MCWANE, INC.
POLÍTICAS DE RECURSOS HUMANOS

LEY DE PORTABILIDAD Y RESPONSABILIDAD DE SEGUROS DE SALUD DE 1996: PORTABILIDAD, PRIVACIDAD Y SEGURIDAD

Propósito

Cumplir plenamente con las exigencias de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros de Salud (Health Insurance Portability and Accountability Act, "HIPAA") de 1996.

Alcance

Esta Política se aplica a todos los miembros del equipo de McWane, Inc. y sus divisiones y subsidiarias ("McWane" o "la Empresa").

Declaración de la política

Hasta el 31 de diciembre de 2014 inclusive, HIPAA exige que determinados planes grupales de salud proporcionen certificados de cobertura acreditable a personas que pierden la cobertura en virtud de dicho plan de salud (o que de lo contrario adquieren el derecho de la cobertura de continuación COBRA), personas que tienen la cobertura de continuación COBRA que finaliza, y personas que la solicitan. Un plan grupal de salud cubierto por HIPAA debe reducir cualquier período de exclusión por una afección de salud preexistente por el número de días durante los cuales una persona hubiera tenido con anterioridad un seguro de salud sin interrupciones en la cobertura de 63 días o más. El certificado de cobertura acreditable proporciona un subsecuente plan de salud para la persona con la constancia de la duración de tiempo de la cobertura de seguro de salud anterior, la que luego se usa para reducir el número de días en un período de exclusión por una afección de salud preexistente. Sin embargo, debido a que la Ley del Cuidado de Salud a Bajo Precio prohíbe a las aseguradoras imponer exclusiones por afecciones de salud preexistentes, los certificados de cobertura acreditable dejarán de ser una exigencia a partir del 1 de enero de 2015. Por lo tanto, McWane no proporcionará certificados de cobertura acreditable a partir del 1 de enero de 2015.

Por lo general, las regulaciones de seguridad y privacidad de HIPAA exigen que determinados planes grupales de salud implementen medidas de protección administrativas, físicas y técnicas para resguardar la información de salud confidencial. Un plan de salud, así como las personas que lo administran, no puede usar ni divulgar información de salud protegida a excepción de lo establecido de conformidad con HIPAA. Además, un plan de salud debe instalar medidas de seguridad adecuadas para proteger la confidencialidad de la información de salud protegida *en formato electrónico*. La Empresa ha adoptado procedimientos y políticas de privacidad y seguridad, con las que la Empresa cumple a fin de resguardar la información de salud protegida. Toda información de salud protegida de los miembros del equipo que entre en posesión de la Empresa se mantendrá en una ubicación segura y confidencial, y separada del archivo de personal del miembro del equipo.

Debido a que las normas y regulaciones de HIPAA son complejas, como mínimo, todos los miembros del equipo que administran los planes grupales de salud HIPAA de la Empresa en nombre de la Empresa o

que tienen acceso a información de salud protegida reciben capacitación sobre las exigencias de privacidad y seguridad de HIPAA. Los miembros del equipo que infrinjan HIPAA o las políticas y procedimientos sobre los planes de salud pueden quedar sujetos a medidas disciplinarias, que pueden incluir el cese de la relación laboral. Las infracciones a HIPAA también pueden derivar en sanciones monetarias civiles y penales para el miembro del equipo involucrado en dicha infracción.

Estas exigencias para resguardar la confidencialidad de la información de salud protegida son las medidas de protección mínimas que se exigen en virtud de HIPAA, y las leyes del estado donde se ubica la instalación pueden proporcionar mayores protecciones.

Preguntas

Las preguntas relacionadas con esta Política deben dirigirse a su representante local de Recursos Humanos.

McWane se reserva el derecho de modificar, enmendar, complementar o reemplazar esta Política en cualquier momento, con o sin aviso previo.