



IMPULSANDO NUESTROS VALORES  
UNA GUÍA DE CAMPO

# NOTAS DE CAMPO DE MAURICIO GUTIERREZ

## PRESIDENTE Y DIRECTOR GENERAL

Llevamos a cabo negocios de forma segura y con integridad - desde la sala de juntas hasta las salas de control de las plantas y desde New Jersey hasta Houston y California, todos los días. Nuestros cinco Valores Impulsores nos unen y sirven como la base para el comportamiento ético y responsable hacia y entre nosotros, nuestros socios comerciales y las comunidades donde vivimos y a las que servimos.

Este Código de Conducta se basa en nuestros valores y está diseñado para proporcionarle una orientación importante hacia las estrategias, comportamientos y decisiones que cada uno de nosotros debe hacer a diario. Diseñado como una "guía de campo", nos ayuda a asumir la responsabilidad y comprender los riesgos que debemos abordar en nuestro viaje compartido como una compañía de energía impulsada por personas y construida sobre marcas comerciales dinámicas con diversos recursos de generación. Esta es nuestra base para llevar el poder de la energía a las personas y organizaciones.

Ya que la electricidad puede ser una fuerza poderosa en la resolución de problemas y el enriquecimiento de la vida, queremos ser pioneros en el desarrollo de opciones energéticas más inteligentes para nuestros clientes a través de nuestra cultura de integridad, colaboración, innovación y ejecución.

Al familiarizarse con nuestro Código de Conducta, usted estará bien equipado para el camino por delante.

Si necesita ayuda o quiere reportar una preocupación, hay muchas personas y recursos disponibles para usted, incluyendo las líneas de ayuda Ethics Alertline en [nrg.alertline.com](http://nrg.alertline.com) y NRG Ethics Helpline llamando al **888-263-0463**, que permiten, si lo desea, hacer reportes completamente confidenciales y anónimos.

Somos todos nosotros, trabajando juntos en NRG, quienes hacemos que sea un lugar muy especial, y lo animo a dar el ejemplo cuando y donde sea que usted represente a NRG. No es solamente una buena práctica empresarial - es simplemente lo que hay que hacer.

Gracias,

**Mauricio Gutierrez**  
Presidente y Director General



Nuestros Valores nos unen y sirven como la base para el comportamiento ético y responsable.

Nuestros valores.  
Nuestra base.



# Contenido

Nuestro Código de Conducta y su propósito	3		
Nuestro compromiso con los demás	5		
<b>EL CAMINO HACIA LA PARTICIPACIÓN</b>	<b>6</b>		
Haciéndonos escuchar y expresándonos	6		
Líneas de ayuda NRG Ethics Helpline y Alertline	6		
Advertencia: Se prohíbe la represalia	7		
Ayudando en las investigaciones	7		
<b>SEGURIDAD Y BIENESTAR</b>	<b>8</b>		
A la cabeza del grupo	8		
Reportándose a trabajar	9		
Trabajando para mantener la naturaleza en excelente forma	10		
<b>ENFOQUE EN EL CLIENTE</b>	<b>11</b>		
Compartiendo metas y evitando conflictos	11		
Privacidad de datos	13		
Relaciones gubernamentales	13		
El Comité de Acción Política de NRG (PAC)	13		
Contribuciones políticas	14		
Participación política	14		
<b>COLABORACIÓN</b>	<b>15</b>		
Protección de los activos corporativos	15		
Maximizando las oportunidades corporativas	15		
Información confidencial y patentada	16		
Respetando el derecho de paso de los demás	17		
Registros e informes precisos	17		
Retención de registros	17		
Comunicaciones públicas y consultas de los medios	18		
Medios sociales: Proceda con precaución	18		
		<b>RENDICIÓN DE CUENTAS</b>	<b>20</b>
		Obsequios y entretenimiento	20
		Sobornos, comisiones ilegales y corrupción	21
		Manteniendo su distancia de los tomadores de decisiones	21
		Trato justo	22
		Competencia y antimonopolio	22
		Manipulación y regulación del mercado	23
		Abuso de información privilegiada	23
		Comercio internacional	24
		Uso personal de sistemas de la compañía	24
		Haciendo lo correcto para el medio ambiente	24
		<b>DIVERSIDAD, EQUIDAD, E INCLUSIÓN</b>	<b>25</b>
		Diversidad e igualdad de oportunidades en el empleo	25
		Prácticas de empleo justas	26
		Manteniendo a NRG libre de acoso	26
		Prevención de violencia en el trabajo	27
		<b>DIRECTORES DE NRG</b>	<b>28</b>
		Reporte de violaciones	28
		Conflictos de interés	28
		Confidencialidad	29
		Préstamos y crédito	29

# NUESTRO CÓDIGO

## Nuestro Código de Conducta y su propósito

En NRG, estamos en el camino hacia el cambio de la industria de la energía para llevar el poder de la energía a las personas y organizaciones. Para mantener el rumbo, necesitamos trabajar como un solo equipo, con normas unificadas y ejemplares para saber cómo tomar decisiones y llevar a cabo nuestro negocio. Esto significa que todos nosotros, cada empleado y director de NRG, debemos conocer y compartir los Valores Impulsores de NRG:



Seguridad y Bienestar



Enfoque en el Cliente



Colaboración



Rendición de Cuentas



Diversidad, Equidad, e Inclusión

Nuestros Valores Impulsores cimientan nuestra toma de decisiones éticas y constituyen la base de nuestra cultura.

Nuestro Código de Conducta es una guía de campo para el camino de NRG, y traduce nuestros valores en normas de conducta que esperamos de cada uno de nosotros. También proporciona orientación para resolver problemas, encontrar respuestas y comunicar inquietudes. Cubre no solo a todos los que trabajamos en NRG, sino también a nuestros contratistas, consultores y agentes. Además, esperamos que todas las compañías con las que hacemos negocios compartan, respeten y actúen de manera coherente con nuestro Código.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO: Equipo esencial

- Vestimenta adecuada (ropa y calzado)
- Mapa y brújula
- Linterna y baterías extra
- Materiales de primeros auxilios
- Gafas de sol y protector solar
- Cerillos, encendedor o iniciador de fuego
- Navaja o herramienta multiuso
- Alimentos y agua extra
- Refugio de emergencia (tienda de campaña, lona)



No todas las situaciones de trabajo estarán cubiertas por este Código o una política pertinente de la compañía. Ahí es cuando nuestros valores y comprensión compartida del propósito de NRG necesitan orientar nuestra toma de decisiones. Si no está seguro acerca de una situación que enfrenta, hable con su supervisor, un colega, un mentor o cualquier miembro de Cumplimiento, de los departamentos Legal o de Recursos Humanos, o puede llamar a la Línea de Ayuda de Ética, Ethics Helpline. A menudo tomamos nuestras mejores decisiones en colaboración.

## PUNTO CARDINAL: ENCONTRANDO EL CAMINO DE NRG

El código de conducta manifiesta nuestros valores e ilustra cómo afectan nuestro trabajo diario. Lo llamamos "Impulsando Nuestros Valores", precisamente porque nuestros valores se vuelven reales solo cuando se reflejan en la forma en que nos comportamos y tomamos decisiones. Es una "guía de campo" para ayudarnos a encontrar la herramienta o recurso adecuados para llevarnos a través de un terreno desconocido o desafiante.

Debido a que nuestro negocio es tan dinámico y complejo como el mundo que nos rodea, el Código no puede abarcar todas las situaciones que enfrentamos. Pero puede ayudarnos a tomar decisiones basadas en principios, reflejando quiénes somos y hacia dónde nos dirigimos. Hay muchos componentes para la toma de decisiones acertadas, como identificar correctamente el problema o pregunta, hacer un intercambio de ideas sobre una amplia gama de posibles soluciones y medir cuidadosamente la variedad de resultados probables. En NRG, todas nuestras decisiones de negocio también requieren de una cuidadosa consideración de los aspectos éticos de las soluciones y el grado en que reflejan nuestros valores.

- **Comience con nuestro propósito.** Pregúntese si su enfoque ante cualquier decisión o desafío que enfrenta impulsa nuestro propósito de llevar el poder de la energía a las personas y las organizaciones. Por supuesto, muchas de las decisiones que enfrentamos día a día no abordan nuestro propósito directamente, pero cada una de ellas se conecta con los pasos estratégicos o tácticos que estamos tomando para apoyar ese propósito, y usted debe examinar sus decisiones bajo esa luz.
- **Después, considere nuestros valores, comenzando con la rendición de cuentas.** La rendición de cuentas incluye actuar con integridad y exige la toma de decisiones éticas, ya sea que alguien más esté o no mirando lo que hacemos. Decimos lo que queremos decir y alineamos nuestras acciones con nuestras palabras. Las relaciones son importantes para nosotros. Al tomar la decisión o responder a los desafíos que enfrenta, ¿está seguro de que está siendo responsable y actúa con integridad?
- **Luego, considere la naturaleza altamente regulada de nuestro negocio.** ¿Están cualesquiera de sus soluciones prohibidas por la ley o regulación? ¿Alguna de ellas involucra requisitos de cumplimiento adicionales, tales como declaraciones o aprobaciones? Si no está seguro, ¿le ha hecho a las personas adecuadas las preguntas correctas?
- **Por último, observe el Código.** ¿Le proporciona una orientación específica sobre su situación? ¿Le da herramientas o recursos para entender mejor sus circunstancias? Si necesita ayuda en la toma de la decisión o frente al desafío, búsquela.

Hacer cada elección con integridad, en cumplimiento de nuestro propósito y con base en nuestros valores, es NRG en su máxima expresión.



En raros casos, la aplicación de una disposición del Código o una política de NRG puede no parecer la correcta. Si no está seguro, busque orientación. Solo el Asesor General o el Director de Cumplimiento pueden decidir la supresión o modificación de una disposición particular.

# Nuestro compromiso con los demás

La fuerza de NRG depende de nuestra promesa mutua para vivir nuestros valores a medida que avanzamos en la tarea de cumplir con nuestro propósito y actuando como representantes para nuestros accionistas. Esa promesa se refleja en este Código, y cuando somos guiados por el Código aseguramos:

- Una cultura empresarial ética y coherente con nuestros Valores Impulsores
- El cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, así como del presente Código
- Un lugar de trabajo seguro, justo y respetuoso
- Un ambiente de trabajo positivo libre de acoso, hostigamiento e intimidación
- Las decisiones se toman con el mejor interés de NRG, sin conflictos personales o prejuicios
- La confianza en que los reportes de todo tipo, realizados de buena fe, se tomarán en serio y se investigarán adecuadamente y que quienes reporten no se enfrentarán a represalias

## CONSEJOS DESDE EL SENDERO:

**¿Relámpago? Salga corriendo.**

Si escucha truenos, un rayo se avecina. Busque refugio en un área baja, lejos de árboles altos o aislados, vallas metálicas o cuerpos de agua. Permanezca allí durante al menos media hora después del último trueno.



# EL CAMINO HACIA LA PARTICIPACIÓN



## Haciéndonos escuchar y expresándonos

En NRG, dependemos los unos de los otros para expresarnos cuando tenemos una pregunta, sugerencia o inquietud. Nuestra seguridad, integridad y éxito dependen de que cada uno de nosotros tenga el valor y el compromiso de hacer oír nuestra voz. Es igualmente importante que cuando los demás hablen, los escuchemos con atención y con una mente abierta. Hable con su supervisor cuando tenga una pregunta o preocupación. Si no se siente cómodo compartiendo sus preocupaciones con su supervisor, puede comunicarse con cualquiera de los siguientes:

- **Michael Bramnick**, Vicepresidente Senior, Administración y Director de Cumplimiento Normativo: 609-524-4627 (oficina), 609-203-5766 (cel) o [michael.bramnick@nrg.com](mailto:michael.bramnick@nrg.com)
- **Brian Curci**, Vicepresidente Ejecutivo y Director Legal: 609-524-5171 o [brian.curci@nrg.com](mailto:brian.curci@nrg.com)
- **Peter Johnson**, Vicepresidente, Recursos Humanos: 609-524-4759 o [peter.johnson@nrg.com](mailto:peter.johnson@nrg.com)
- **Alberto Fornaro**, Vicepresidente Ejecutivo y Director de Finanzas: 609-524-5475 o [alberto.fornaro@nrg.com](mailto:alberto.fornaro@nrg.com)
- Buzón de ética: [ethics@nrg.com](mailto:ethics@nrg.com)
- Línea de alerta: [www.nrg.alertline.com](http://www.nrg.alertline.com)
- Línea de alerta: 888-263-0463

## Línea de Ayuda de Ética y Línea de Alerta de NRG

La Línea de Ayuda de Ética de NRG (**888-263-0463**) y Línea de Alerta ([www.nrg.alertline.com](http://www.nrg.alertline.com)) están disponibles las 24 horas del día, siete días a la semana. Ambas son administradas por una compañía externa para asegurar la confidencialidad y el anonimato, si así se desea. Las llamadas no se rastrean ni graban, y la Compañía no mantiene ninguna información de identificación con relación al emisor de una comunicación en línea.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO: Señales de ayuda

Hacer una señal de fuego es la forma más fácil de alertar a un equipo de rescate aéreo. Utilice material verde como hojas para hacer el humo más espeso y más visible. Las bengalas de socorro se utilizan mejor cuando realmente puede ver el avión o helicóptero.



# Advertencia: Se prohíbe la represalia

Las represalias de cualquier tipo contra alguien que hace un reporte que él o ella cree que es verdad, lo que llamamos reporte de buena fe, no se toleran. Hacer esto sería contrario a nuestros valores fundamentales y nos impide la construcción de una cultura de "expresión". Si ve, sospecha o está sujeto a represalias por expresarse, por favor, póngase en contacto con cualquiera de los recursos enumerados anteriormente. Por supuesto, actuar con integridad y respeto requiere que hagamos todos nuestros reportes de buena fe. Hacer una denuncia falsa a sabiendas o no reportar una sospecha de violación puede dar lugar a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido.

## Ayudando en las investigaciones

Operamos en un entorno complejo, altamente regulado, sujeto a la supervisión de una amplia gama de organismos gubernamentales. Para que tengamos éxito en ese ambiente y mantengamos nuestra reputación de integridad, es crucial para cada uno de nosotros entender nuestra responsabilidad de participar plena y honestamente en cualquier auditoría, investigación, o consulta cuando NRG le pida hacerlo.

Si recibe una notificación del Departamento Legal pidiéndole que localice o conserve documentos o registros de cualquier tipo, tendrá que hacerlo sin vacilación. Nunca altere, elimine, destruya u oculte registros. Esto aplica incluso si usted no ha recibido una notificación pero tiene razones para creer que los documentos o registros que tiene o controla pueden estar relacionados con una disputa o litigio potencial.

Si recibe una solicitud no rutinaria para obtener información de un gobierno o agencia reguladora dirigida a NRG, tráigalo a la atención de su gerente y contacte al Departamento Legal inmediatamente. Solo el Departamento Legal está autorizado a responder o a aceptar el servicio de documentos legales (tales como citaciones) en nombre de NRG.

Si tiene alguna pregunta acerca de qué hacer, qué conservar o si debería hablar con un regulador o un investigador, contacte al Departamento Legal. Por supuesto, nada en esta sección debe entenderse como que desea evitar que usted hable con cualquier funcionario o agencia del gobierno en cualquier momento en su propio nombre.

### PUNTO CARDINAL: SIGUIENDO LAS SEÑALIZACIONES

Nuestro negocio está sujeto a muchas reglas y regulaciones, establecidas por una amplia variedad de organismos gubernamentales, organizaciones de la industria y mercados de intercambio de energía. Como compañía, somos responsables de obedecer todas estas reglas y reglamentos, reportar incumplimientos reales o supuestos, y cooperar en las auditorías, investigaciones y solicitudes correspondientes para obtener información.

Para más información, vea la sección sobre [Manipulación y Regulación del Mercado](#) en la página 23.



# SEGURIDAD Y BIENESTAR

En NRG, proporcionar un entorno seguro y libre de lesiones que fomente el bienestar de cada empleado es el primero y más fundamental de nuestros Valores Impulsores.

## A la cabeza del grupo

La seguridad y el bienestar son lo que hace posible nuestro viaje, por lo que las adoptamos con el objetivo final de cero lesiones, que es impulsado por un enfoque en las prácticas preventivas de seguridad y el compromiso de devolver a todos a sus seres queridos todos los días. Fomentamos una cultura donde todos se sienten seguros y protegidos.

Todos compartimos la responsabilidad de mantenernos seguros unos a otros y a nuestras operaciones. Cada vez que note condiciones inseguras, vea un problema potencial o note que un colega tiene dificultades, pare lo que está haciendo y avísele a alguien de inmediato. Tan pronto como sea posible, notifique a su nivel superior o a otra administración de NRG. Al reportar los problemas o preocupaciones de inmediato, se reduce significativamente el riesgo de accidentes, lesiones y enfermedades.

### REGLA No. 1: Si no es seguro, no lo haga.

Para asegurar la salud y seguridad de todos, nosotros:

- Estamos atentos a cualquier situación insegura o potencialmente insegura y la reportamos de inmediato
- Mantenemos la seguridad pública al frente de nuestras mentes cuando operamos los negocios de NRG
- Participamos en todos los entrenamientos y actividades del programa de seguridad de NRG
- Entendemos y cumplimos con todas las leyes de seguridad y salud y las normas y reglamentos relacionados de la compañía
- Usamos el equipo y vestimos la ropa de protección personal y de seguridad requeridos, y nos aseguramos de que otros también lo hagan
- Mantenemos las instalaciones y equipos en condiciones seguras
- Detenemos cualquier actividad que ponga la salud o la seguridad de otras personas en situación de riesgo

Para más información, vea el [Programa de Seguridad](#) de NRG, disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.

#### CONSEJOS DESDE EL SENDERO: 8 errores comunes

- Perderse
- Empacar demasiado equipo
- No "domar" las botas de antemano
- El uso de algodón en largas caminatas
- No regular su ritmo
- Olvidar el papel higiénico
- Ignorar el pronóstico de tiempo
- Comer y beber muy poco



## PUNTO CARDINAL: CONDICIONES PELIGROSAS ADELANTE

No es un problema si su supervisor le dice que haga un trabajo y deja de hacerlo a causa de un peligro potencial para la seguridad. Sí es un problema si usted conoce el riesgo potencial de seguridad, pero continúa el trabajo sin avisar a nadie. Ya sea que trabajemos en una oficina o una planta de energía, la seguridad es lo más importante. Cada uno de nosotros juega un papel crucial en mantener a NRG libre de lesiones.



# Reportándose a trabajar

La salud física y mental es crucial para nuestra capacidad de hacer nuestro trabajo efectivamente. Podemos ayudar a hacer nuestro lugar de trabajo seguro y productivo a través de:

- Siempre presentarse a trabajar libre de la influencia de alcohol o drogas ilegales
- Nunca usar, poseer, vender o distribuir drogas ilegales en las instalaciones propiedad de NRG o mientras realiza negocios de NRG dentro o fuera de NRG

Usted puede usar medicamentos prescritos legalmente o de venta libre, siempre y cuando no afecten su capacidad para realizar su trabajo con seguridad y eficacia. Si siente preocupación por la capacidad de cualquier persona para realizar un trabajo de manera segura en NRG, incluyendo el suyo, hable y cuénteles a un gerente inmediatamente.

Si lo permite la legislación local, el Director General, o cualquier miembro del Equipo de Dirección Ejecutiva podrán autorizar servir bebidas alcohólicas en las instalaciones de la Compañía para eventos especiales.

Para más información, vea la [Política de Lugar de Trabajo Libre de Drogas y Alcohol](#) de NRG, disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.

## PUNTO CARDINAL: MÁS VALE PREVENIR QUE LAMENTAR

**P:** Mi médico me recetó un medicamento que puede causar somnolencia. Sé que debería decirle a mi supervisor, pero tenemos una fecha límite y siento como si no debería molestarlo con esta información. ¿Está bien seguir trabajando siempre y cuando sea cuidadoso al respecto?

**R:** Debe informar a su supervisor inmediatamente que usted está bajo un medicamento recetado que puede afectar su desempeño. La seguridad es siempre más importante que cumplir un plazo. Usted muestra respeto por sí mismo y por sus compañeros de trabajo al informar a su supervisor y le deja decidir la mejor manera de manejar la situación.



# Trabajando para mantener la naturaleza en excelente forma

Estamos comprometidos a hacer del mundo un lugar mejor para vivir al llevar el poder de la energía a las personas y las organizaciones, colocando a los clientes en el centro de todo lo que hacemos. Ese empeño comienza con nuestros esfuerzos estratégicos para incorporar la sostenibilidad en todo lo que hacemos, incluyendo la construcción de una de las oficinas centrales más eficientes del país en términos energéticos, la repotenciación de nuestra flota de generación convencional, la búsqueda de formas creativas para capturar y utilizar las emisiones de carbono, y ofrecer la opción de soluciones renovables y sostenibles a nuestros clientes residenciales y corporativos. Respetamos a nuestros vecinos y sus comunidades y nos esforzamos por mantenerlos seguros al operar en formas que cumplen o exceden todas las leyes y reglamentos ambientales aplicables. Tomamos nuestras responsabilidades ambientales en serio porque sabemos que es lo que hay que hacer, para nosotros mismos, nuestros vecinos y las generaciones futuras.

## PUNTO CARDINAL: ¿DÓNDE PUEDO REPORTAR UNA PREOCUPACIÓN DE SEGURIDAD O DEL MEDIO AMBIENTE?

- Su supervisor
- **Susan Rogers**, Vicepresidente, Seguridad y Entrenamiento: 713-537-2289 o [susan.rogers@nrg.com](mailto:susan.rogers@nrg.com)
- **Walter Stone**, Vicepresidente Senior, Consejero General Adjunto y de Ambiente: 202-585-3812 o [walter.stone@nrg.com](mailto:walter.stone@nrg.com)
- **Jeanne-Mey Sun**, Vicepresidente, Sustentabilidad: 713-280-8800 o [jeanne-mey.sun@nrg.com](mailto:jeanne-mey.sun@nrg.com)
- También puede contactar a su supervisor, a los departamentos de Recursos Humanos o Legal, o las líneas de ayuda [Alertline](#) o [Ethics Helpline](#).

Para más información, vea el [Manual de Políticas y Procedimientos Medio Ambientales de NRG](#), disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.



# ENFOQUE EN EL CLIENTE

En nuestro complejo negocio, es esencial comprender y ofrecer soluciones energéticas convincentes que satisfagan las necesidades actuales y futuras de los clientes.

## Compartiendo metas y evitando conflictos

Comprender y ofrecer soluciones energéticas convincentes que satisfagan las necesidades actuales y futuras de los clientes requiere todos nuestros mejores esfuerzos. Mantenernos enfocados en ese propósito significa evitar situaciones en las que nuestros intereses personales podrían diferir de los de NRG y podrían influir en nuestras decisiones de negocio. Es importante reconocer los conflictos de interés y darlos a conocer cuando ocurran o tengan el potencial de ocurrir. Los conflictos de interés dañan a NRG porque los implicados pueden no estar trabajando hacia los mismos objetivos que el resto del equipo, y pueden minar nuestra confianza mutua o crear la apariencia de injusticia en el lugar de trabajo.

Aquí hay algunos conflictos de interés comunes que pueden surgir:

- Usted tiene un empleo secundario. Los empleados por hora necesitan la aprobación de su supervisor cuando tienen o adquieren un segundo trabajo. Los empleos secundarios para los empleados exentos requieren la aprobación del Director de Cumplimiento. Entre los factores que deben considerarse son si:
  - El otro trabajo podría interferir con que usted dé a NRG sus mejores esfuerzos
  - El otro trabajo es con un competidor o una empresa que hace negocios con NRG
  - Puede que tenga que utilizar el tiempo o los recursos NRG para apoyar su otro trabajo
- Usted realiza negocios de NRG con un pariente o amigo cercano. Esto es casi siempre un problema y está prohibido, incluso cuando:
  - Usted es responsable, total o parcialmente, de tratar, contratar, pagar, comprar o vender a los negocios de su pariente o amigo
  - Tiene cualquier responsabilidad relacionada con la cuenta de electricidad al por menor de un pariente o amigo

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO: Esté atento de los osos

Al caminar en territorio de osos, manténgase alejado de las cuevas oscuras y troncos huecos donde los osos pueden hacer sus madrigueras. Mantener limpio el lugar de acampamiento y asegurar los alimentos durante la noche colgándolos de la rama de un árbol también le ayudará a evitar un encuentro.



- Usted está en posición de influir en la contratación de, o condiciones de empleo para, alguien con quien tenga una relación personal, o viceversa. Este tipo de conflicto surge cuando:
  - Un empleado es supervisado - en cualquier lugar a lo largo de la "cadena de mando" - por un pariente o amigo cercano
  - Un empleado tiene una relación íntima con otro empleado que está en posición de influir de cualquier forma acerca de sus condiciones de empleo
- Usted o un miembro de su familia inmediata tiene un interés en una compañía que compite o hace negocios con NRG. Esto puede no ser un problema a menos que el interés sea lo suficientemente importante para usted al grado que pudiera afectar las decisiones que tome en NRG en cualquier forma

Para más información, vea la [Política de Nepotismo](#) de NRG, disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.

## PUNTO CARDINAL: MOVIÉNDOSE EN LA MISMA DIRECCIÓN QUE EL RESTO DEL EQUIPO

No es un problema si su cuenta de jubilación incluye acciones de un competidor de NRG que cotiza en bolsa. Sí es un problema si usted es el socio silencioso en el corretaje de energía competitiva de su hermano en un área donde NRG opera o planea operar.



La mejor manera de evitar conflictos de interés es la divulgación oportuna, completa y honesta a su supervisor, quien trabajará con el Director de Cumplimiento para encontrar una solución que proteja los mejores intereses de NRG, evite la apariencia de un conflicto de interés y se acomode sus necesidades tanto como sea posible.

# La mejor manera de evitar conflictos de interés es con la divulgación honesta



# Privacidad de datos

A menudo tenemos acceso a los datos personales de los solicitantes de empleo, clientes, colegas y otros. Tenemos la responsabilidad de mantenerla a salvo y segura. No discutimos ni divulgamos información personal por ninguna razón que no sea absolutamente necesaria para hacer nuestro trabajo. La información personal sobre los empleados incluye los registros de datos personales o delicados sobre los demás, tales como:

- Información de contacto
- Información bancaria
- Detalles de salario y beneficios
- Información de salud y seguro
- Evaluaciones de desempeño
- Comunicaciones disciplinarias
- Registros de asistencia

Nosotros no proporcionamos ninguna de esta información a terceras partes, incluyendo otras empresas de NRG, sin la aprobación previa del Departamento Legal. El intercambio de información del cliente entre las empresas de NRG es igualmente compleja y requiere revisión del Departamento Legal.

## Relaciones gubernamentales

Como líder en la industria y ciudadano corporativo comprometido, NRG mantiene regularmente informadas a las autoridades gubernamentales y reguladoras sobre nuestras operaciones, productos y servicios. Estamos orgullosos de nuestro trabajo, emocionados de compartir nuestras posiciones y con ganas de dar forma al diálogo. Quienes tenemos la responsabilidad de contactar a estos funcionarios entendemos y cumplimos con las leyes y reglas que rigen el cabildeo y la actividad política corporativa.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO:

#### Limpie su rastro

"No dejar huella" es un lema común de los campistas y excursionistas experimentados. Entre otras cosas, esto significa la eliminación adecuada de desechos, minimizar los efectos de fogatas y mantenerse alejado de la vida silvestre.



## El Comité de Acción Política de NRG (PAC)

Creado por NRG de conformidad con la ley de financiamiento de campañas de EE.UU., el NRG PAC podrá realizar recaudación de fondos, pero de ninguna otra manera solicitará contribuciones de campaña de otros empleados (o cualquier persona), y no ayudará a nadie a hacer contribuciones políticas directas. Depende de cada uno de nosotros decidir si queremos contribuir personalmente al NRG PAC. Ni la Compañía ni ningún empleado de ningún nivel puede ejercer presión sobre nadie para que contribuya. Además, nadie será reembolsado - directa o indirectamente, en forma de un aumento de compensación, beneficios o algo más - por contribuir.

# Contribuciones políticas

En ciertas circunstancias limitadas, NRG puede contribuir a los candidatos federales, estatales o locales. Sin embargo, las contribuciones a cualquier partido político, candidato o campaña (incluyendo patrocinar una visita al sitio u otro evento público) (deben ser permisibles) bajo la ley aplicable y requerirán la aprobación previa por escrito del Director de Cumplimiento y del Jefe de Asuntos Gubernamentales. También se requiere la aprobación previa para cualquier obsequio o entretenimiento a funcionarios públicos, o cualquier empleado o representante de cualquier entidad gubernamental. Algunas entidades gubernamentales tienen restricciones "pagar por jugar" que limitan la capacidad de hacer contribuciones políticas personales sin potencialmente interferir con el negocio de NRG. Por ejemplo, tal contribución podría descalificarnos para recibir un contrato de un estado o municipio. Ya que estas reglas son bastante complejas, usted debe buscar la orientación del Departamento Cumplimiento o Legal antes de hacer contribuciones políticas personales.

## Participación política

Todos tenemos la libertad de participar en las actividades cívicas y políticas de nuestras comunidades. Al hacerlo, debemos dejar claro que estamos hablando y actuando como individuos - no en nombre de NRG. Si elige participar en el proceso político, por favor hágalo en su tiempo, usando sus propios recursos. No utilice los sistemas de computación, direcciones de email u otra propiedad de NRG para expresar sus puntos de vista políticos personales o en beneficio de un candidato político o campaña. Cada uno de nosotros tiene el derecho a postularse u ostentar un cargo público. En vista de los posibles conflictos de interés, sin embargo, obtenga la aprobación del Director de Cumplimiento antes de solicitar o aceptar cualquier cargo público. NRG no ejercerá ninguna presión, directa o indirectamente, a los empleados con respecto a la ejecución de sus funciones en cargos públicos.

### PUNTO CARDINAL: POLÍTICAS DE OFICINA

No es un problema si un empleado da a sus amigos un aventón a una concentración política en su vehículo personal. El vehículo pertenece al empleado y éste es libre de usarlo como desee. Sí es un problema si el empleado utiliza un vehículo de NRG para transportarse y a sus amigos a la concentración. El vehículo es propiedad de NRG, y permitir su uso con fines políticos es contrario a la política de la Compañía.



# COLABORACIÓN

Todos en NRG están viajando hacia el mismo objetivo, y necesitamos trabajar juntos, en toda la organización, como un solo equipo enfocado en brindar valor a nuestros grupos de interés. Nos tratamos con respeto mutuo a cada paso del camino. Demostramos respeto por nuestros accionistas y clientes creando valor para su beneficio y mostramos nuestro respeto por las comunidades donde operamos en nuestros muchos esfuerzos por ser buenos vecinos y en nuestro compromiso de proteger y mejorar el medio ambiente.

## Protección de los activos corporativos

A través del trabajo duro y la innovación, NRG acumula activos que alimentan nuestro éxito. Es nuestra responsabilidad - hacia nosotros mismos, la Compañía y nuestros accionistas - asegurar que los mantengamos seguros y los utilicemos de manera eficiente. Nuestros activos incluyen todo, desde nuestras cuentas por cobrar y dinero en efectivo hasta la energía que producimos y el combustible que usamos para generarlo. Estos incluyen todos los equipos, sistemas, registros, edificios, bienes raíces, vehículos, planes y propiedad intelectual - todo lo que poseemos o arrendamos o a lo cual tenemos derecho. Utilizamos los activos de NRG solo para fines de negocio, excepto por el muy limitado uso personal permitido por este Código y Política de la Compañía. Ya sea un teléfono, laptop, hoja de datos o un vehículo, tratamos los activos de NRG con cuidado - protegiéndolos contra el malgasto, daño y robo. Eliminamos, duplicamos, recreamos, destruimos, publicamos, vendemos o regalamos activos de NRG solamente como se indica en las políticas establecidas de NRG.

## Maximizando las oportunidades corporativas

En el curso de nuestro trabajo o debido a las posiciones que tenemos y la información a la que tenemos acceso, es posible que de vez en cuando nos encontremos con valiosas oportunidades de negocio. Debido a que estas oportunidades pertenecen a NRG, las presentamos rápidamente a nuestros supervisores o altos dirigentes de la empresa de manera que NRG pueda beneficiarse de ellas. Ya sea que NRG haga uso o no de una oportunidad en particular, se requiere la aprobación previa por escrito del Director de Cumplimiento antes de que un empleado pueda tomar ventaja personal de la misma.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO: Yendo solo

Caminar o acampar solo no es automáticamente peligroso. Sin embargo, embarcarse en una estadía en solitario sin avisar a nadie lo es. Siempre asegúrese de dejar que alguien en casa sepa dónde va, cuándo saldrá y cuándo estará de vuelta.



# Información confidencial y patentada

En NRG, estamos en constante creación de valor a través de invenciones, innovaciones y mejoras que se convierten en activos corporativos. Estos activos son el futuro de NRG, y nuestro éxito depende de mantener su confidencialidad. Estos incluyen la propiedad intelectual de NRG, secretos comerciales, patentes, derechos de autor registrados o no registrados, marcas comerciales, marcas de servicio, ideas e invenciones. Las ideas, invenciones, mejoras y cualquier otra propiedad intelectual que usted cree o desarrolle en el curso de su trabajo para NRG son también activos de NRG. A medida que los cree o desarrolle, póngase en contacto con su supervisor de inmediato para asegurarse de que estén protegidos adecuadamente.

Gran parte de nuestra información patentada es confidencial, lo que significa que no está disponible al público. Esto incluye:

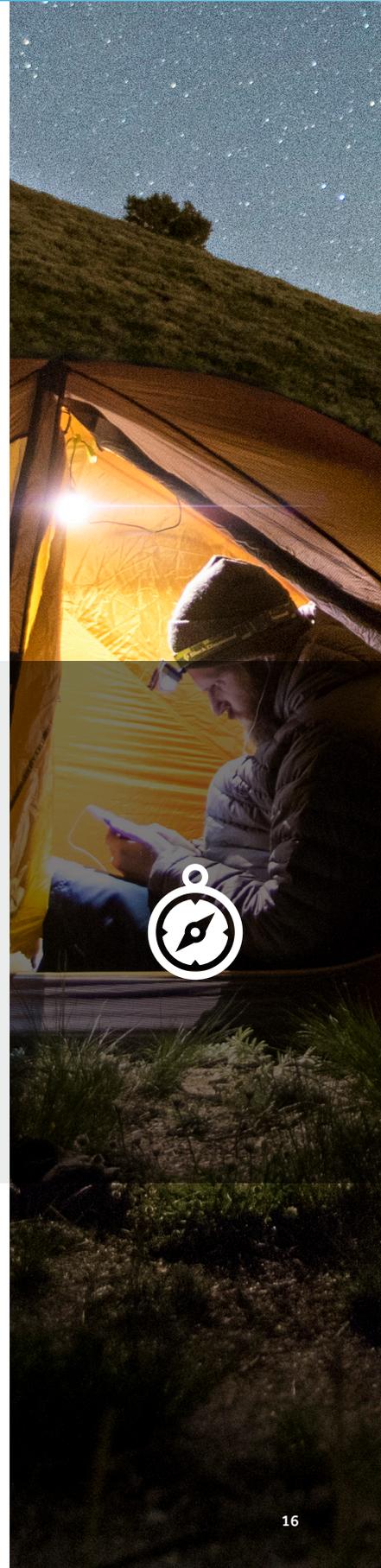
- Resultados financieros y datos inéditos
- Propiedad intelectual no divulgada (como invenciones, software, diseños, mejoras en los procesos y otros secretos comerciales no sometidos a patentes, marcas comerciales o protección de derechos de autor)
- Planes estratégicos y de mercadeo
- Listas de proveedores y facturas de materiales
- Proyectos de licitaciones, respuestas y propuestas no públicos

Para proteger esta información, nunca discutimos sobre ella donde podríamos ser escuchados, mostrarla donde alguien que no debería verla podría hacerlo, o dejarla donde podría perderse o ser robada.

## PUNTO CARDINAL: CONSEJOS DE SEGURIDAD PARA LA JUNGLA ELECTRÓNICA

En nuestro mundo digital cada vez más interconectado, el riesgo de perder información valiosa es significativo y creciente. La pérdida o robo de una laptop, smartphone o incluso una unidad USB pueden dar lugar a una fuga masiva de datos, daños a nuestra ventaja competitiva ganada con esfuerzo e impacto financiero significativo. A menos que esté autorizado a hacerlo, nunca descargue datos confidenciales o de propiedad en dispositivos portátiles o personales. Si está autorizado, asegúrese de encriptar la descarga correctamente y de que el dispositivo esté protegido. Nunca transfiera la información a un dispositivo o red personal. Solo transferimos información confidencial o patentada a terceros cuando tenemos un acuerdo de confidencialidad firmado aprobado por el Departamento Legal. Protegemos la información recibida de otros bajo un acuerdo de confidencialidad tan cuidadosamente como protegemos nuestra propiedad.

Para más información, vea los documentos [Procedimientos de Protección y Violación de la Información Minorista Confidencial](#) y [Políticas de Comunicación de NRG](#), disponibles en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.



## PUNTO CARDINAL: ¿ES ESTA LA DIRECCIÓN CORRECTA?

**P:** Estoy dando una presentación sobre el futuro de la elección en los mercados de electricidad residencial y minorista. ¿Necesito hacer algo por adelantado?

**R:** Comparta su presentación con su supervisor y con los departamentos Legal y de Comunicaciones, con bastante anticipación, para que aseguren que sea consistente con nuestra posición pública y que no contenga información confidencial.



## Respetando el derecho de paso de los demás

Respetamos los derechos de propiedad intelectual de otros, al usar un producto o innovación o al duplicar trabajos con derechos de autor solo cuando tenemos permiso para hacerlo. En general, las licencias que cubren el software que empleamos limitan el número de usuarios autorizados de NRG, por lo que solo copiamos software en otros dispositivos con la aprobación previa del Departamento de IT.

## Registros e informes precisos

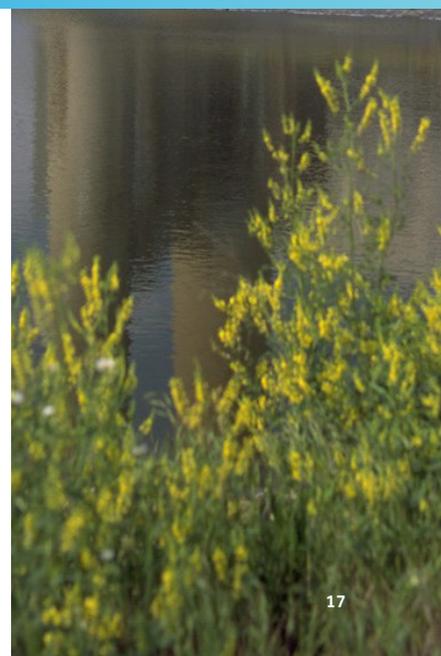
La integridad de nuestros registros comerciales es crucial para nuestro éxito. Los registros completos y exactos son fundamentales para la correcta toma de decisiones y un aspecto vital de nuestras obligaciones de cumplimiento, legales, financieras y administrativas. Creamos y mantenemos estos registros cuidadosa y honestamente, siempre proporcionando divulgaciones completas, justas, exactas, oportunas y comprensibles en todos los informes y comunicaciones públicos. No creamos registros falsos o engañosos o nos desviamos de los procedimientos de contabilidad establecidos.



## Retención de registros

Las políticas de administración de registros de NRG aplican a todos los registros que creamos, electrónicos o impresos, en el curso de nuestro trabajo, y las seguimos de cerca. Si no está seguro de si, cómo o cuánto tiempo se debe mantener un registro de cualquier tipo, contacte al Departamento Legal. El Departamento Legal puede anular los calendarios de retención normales en ciertas situaciones. Debido a que la pérdida o destrucción de registros relacionados con investigaciones o juicios pueden tener consecuencias muy importantes, como "retenciones legales", deberán seguirse muy de cerca tan pronto como se reciban. Si no está seguro de lo que se requiere, o si se da cuenta de una citación, litigio contemplado o a la espera, o una investigación gubernamental, notifique inmediatamente al Departamento Legal.

Para más información, vea la [Política de Administración de Registros](#), disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.



# Comunicaciones públicas y consultas de los medios

Tenemos la responsabilidad de proteger la reputación y la información confidencial de NRG cuando nos comunicamos con el público. Para garantizar que nuestras comunicaciones públicas sean exactas, completas y en cumplimiento con la ley aplicable y la política interna, refiera todas las consultas de los medios de comunicación, analistas de valores e inversionistas a los departamentos de Comunicaciones o de Relaciones con los Inversionistas, según el caso. Solo ellos y selectos miembros de la alta gerencia están autorizados para hablar en nombre de la Compañía.

## Medios sociales: Proceda con precaución

Las redes sociales nos ayudan a conectar con nuestros clientes y a correr la voz acerca de los productos y servicios de NRG. Cuando se usan con prudencia, las redes sociales pueden ayudarnos a cambiar la forma en que las personas piensan acerca de y usan la energía, creando espacio para nuestras ofertas y un valor sustancial para la Compañía. Sin embargo, ya que el contenido en las redes sociales usualmente no suele ser objeto de examen interno previo, se mueve con rapidez y de manera impredecible y es imposible de retractar o eliminar, nos aseguramos de que lo que publiquemos concuerde con los valores y la identidad de NRG, y no haga daño a la Compañía. Al publicar en los blogs u otros foros en línea, sea franco sobre su conexión con NRG, dejando claro usted está hablando por usted mismo y no en nombre de NRG salvo que esté autorizado para hacerlo. Actúe con integridad y no publique o divulgue información confidencial o patentada. Evite los comentarios negativos sobre las relaciones comerciales de la Compañía. No insulte ni avergüence a sus compañeros de trabajo ni comparta su información personal sin su permiso. Recuerde, si tiene alguna preocupación que expresar acerca de la Compañía o sus colegas, siempre puede comunicarse con la Línea de Ayuda de Ética en **888-263-0463** o utilizar cualquier otro canal de comunicación interna.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO: Fotografía en exteriores

Haga todo lo posible por no tomar fotos de personas o cosas con el sol a sus espaldas. Si está frente a un punto de referencia y no puede ajustar su posición, utilice el flash de la cámara para rellenar sombras.



## PUNTO CARDINAL: MIRE ANTES DE SALTAR

Al usar redes sociales, PIENSE antes de publicar. Pregúntese:

- ¿Está claro que estoy publicando en mi nombre y no en nombre de NRG?
- ¿La publicación está libre de información confidencial, patentada o personal?
- ¿Esta publicación refleja el propósito y los valores de NRG?
- ¿Es esta publicación respetuosa hacia los demás en el trabajo o en mi comunidad, o podría ser vista como discriminatoria, de acoso, hostigamiento u ofensiva?

Para más información, vea la [Política de Medios Sociales](#) de NRG, disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.



Independientemente de nuestras posiciones dentro de la compañía, todos somos líderes. Nuestra capacidad de actuar como líderes es fundamental para nuestra capacidad de cumplir nuestro propósito y crear valor. Ejercemos liderazgo mediante la toma de decisiones en apoyo de nuestro propósito y con base en nuestros valores. Desarrollamos nuestros planes cuidadosamente, los comunicamos de manera efectiva y los implementamos de manera decisiva.



El liderazgo es lo que nos impulsa.

# RENDICIÓN DE CUENTAS

La rendición de cuentas es la energía que impulsa a NRG. Decimos lo que queremos decir y hacemos lo que decimos. Actuamos con integridad y siempre hacemos lo correcto para nuestra gente, clientes, comunidades y medio ambiente.

La rendición de cuentas es fundamental para nuestras relaciones con los demás, las organizaciones con las que estamos conectados y las comunidades que tenemos el privilegio de servir. Juntos avanzamos hacia nuestro propósito compartido.

## Obsequios y entretenimiento

Dar y recibir pequeños obsequios y compartir comidas razonables y entretenimiento apropiados son formas de conectar con la gente y profundizar las relaciones comerciales. Nuestra integridad requiere que nunca ofrezcamos o aceptemos obsequios, entretenimiento u otros favores que sean, o puedan parecer que tengan la intención de influir en las decisiones comerciales de quienes los reciben. Si alguien le ofrece un regalo valioso o entretenimiento extravagante, cortésmente decline la oferta y discúptalo con su supervisor. Si no es posible devolverlo o rechazarlo, contacte al Director de Cumplimiento por escrito, de inmediato, para obtener instrucciones. Para una orientación rápida, complete el enlace Solicitud de Aprobación de Obsequios o el enlace de Solicitud de Aprobación de Entretenimiento en la intranet de NRG, el Insider.

### PUNTO CARDINAL: PISANDO EL CAMINO ESTRECHO

No es un problema si, después de cerrar un gran negocio, un gerente de NRG comparte una comida agradable y una botella de vino de precio moderado con el equipo de administración del cliente. Sí es un problema si, durante las negociaciones de contrato con un prospecto, un gerente de NRG envía una botella de vino a la casa de un gerente del cliente potencial.



Para más información, vea la [Política de Obsequios y Aceptación de Entretenimiento de Negocios](#) de NRG, disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.

# Sobornos, comisiones ilegales y corrupción

En NRG, nos ganamos el negocio; no lo compramos. Eso significa que no participamos en sobornos, comisiones ilegales o corrupción, o cualquier cosa que remotamente lo parezca. Somos escrupulosos en nuestra actividad de negocios y aún más cuidadosos en nuestras interacciones con los funcionarios públicos o gubernamentales. También depende de nosotros asegurarnos que los consultores, agentes y cualquier otra persona que actúe en nuestro nombre cumplan con estos mismos altos estándares.

## PUNTO CARDINAL: ELEGIR COMPAÑEROS DE VIAJE CON PRECAUCIÓN

**P:** ¿Podría NRG estar en riesgo si contratamos a un agente que participa en soborno, incluso sin nuestro conocimiento?

**R:** Sí, podríamos estarlo. Es por eso que tenemos que tener cuidado cuando contratamos y administramos a quienes nos representan. Los agentes u otras personas que dicen ser capaces de “acortar la burocracia” o que dicen “conocer a las personas correctas” son peligrosos.

Para más información sobre la retención de agentes internacionalmente, vea la [Política y Kit de Herramientas de la FCPA](#), disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con Cumplimiento.

La corrupción en todas sus formas tiene consecuencias legales graves para las compañías e individuos que se involucran en ella. Más importante aún, es terriblemente destructiva ya que distorsiona los mercados, destruyendo el desarrollo económico y causando estragos en las comunidades locales. Es por eso que conocemos y respetamos las leyes aplicables contra el soborno y la corrupción, incluyendo la Ley Estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero (FCPA) y la política de NRG relacionada. La práctica o las costumbres locales y lo que están haciendo nuestros competidores no hacen ninguna diferencia; cumplimos con la letra y el espíritu de la ley.

Nuestra política contiene más detalles, pero los fundamentos de cumplimiento de la FCPA son sencillos. Nunca damos **nada de valor** a ningún **funcionario del gobierno** para recibir un beneficio comercial. Además, por muchas razones, incluyendo el cumplimiento de la FCPA, es de vital importancia que registremos todos nuestros gastos y transacciones con precisión para que sepamos y podamos demostrar a dónde fue nuestro dinero y por qué.

Para más información, vea la [Política y Kit de Herramientas de la FCPA](#), disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con Cumplimiento.

## Manteniendo su distancia de los tomadores de decisiones

En el desarrollo de nuestro trabajo, nos comunicamos con frecuencia con los jueces, empleados públicos y reguladores que deciden sobre los permisos, solicitudes, ofertas, contratos, normas y tasas que afectan a nuestro negocio. Nosotros abogamos enérgicamente por nuestras posiciones de manera oficial y evitamos el contacto informal o personal con los tomadores de decisiones sobre una cuestión pendiente cuando hacerlo constituiría un intento impropio de influir en su determinación. Siga todas las reglas relativas a tales comunicaciones, incluyendo las reglas que restringen las comunicaciones no públicas o extraoficiales.

Para obtener más información, comuníquese con el Asesor General o el Director de Cumplimiento.



# Trato justo

Ganamos negocios y avanzamos nuestro propósito con base en el poder de nuestras ideas y el carácter de nuestra gente. Tratamos a todas las personas con integridad y tratamos de manera justa con los compañeros de trabajo, clientes, socios, proveedores, competidores y representantes del gobierno. Somos sinceros acerca de los hechos materiales, y nunca los escondemos o tergiversamos. Somos francos acerca de nuestra identidad como empleados de NRG, nunca disfrazando nuestras identidades para acceder a la información que no se nos da como empleados de NRG y nunca contratando a un tercero para obtener la información de formas que no podríamos hacerlo nosotros mismos.

## Competencia y antimonopolio

Nuestro éxito se basa en los méritos de nuestros productos y servicios y la pasión con la que creemos en ellos. Nosotros cumplimos plenamente con las leyes antimonopolio y de competencia aplicables en todas partes en las que hacemos negocios, aunque nadie esté mirando. Estas leyes varían de un país a otro, pero en general, protegen a los consumidores mediante la prohibición a los competidores de una actuación conjunta con el fin de controlar los precios o reducir la competencia. Las actividades prohibidas incluyen:

- Fijación de precios y manipulación de las licitaciones
- Acuerdos con competidores de no tratar con un cliente o proveedor
- Acuerdos con competidores para limitar la producción
- Las tergiversaciones, incluyendo la publicidad falsa o engañosa, con respecto a nuestro propio producto o servicio o el de un competidor

Es nuestra responsabilidad conocer y seguir las leyes aplicables de antimonopolio y competencia. También tenemos que garantizar que los terceros que trabajan en nuestro nombre no adopten prácticas anticompetitivas que podrían violar las leyes o dañar la reputación o negocios de NRG. Si usted está involucrado en o considerando una transacción o acuerdo de cualquier tipo con un competidor, o que pueda restringir la competencia en cualquier forma, contacte al Departamento Legal para obtener más información.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO:

#### Leyes locales

Antes de embarcarse en una excursión al aire libre, familiarícese con las reglas y regulaciones de la zona que va a visitar. Sea consciente de los cierres y requisitos de permiso, lea las señales y respete las barreras.



# Manipulación y regulación del mercado

Cuando se trata de la venta de la energía, tenemos obligaciones de cumplimiento bajo las reglas del Departamento de Energía, la Comisión de Mercados de Comercio de Futuros, la Comisión Federal Reguladora de Energía, la Corporación de Confiabilidad Eléctrica de América del Norte, los operadores de sistemas independientes pertinentes y muchos otros. El cumplimiento de las reglas de manipulación de mercado de estos organismos, así como los de las otras organizaciones e intercambios, es vital para nuestra integridad, reputación y éxito.

Las reglas de manipulación del mercado prohíben las acciones o transacciones que no tengan un fin comercial legítimo y estén destinadas a - o que podrían razonablemente - manipular los precios de mercado, condiciones o reglas para los productos de energía eléctrica o de electricidad. Los ejemplos incluyen las operaciones de lavado, las transacciones basadas en la presentación de información falsa o engañosa y la congestión creada artificialmente.

Asegúrese de que está familiarizado con los requisitos legales y de regulación relacionados con su trabajo y los trabajos de aquellos que reportan a usted, y busque la orientación adecuada y la capacitación de los departamentos de Riesgo, Cumplimiento de Leyes o Legal.

Para más información, vea la [Política de Cumplimiento del Comercio de la Energía](#) y la [Política Administración de Riesgos](#), disponibles en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.

## Abuso de información privilegiada

Muchos de nosotros tenemos acceso a información que, de hacerse pública, pudiera afectar el precio de las acciones de NRG u otras compañías que cotizan en la bolsa, incluyendo nuestros proveedores, clientes y posibles objetivos de fusión y adquisición. Esta es "información material no pública" y tenemos una obligación legal y ética de no revelarla a nadie. Es contra la ley negociar acciones (u otros valores) de cualquier compañía mientras usted tenga información material no pública con respecto a esa compañía, o relacionada con factores que pudieran afectar a esa compañía, o proporcionar esa información a alguien más para hacer negocios con base en eso. Si no está seguro de si usted o cualquier otra persona puede participar legalmente en cualquier transacción relacionada con una acción u otro valor, contacte al Departamento Legal.

Para más información, vea la [Política de Negociación de Valores y de Confidencialidad](#), disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO:

#### Acampar con cortesía

La gente a menudo disfruta de la privacidad de una excursión al aire libre, de escuchar a la naturaleza y lograr una sensación de soledad. Ayude a sus compañeros de excursión a obtener la máxima experiencia al hacer el campamento fuera de la ruta, evitando ropa y equipo de colores brillantes, y manteniendo los niveles de ruido bajos.



# Comercio internacional

Cada vez que hacemos negocio de cualquier tipo más allá de las fronteras nacionales, cumplimos con las leyes tanto de los Estados Unidos como de los otros países involucrados en relación con el envío de mercancías, la realización de transacciones financieras, la transferencia o intercambio de datos o información técnica, la prestación o no de servicios a través de las fronteras nacionales. El gobierno de EE.UU. restringe el comercio con ciertos países, compañías y personas para evitar la proliferación nuclear, luchar contra el terrorismo y el tráfico de narcóticos a nivel mundial y para imponer sanciones políticas. Nos regimos por estas restricciones, pero cambian con frecuencia. Contacte a los departamentos Legal o de Cumplimiento para asesoramiento y dirección si usted no está del todo seguro sobre qué normas aplican o cómo funcionan, o participa en alguna nueva transacción o negocio con posibles consecuencias internacionales.

## Uso personal de sistemas de la compañía

Los sistemas informáticos de NRG, incluyendo nuestro teléfono, email, sistemas de computación, intranet e internet, son propiedad de la compañía y fundamentales para el proceso de creación de valor. Se permite el uso ocasional de estos sistemas por razones personales, siempre y cuando no interfiera con el trabajo de nadie. El uso personal debe ser limitado y nunca puede incluir ninguna actividad ilegal, ofensiva, acosadora o discriminatoria. Al hacer uso personal de los sistemas de NRG, no espere que los mensajes, datos o archivos enviados o recibidos sean privados. Bajo las leyes y acuerdos aplicables, NRG podrá acceder a cualquier comunicación o datos en estos sistemas, sin su permiso, en cualquier momento y por cualquier motivo.

Para más información, vea la Guía para uso del Equipo, Acceso a Email e Internet y la [Política de TI](#), disponibles en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO: Excursión en el extranjero

Un cuidado especial debe ser tomado si se encuentra al aire libre en otros países. Manténgase alejado de las fronteras internacionales, ya que al cruzar accidentalmente usted puede tener problemas con los guardias de fronteras y otras autoridades en el otro lado.



# Haciendo lo correcto para el medio ambiente

Cada uno de nosotros en NRG está trabajando hacia un futuro energético sostenible. Nuestras decisiones reflejan esa mentalidad, así como nuestro deseo de ser un ejemplo para el resto de la industria al ofrecer electricidad asequible y confiable, incluyendo opciones renovables y gas natural, a la vez que continuamos haciendo crecer nuestro negocio. Desarrollamos innovaciones que tienen el potencial de descarbonizar nuestras operaciones y extender la vida productiva de nuestras plantas de energía, apoyando nuestro negocio y metas de sostenibilidad, y manteniendo la sostenibilidad en el corazón de lo que hacemos.

Para más información, visite la sección de Sostenibilidad en [nrg.com](http://nrg.com).

# DIVERSIDAD, EQUIDAD, E INCLUSIÓN

Nuestro propósito es ser un lugar de inclusión, donde cada voz importa, y donde celebramos nuestras diferencias y defendemos nuestra diversidad.

## Diversidad e igualdad de oportunidades en el empleo

Una fuerza laboral diversa es una fortaleza. Nuestros diferentes orígenes, experiencias y perspectivas amplían la base de conocimientos de nuestra Compañía y mejoran nuestras habilidades. Nuestro respeto fundamental mutuo requiere que cada decisión que tomemos acerca de a quién considerar para contratar, a quién promover o disciplinar, o cómo colocar personal en un proyecto o estructurar un permiso, se base en los méritos de un individuo y las necesidades de NRG, sin importar su:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Género, identidad de género o expresión de género
- Edad
- Discapacidad mental o física
- Estado civil
- Orientación sexual
- Estatus de veterano

Hable si experimenta o es testigo de discriminación en la contratación, ascenso, traslado, capacitación, despido, terminación o compensación y beneficios. Informe a su supervisor o a Recursos Humanos, o contacte las líneas de ayuda [Ethics Helpline](#) o [Alertline](#). Denunciar la discriminación es cuestión de vivir nuestros valores fundamentales de respeto y liderazgo ejemplar. No toleramos represalias contra los empleados o solicitantes que denuncien una discriminación de buena fe.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO: Mantenimiento del equipo

Un buen equipo de campamento y paseo está construido para durar, pero solo si se mantiene en buenas condiciones. Después de un viaje, ventile cualquier cosa que se humedezca, limpie todo adecuadamente y lea las etiquetas en la ropa para exteriores para averiguar cómo debe ser lavada.



# Prácticas de empleo justas

Las prácticas de empleo justas hacen más que mantener a NRG en cumplimiento de las leyes laborales y de empleo aplicables. Contribuyen a una cultura de respeto. NRG se compromete a cumplir con todas las leyes aplicables en materia de libertad de asociación, privacidad, negociación colectiva, inmigración, horario de trabajo, salarios y horas, así como las leyes que prohíben el trabajo forzoso, obligatorio e infantil y la discriminación en el empleo. Requerimos el mismo compromiso por parte de todos nuestros proveedores. Más allá del cumplimiento legal, nos esforzamos por crear un entorno de consideración para con todos los empleados dondequiera que NRG realiza negocios.

Para más información, vea la [Política de EEO](#) de NRG, disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.

## PUNTO CARDINAL: CORRIENDO EL CURSO

**P:** Mi supervisor no apoya en absoluto mi solicitud para participar en una capacitación cruzada en otras disciplinas para el desarrollo profesional. Parece pensar que es una pérdida de tiempo invertir en mi futuro, y que es su decisión. ¿Hay algo que pueda hacer?

**R:** Un buen lugar para comenzar es con su representante de recursos humanos. Él o ella verán cómo dirigirse a otros a que lo hagan. Podría ser que existan motivos legítimos por los que su supervisor no quiera que invierta tiempo en aprender otras habilidades, pero si no, HR abordará sus preocupaciones. Las leyes de igualdad de oportunidades de empleo se aplican a todos nosotros, y una sed de conocimiento es algo que NRG reconoce como inherentemente positivo.



# Manteniendo a NRG libre de acoso

El trabajo en equipo y el respeto contribuyen a asegurar un entorno de trabajo seguro, positivo y profesional. Eliminar el acoso y la intimidación permite que todo el mundo en NRG prospere. El acoso es palabras, comportamiento o conducta que crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo, o limita el rendimiento o el potencial de alguien, y está basado en la raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, género, identidad de género, expresión de género, orientación sexual, estado civil, situación familiar, edad, discapacidad física o mental, estatus de veterano o militar o cualquier otra característica protegida de la persona. Aún la conducta que pretende ser una broma o un cumplido puede ser tomado como acoso porque es la percepción del receptor de la situación, no la intención de la persona que lo creó, lo que cuenta.

No participamos en acoso ni en conductas ofensivas o degradantes. Comportamientos a evitar incluyen:

- Contacto físico no deseado o avances sexuales
- Comentarios ofensivos sobre la apariencia, etnia u orientación sexual de un individuo
- Bromas o lenguaje inapropiado, sexualmente explícito u ofensivo
- Miradas maliciosas, gestos sexuales o muestra de objetos o imágenes sexualmente sugerentes
- Contratación, empleo continuo, evaluaciones positivas, o cualquier otra cosa que dependa de la recepción de favores sexuales o atención romántica.

Del mismo modo que no hay lugar en NRG para el acoso, tampoco hay espacio para la intimidación. No toleramos ni participamos en hostigamiento, incluyendo abuso físico o verbal, intimidación o amenazas, comportamiento agresivo, burlas o bromas.

Hable si experimenta o es testigo de acoso u hostigamiento. Al aferrarnos a nuestros valores de trabajo en equipo, respeto y liderazgo ejemplar, podemos evitar este tipo de situaciones.

## PUNTO CARDINAL: RESPETO HACIA NUESTROS COMPAÑEROS DE VIAJE

**P:** Un compañero de trabajo ha estado compartiendo algunas caricaturas obscenas en nuestra área de descanso. Él piensa que son divertidas y algunas personas se ríen, pero me incomodan. Sé que debería decir algo al respecto, pero ¿cómo?

**R:** El comportamiento de su colega es poco profesional e inapropiado. Puede hablar directamente con él y pedirle que deje de compartir las caricaturas. Si eso no funciona, o si se siente incómodo hablando con él al respecto, hable con su supervisor o Recursos Humanos, o comuníquese con la Línea de Ayuda de Ética o Alertline. NRG no tolera ninguna forma de acoso o abuso hacia los empleados u otras personas.

Para más información, vea la [Política de Lugar de Trabajo Libre Acoso](#) de NRG, disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.



## Prevención de violencia en el trabajo

Estamos comprometidos a mantener todas las instalaciones de NRG como un lugar de trabajo seguro y positivo, libre de violencia y amenazas. La intimidación física o verbal, la coerción o la violencia de cualquier tipo en cualquier aspecto de nuestro negocio no es tolerada. Además, no portamos armas u otros dispositivos peligrosos o de riesgo en las instalaciones de NRG o en vehículos de la empresa (excepto en los casos muy raros específicamente autorizados en nuestra Política de Prevención de Violencia en el Lugar de Trabajo). Si usted es testigo de violencia en el trabajo o del potencial de violencia, o siente que su seguridad o la de sus colegas está en riesgo, garantice su propia seguridad primero y luego llame al 911 u otro servicio de emergencia según sea apropiado. Después de eso, llame a un supervisor o a cualquiera de los funcionarios que figuran en el Código.

Para más información, vea la [Política de Prevención de Violencia en el Lugar de Trabajo](#) de NRG, disponible en la intranet de NRG, el Insider, o con su profesional de Recursos Humanos local, regional o corporativo.



Estamos comprometidos a mantener todas las instalaciones de NRG como un lugar de trabajo seguro y positivo.

# DIRECTORES DE NRG

Los miembros de la Junta Directiva de NRG, como los funcionarios y empleados de NRG, están sujetos a todos los requisitos de este Código, tal y como están comprometidos con nuestro propósito compartido y nuestros valores fundamentales. Como directores, sin embargo, también están sujetos a otros requisitos legales, reglamentarios y un listado de requisitos manuales.

## Reporte de violaciones

Los directores deben reportar sospechas de violaciones de la ley, del Código o de las políticas de NRG al Presidente del Comité de Gobierno y Nombramientos y al Asesor General o al Director de Cumplimiento. Al igual que los empleados, los directores también deben presentar certificaciones anuales de cumplimiento de la Política de Ley Estadounidense de Prácticas Corruptas en el Extranjero de NRG y los Política de Abuso de Información Privilegiada de NRG.

## Conflictos de interés

Los directores dedican sus mejores esfuerzos a la promoción de los intereses de la Compañía, independientemente de influencias externas. Sin embargo, la Compañía puede encontrar apropiado nombrar como directores a personas que tienen conocimiento de la industria, experiencia o relaciones a pesar de que traigan consigo el potencial de crear conflictos de interés reales o potenciales. Los directores deben divulgar con prontitud sus intereses personales u otras circunstancias que pudieran constituir la apariencia de, o un conflicto de interés real, al Presidente del Comité de Gobierno y Nombramientos, con copias al Presidente de la Junta, al Asesor General y al Secretario Corporativo. El Presidente del Comité de Gobierno y Nombramientos revisará las circunstancias y arreglará una resolución de la manera más adecuada para los intereses de NRG con una vista razonable a las necesidades del director. La acción apropiada podría incluir la recusación del director de votos o reuniones o partes de las mismas, el establecimiento de restricción de la información proporcionada a dicho director o cualquier otra medida que se considere necesaria. Un director puede proceder con una transacción que es, o puede ser, un conflicto de interés solamente después de recibir la aprobación de la Junta.

### CONSEJOS DESDE EL SENDERO: Mantenga un diario

Documentar su experiencia al aire libre - encuentros con fauna silvestre, éxitos y errores en la comida de campo, las vistas, los sonidos y fenómenos meteorológicos - es una estupenda manera de reflexionar acerca de el viaje a medida que sucede. Pruebe su suerte en la poesía y dibujos pequeños para mantenerlo interesante.



# Confidencialidad

Ningún director deberá revelar ninguna información confidencial de la Compañía a ningún tercero (incluyendo cualquier afiliado o asociado de dicho director, de conformidad con la Ley de Intercambio de Valores de 1934) sin la autorización específica de la Junta Directiva por resolución de una mayoría de la Junta. En caso de incumplimiento, según lo determinado por resolución de una mayoría de la Junta, las consecuencias apropiadas serán determinadas, también por resolución de una mayoría de la Junta. Estas consecuencias podrían incluir, sin limitación, uno o más de los siguientes: (1) el cese de la pertenencia a comisiones de la Junta, (2) la pérdida de la totalidad o una parte de la compensación y/o (3) si ha habido un juicio previo de los méritos por un tribunal de jurisdicción competente que el incumplimiento de dicho director de esta obligación de confidencialidad constituye una violación del deber de lealtad a la Compañía, la solicitud de la Compañía a la Corte Suprema de Delaware para la remoción del director.

# Préstamos y crédito

NRG no proporcionará un préstamo personal o extenderá el crédito personal a un director o un miembro de su familia.

## CONSEJOS DESDE EL SENDERO: Restableciendo la dirección

Si está perdido sin un mapa, brújula o GPS, encuentre una zona soleada y una vara larga. Inserte la vara en el suelo y use una roca para marcar la punta de la sombra de la vara en el suelo (oeste). Espere unos 15 minutos, y luego marque la sombra de la vara de nuevo (este). Trace una línea entre los dos puntos y luego una línea norte-sur perpendicular a través del primero.



Sobre cada montaña hay un sendero, aunque no se pueda ver desde el valle.

– Theodore Roethke



NRG y los signos de más son marcas de servicio registradas de NRG Energy, Inc.  
© 2022 NRG Energy, Inc. Todos los derechos reservados. 877246777