales o sospechadas al cumplimiento de este Código; o violaciones a la ley, regulaciones o políticas internas.

Los actos de represalia de cualquier clase, en el ámbito de las relaciones con la entidad, contra cualquier persona o entidad que reporta de buena fe podrían ser motivo de despido con causa y pueden estar sujetos a sanciones penales o civiles.

## 4. FUNDAMENTOS

El presente código se fundamenta principalmente en la misión, visión y valores definidos por EPR.

### 4.1 MISIÓN

Gestionar la infraestructura del SIEPAC<sup>1</sup> con competitividad, seguridad, confiabilidad, calidad, en armonía con el medio ambiente y con criterios de responsabilidad social. Contribuir a la expansión y consolidación del Mercado Eléctrico Regional.

### 4.2 VISIÓN

Ser una empresa líder regional en la prestación de servicios de transmisión de energía, de acceso abierto, contribuyendo al desarrollo socioeconómico de la población centroamericana y agregando valor a los accionistas.

### 4.3 VALORES

Nuestros valores son: Competitividad, equidad, ética, integridad, transparencia, responsabilidad social, integración regional y respeto al medio ambiente.

## 5. PRINCIPIOS ÉTICOS DE EPR

<b>HONESTIDAD</b>	Comportarse y expresarse con coherencia y sinceridad (decir la verdad), de acuerdo con los valores de verdad y justicia. En su sentido más evidente, debe entenderse como el simple respeto a la verdad en relación con el mundo, los hechos y las personas; en otros sentidos, la honestidad también implica la relación entre el sujeto y los demás, y del sujeto consigo mismo. Y en este valor se hace evidente la forma en que nos podemos expresar de tal manera no le estamos mintiendo a la humanidad en ningún sentido.
<b>IMPARCIALIDAD</b>	Para EPR, la imparcialidad obliga a no ser prejuicioso, ser justo y equilibrado en las decisiones que influyen en las relaciones con los diferentes grupos de interés, por lo que evitar cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, sexualidad, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas es la consigna que dirige la relación de EPR con su entorno.
<b>EQUIDAD</b>	En la suscripción y gestión de las relaciones contractuales que implican la formalización de relaciones jerárquicas – en particular con los colaboradores – EPR se compromete a actuar de tal modo que la autoridad se ejerza de forma equitativa y correcta evitando cualquier tipo de abuso. En particular, EPR garantiza que la autoridad no se transforme en el ejercicio de un poder ofensivo para la dignidad y la autonomía del colaborador, y que las elecciones de organización del trabajo protejan el valor de los colaboradores.
<b>COMPETENCIA LEAL</b>	A lo interno de EPR, la competencia leal debe dirigir el actuar de todos los colaboradores y los accionistas como los principales grupos de interés, en lo que se debe concebir la consecución de objetivos a nivel global de la organización, sin pretender obtener beneficios de las falencias o incapacidades de cualquier miembro de la organización en busca de beneficios propios.

<sup>1</sup> Sistema de Interconexión Eléctrica para Países de América Central

<b>CONFIDENCIALIDAD</b>	EPR garantizará la seguridad de la información de sus partes interesadas, haciéndola accesible solo a personal autorizado para el cumplimiento de sus objetivos y/o actividades cotidianas. Los colaboradores de EPR no deberán utilizar información reservada para fines no vinculados al ejercicio de su propia actividad.
<b>RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>	EPR es consciente de su influencia económica y social en toda la región, así como del impacto que genera su negocio en las comunidades que son afectadas por la infraestructura del SIEPAC, por lo que los esfuerzos en disminuir los aspectos negativos que generan sus inversiones y la maximización de los beneficios sociales y ambientales de estas zonas, constituyen uno de los principales objetivos de toda la organización, cumpliendo a la vez con todas las normativas establecidas por los gobiernos y organizaciones de la región, acreedores y sus accionistas.
<b>VALOR CAPITAL HUMANO</b>	Los colaboradores de EPR representan un factor indispensable para su éxito en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos, por lo que guía, tutela y promueve el valor de los Recursos Humanos con el fin de mejorar e incrementar las competencias y la productividad de las capacidades que poseen, a través de la motivación y promoción sin importar su posición en los escalafones jerárquicos en EPR.

## 6. DECLARACIÓN DE PRÁCTICAS ÉTICAS DE EPR

### 6.1 CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Hay muchas formas de ley, y se espera que EPR y sus colaboradores, clientes y proveedores cumplan con las leyes que gobiernan sus actividades. Hay requisitos legales y regulatorios en cada uno de los países en que opera la organización EPR debe cumplir con estas leyes y regulaciones, en cualquier lugar en que haga negocios.

También hay políticas y procedimientos internos aprobados por la Junta Directiva o por la Gerencia, que reflejan la forma en la que EPR maneja su estrategia de negocios y su gestión de riesgos. Se espera que nuestras partes interesadas las conozcan y apliquen a sus actividades relacionadas a nuestra entidad y que actúen de acuerdo a ellas. Las políticas y procedimientos han sido desarrolladas a partir de consideraciones legales, reglamentarias, comerciales, y/o de gestión de riesgos.

En el caso de que los miembros de nuestra organización, en aquellos casos en los cuales no se comprenda claramente algún requisito legal, reglamentario u otro, se debe elevar la consulta a los órganos que para dicho fin disponga la entidad, de forma tal que se gestione la asesoría que se requiera al respecto.

### 6.2 PREVENCIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS

EPR ha definido una Política Sobre Conflictos de Interés, la cual se encuentra incorporada dentro del Código de Gobierno Corporativo. El principal objetivo de esta política es la declaración, detección y el seguimiento de situaciones que podrían llegar a generar conflictos de interés reales o potenciales, para mitigar los riesgos y, en el caso en que se presenten, se realice una debida diligencia mediante un procedimiento de registro y comunicación dentro de la organización.

A lo interno es responsabilidad de nuestros directores y colaboradores conocer en detalle dicha política, y ponerla en práctica en todo momento en el desempeño de sus funciones, con el fin de gestionar adecuadamente cualquier potencial conflicto de intereses.

### 6.3 COMPORTAMIENTO INTEGRO Y HONESTO

El éxito de EPR depende de la integridad y honestidad de los miembros de nuestra organización en el manejo de las operaciones de la entidad y las relaciones con nuestras partes interesadas, estos aspectos tienen una afectación directa en la percepción de la imagen de nuestra entidad por parte de dichas partes interesadas.

#### 6.3.1 ACTIVIDADES ILEGALES O FRAUDULENTAS

Todos los miembros de la organización de EPR, clientes y proveedores deben abstenerse de participar en actividades ilegales o fraudulentas.

Los miembros de nuestra organización pueden acceder, acumular datos y usar registros, archivos y programas de computación solo para los fines para los que fueron creados y aprobados por EPR.

No se permite el uso de los servicios de EPR a nombre de terceros o para uso personal frecuente. Ni se debe acceder información de clientes para fines personales o dar la información a un tercero, a menos que esta divulgación sea autorizada por la empresa.

La falsificación, aun cuando no sea para defraudar, es un crimen, una traición a la confianza de nuestras partes interesadas y una seria violación a este código. Bajo ninguna circunstancia se permitirá el registro de cualquier información o firma falsa en las bases de datos de EPR.

Cualquier actividad de malversación de fondos será motivo de despido justificado y acarrea responsabilidad civil o penal de acuerdo a la normativa aplicable.

### 6.3.2 PRÁCTICAS DE NEGOCIOS ÉTICAS Y DERECHOS DE PROPIEDAD

EPR ha definido Políticas de Trato con Partes Interesadas, las cuales forma parte del Código de Gobierno Corporativo, estas políticas establecen los principios éticos que regirán las relaciones de negocios de EPR con nuestras partes interesadas, abarcando temas como el manejo de regalías, sobornos, contratación de proveedores, compromiso social y ambiental, entre otros.

En el ámbito interno, los miembros de la organización de EPR tienen la responsabilidad de conocer en detalle dichas políticas, y ponerlas en práctica en todo momento en el desempeño de sus funciones.

EPR prohíbe el uso no autorizado de los derechos de propiedad intelectual de otros. Los miembros de nuestra organización no pueden descargar la propiedad intelectual de un tercero, incluyendo software, obras creativas y otros materiales.

Los miembros de nuestra organización deben ser conscientes de que el software disponible a través de Internet, incluyendo software gratis y de demostración, y actualizaciones a software ya en uso, puede tener restricciones de licencia que no son fácilmente identificables.

Si como parte del trabajo para EPR algún miembro de la desarrolla cualquier invento, diseño industrial u obra creativa patentable, esto pertenece a EPR a menos que se haya establecido una excepción específica.

### 6.3.3 COOPERACIÓN CON AUDITORÍAS E INVESTIGACIONES

EPR fomenta la transparencia y la cooperación en los procesos de auditoría o investigaciones de la administración, siempre considerando las políticas de nuestra empresa sobre confidencialidad para divulgar información.

Se prohíbe a los miembros de nuestra organización destruir, descartar, retener o alterar registros pertinentes a una auditoría o una investigación.

## 6.4 PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD

Los miembros de nuestra organización tienen la obligación de salvaguardar la información personal y de negocios confiada a nosotros por clientes, colaboradores, proveedores, y otros, así como la confidencialidad de los propios asuntos de EPR. Esta obligación continúa aún después que finalizada la relación contractual con la empresa.

### 6.4.1 PROTECCIÓN DE INFORMACIÓN PERSONAL Y CONFIDENCIAL

Nuestras partes interesadas confían en EPR para mantener su información personal y de negocios segura y a salvo. Proteger su privacidad y confidencialidad, además de ser un requisito legal, es esencial para salvaguardar nuestra reputación.

Nuestra organización debe conocer y aplicar las políticas establecidas para proteger información confidencial, cumpliendo con las leyes y regulaciones aplicables. Toda la información sobre, o recibida de clientes y colaboradores debe considerarse que es información confidencial, a menos que se especifique lo contrario. Se prohíbe el acceso a información confidencial sin una razón de negocios legítima y con la debida autorización.

Es responsabilidad de todos los miembros de nuestra organización salvaguardar y manejar apropiadamente cualquier información personal o confidencial que mantengan en custodia, tengan acceso o utilicen en el desempeño de sus funciones, esta responsabilidad se mantiene aun cuando se estén deshaciendo de materiales desechables o dañados, los cuales deben disponerse adecuadamente según su contenido.

## 6.5 EXACTITUD E INTEGRIDAD DE REGISTROS

Las expectativas de nuestras partes interesadas hacen esencial que nuestros registros de información estén completos y exactos. Todos los miembros de la organización deben contribuir para asegurar la exactitud e integridad de nuestros sistemas de mantenimiento de registros y de reporte de información.

Es responsabilidad de los miembros de nuestra organización cumplir con las políticas, procedimientos y procesos aplicables para asegurar que las transacciones:

- Tengan un propósito de negocios legítimo.
- Estén debidamente autorizadas;
- Sean pronta y exactamente registradas.
- Estén adecuadamente respaldadas por documentación de soporte.

Los controles y procedimientos internos han sido implementados para proteger a EPR y sus partes interesadas. Bajo ninguna circunstancia se debe tratar de eludir un control interno, aunque aparente ser inofensivo o permita alguna mejora en plazos de ejecución.

## 6.6 SEGURIDAD

### 6.6.1 SEGURIDAD DE LOS ACTIVOS

Los miembros de nuestra organización y socios comerciales externos deben estar alerta al potencial de daño, pérdida, alteración, mal uso, acceso no autorizado o robo de los activos de la empresa.

Se debe en todo momento tener el debido cuidado para no comprometer la seguridad a través de divulgación inapropiada de información o imágenes, como fotografías. Nunca se debe discutir o divulgar el diseño u operación de sistemas, procesos o procedimientos de protección de seguridad con nadie fuera o dentro de EPR, a menos que exista la necesidad de hacerlo. Se debe reportar cualquier debilidad o deficiencia percibida en un sistema o procedimiento de protección de seguridad.

### 6.6.2 INTEGRIDAD DE LOS SISTEMAS DE COMPUTACIÓN Y COMUNICACIÓN

Los sistemas de computación, programas y otros activos y recursos tecnológicos deben ser protegidos contra robo, acceso no autorizado o mal uso, pérdida y corrupción intencionada. Se debe cumplir en todo momento con las políticas y procesos de seguridad y con los requisitos de protección, incluyendo cualquier requisito específico aplicable a un sistema o programa utilizado.

### 6.6.3 USO APROPIADO DE TECNOLOGÍA Y SERVICIOS DE INFORMACIÓN

Las instalaciones de sistemas electrónicos y de telecomunicaciones, son proporcionados únicamente para el desempeño de las funciones específicas establecidas por EPR o en el marco de la relación comercial de terceros con EPR. Cualquier otro uso no está permitido.

## 6.7 TRATO JUSTO, EQUITATIVO Y PROFESIONAL

Estamos comprometidos con los derechos humanos y dar un trato justo a todas nuestras partes interesadas.

En cuanto al entorno laboral interno nuestro compromiso es mantener un ambiente de trabajo que apoye la productividad, las metas personales, la dignidad y la autoestima.

### 6.7.1 ACOSO Y DISCRIMINACIÓN

Todas nuestras partes interesadas tienen derecho a un trato libre de acoso y discriminación, se espera que las acciones de todos nuestros colaboradores, clientes y proveedores sean consistentes con estos principios.

Las quejas de acoso o discriminación serán tratadas inmediatamente, con seriedad, sensibilidad y confidencialidad. Nunca se tomarán represalias contra cualquier persona o entidad por haber expresado sus inquietudes o quejas de buena fe.

### 6.7.2 SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

Estamos comprometidos a proporcionar a los miembros de nuestra organización un lugar de trabajo saludable y seguro, en cumplimiento con leyes y regulaciones locales aplicables. Esto incluye el compromiso de proporcionar un ambiente de trabajo respetuoso y no intimidante.

Nuestros colaboradores tienen un rol importante que desempeñar en la creación y mantenimiento de nuestro ambiente sano y seguro, para lo cual están en la obligación de cumplir las siguientes responsabilidades.

- Reportar cualquier condición o práctica que a criterio del colaborador pueda ser peligrosa.
- Brindar un trato respetuoso y profesional a todos aquellos con los que trabaja, y nunca actuar de una manera violenta, amenazante o abusiva.

## 7. SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO

Ante una eventual violación de este código, se comunicará a el(los) implicado(s) un resumen de los hechos que se le imputan concediéndole un plazo perentorio de diez días hábiles para que brinde la explicación que considere necesaria en su defensa.

Dentro de los diez días hábiles posteriores al vencimiento de este plazo, el responsable designado para la resolución correspondiente tramitará su recomendación, sin perjuicio de los mecanismos judiciales en los casos en los que aplique.

En los casos en que el responsable designado tenga certeza que alguna contraparte ha quebrantado alguna norma, principio u obligación de este código, podrá recomendar las medidas disciplinarias que se consideren convenientes.





**EMPRESA PROPIETARIA DE LA RED  
(EPR)**



**EPR**