

GUÍA DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO



Comité corporativo de cumplimiento
Russ Huffer • Jim Porter • Pat Beithon • Warren Planitzer • Greg Silvestri

Abril de 2010

Cuando la economía reta nuestra capacidad de buen desempeño, es especialmente importante seguir nuestro férreo compromiso de conducta ética. Además, el gobierno federal, los estados y los demás países donde Apogee lleva a cabo su actividad comercial, así como el público inversor, exigen cada vez más que las empresas supervisen sus propias acciones para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentaciones pertinentes. Con el fin de ayudar a los empleados a comprender lo que se espera de ellos y a desempeñar sus responsabilidades, la empresa ha creado un Programa de cumplimiento para toda la empresa compuesto por esta Guía; el Código de conducta y ética comercial, que establece las normas y principios éticos rectores de la empresa para gestionar su actividad comercial; y las Políticas corporativas, que constituyen las políticas de cumplimiento específicas que deben acatar los empleados.

Todos los empleados y miembros del Consejo de Directores son responsables de cumplir con todas las leyes, normas y principios que se incluyen o se mencionan en el programa de cumplimiento, el código de ética y conducta de negocios y las políticas empresariales de Apogee. Las políticas empresariales se aplican a cada empleado y director de la compañía, incluyendo los empleados de Apogee y los empleados de cualquier subsidiaria, división, unidad de mercado, unidad comercial o instalación de Apogee, excepto en la medida en que las políticas empresariales estén en conflicto con alguna disposición aplicable de un acuerdo de negociación colectiva u otra obligación de la compañía bajo las leyes federales, estatales o locales.

Las infracciones de las leyes, del programa de cumplimiento o de cualquiera de las otras políticas, procedimientos, instrucciones, reglas de trabajo, prácticas empresariales o normas de índole similar, podrían conducir a medidas disciplinarias incluyendo el despido. Además, la compañía se reserva el derecho de iniciar una causa civil contra un empleado por infracciones graves y referir asuntos a autoridades legales y reguladoras para su curso. Nada de lo contenido en esta guía, el código de ética y conducta de negocios, las políticas empresariales o demás comunicaciones del programa de cumplimiento constituye o sugiere un contrato de empleo.

Para ayudar a los empleados a entender las leyes y los reglamentos que afectan a la compañía, se ha elaborado el siguiente resumen de las políticas empresariales. Se espera que los empleados se familiaricen con las leyes y los reglamentos que correspondan a sus trabajos. Las copias del código de ética y conducta de negocios, las políticas empresariales y demás políticas de la compañía de Apogee están disponibles para que los empleados las revisen. Los empleados pueden llamar al 952-487-7514 para comunicarse con el asesor jurídico de Apogee en las oficinas centrales, llamar al 1-800-441-6164 para ponerse en contacto con la línea directa del Código de conducta de Apogee o visitar www.guideline.lrn.com (ingrese el nombre de la organización de Apogee) para formular preguntas sobre la interpretación del Código de conducta y ética comercial, las Políticas empresariales específicas u otras políticas de la empresa.

A continuación se encuentra un resumen diseñado para ayudarlo a entender el programa de cumplimiento de las políticas empresariales. Las situaciones que no se incluyan en el siguiente resumen podrían ser o no ser aceptables. Si tiene preguntas, comuníquese con su supervisor, con el Departamento de Recursos Humanos, con el asesor legal general de Apogee o con un miembro del comité de cumplimiento de Apogee.

Recuerde, Apogee cuenta con su ayuda en nuestro compromiso en curso con el cumplimiento de nuestros principios éticos, la ley o las prácticas apropiadas de contabilidad y auditoría.

Información e investigación de las infracciones

Si considera que alguien puede estar infringiendo la ley, los principios o normas incluidos en esta Guía, el Código de conducta y ética comercial, o tiene alguna inquietud con respecto a prácticas contables o de auditoría cuestionables, debe reportar la contravención, sospecha de contravención o sus inquietudes. Puede reportar una contravención o sus inquietudes a su supervisor inmediato, a un funcionario superior, a su departamento de recursos humanos, al asesor jurídico de Apogee, llamando al 952-487-7514, a un miembro del comité de cumplimiento de Apogee, llamando al 952-835-1874, o escribiendo al asesor jurídico de Apogee a 7900 Xerxes Avenue South, Suite 1800, Minneapolis, Minnesota 55431-1159. Además, si desea hacer una denuncia anónima, llame a la línea directa del Código de conducta de Apogee al 1-800-441-6164 o visite www.guideline.lrn.com (ingrese el nombre de la organización de Apogee). Un proveedor externo, no asociado a Apogee, opera la línea directa del Código de conducta de Apogee.

Cada informe de una infracción o sospecha de infracción de la ley o del programa de cumplimiento o de prácticas cuestionables de contabilidad o auditoría se investigará rápida y minuciosamente. Si ocurre una infracción, Apogee tomará las medidas razonables para evitar infracciones similares.

LÍNEA DIRECTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE APOGEE
1-800-441-6164 o www.guideline.lrn.com
(ingrese el nombre de la organización de Apogee)

GUÍA DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

POLÍTICA EMPRESARIAL

RESUMEN DE LAS POLÍTICAS

DEBE ESTAR ATENTO A

Ley contra monopolios y prácticas competitivas

Se prohíbe que la compañía establezca acuerdos o entendimientos con sus competidores para fijar o manipular los precios de bienes o servicios, descuentos, así como otras condiciones de venta. La compañía tampoco puede quitarles a los revendedores ni a los distribuidores la libertad de revender los productos de la compañía.

Charlas con competidores acerca de los precios, las estrategias de precio, la mercadotecnia, los productos y los servicios sin anunciar, los ingresos y gastos así como cualquier información confidencial de la compañía.

Leyes y reglamentos contra boicoteo

La compañía no hará nada para participar en un boicot comercial de un país sin el apoyo del gobierno de los Estados Unidos ni apoyar dicho boicot.

Contestar una petición de boicot. Una petición para apoyar el boicot árabe de Israel.

Conflictos de intereses

Los empleados deberán evitar situaciones y actividades en las cuales sus intereses personales puedan estar en conflicto, o parezcan razonablemente estar en conflicto con los intereses de la compañía. Ciertos empleados tendrán que llenar un Cuestionario sobre conflictos de intereses.

Los regalos, los favores o el entretenimiento excesivos, o los intereses financieros en los competidores, proveedores o clientes.

Regalos y propinas

En relación con una transacción que envuelva la compañía, los empleados no deberán hacer ni aceptar regalos o propinas de ninguna persona ni empresa que esté intentando realizar negocios con la compañía. Los regalos y las propinas que no se relacionen con alguna transacción podrían ser aceptables si son de valor módico y no sobrepasan la cortesía local acostumbrada.

Los regalos y las propinas con más de un valor módico hechos a o recibidos de proveedores, clientes, franquiciados, distribuidores o consultores.

Relaciones gubernamentales – Trato con reguladores y empleados del gobierno

Se prohíbe hacer pagos, regalos, comidas y otras propinas con el fin de influenciar a algún funcionario político o empleado gubernamental. Las ofertas de trabajo a funcionarios gubernamentales deben estar autorizadas previamente por el asesor legal general de Apogee.

Los pagos en efectivo, las propinas, el entretenimiento de funcionarios políticos o empleados del gobierno, la contratación de personas a petición de un funcionario del gobierno. Representar fraudulentamente o dejar de incluir información importante en las comunicaciones con los empleados del gobierno.

Contratos con el gobierno

El cumplimiento estricto con las leyes y los reglamentos que correspondan a contratos con el gobierno es obligatorio para todos los empleados.

Hacer regalos a funcionarios de contratos o discutir oportunidades futuras de trabajo en la compañía con los funcionarios de contratos. No seguir el procedimiento correcto de contabilidad de contratos o los términos del contrato.

Investigaciones y entrevistas con el gobierno

Toda petición del gobierno de realizar entrevistas u obtener documentos deberá informarse inmediatamente al asesor legal general de Apogee. Los empleados que participen en entrevistas con el gobierno deberán ofrecer respuestas completas y veraces.

Las órdenes de cateo, órdenes de comparecencia, peticiones de investigadores o reguladores del gobierno para obtener información acerca de la compañía o de las compañías con las que la misma realiza negocios.

GUÍA DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

POLÍTICA EMPRESARIAL	RESUMEN DE LAS POLÍTICAS	DEBE ESTAR ATENTO A
<i>Transacciones y operaciones internacionales</i>	La compañía acatará todas las leyes y requisitos que correspondan a cualquier transacción internacional además de cumplir con las leyes correspondientes de los Estados Unidos.	No cumplir con los requisitos de importación, exportación o intercambio de divisas de un tercer país o las leyes de control de exportación, embargo comercial o contra boicots de los Estados Unidos.
<i>Ley de prácticas corruptas en el extranjero</i>	Se prohíben los pagos o regalos indebidos a funcionarios del gobierno, políticos o partidos políticos en países extranjeros.	Los pagos, comisiones, regalos o pagos en efectivo dudosos a funcionarios gubernamentales, políticos o partidos políticos de algún país extranjero.
<i>Soborno y comisiones ocultas</i>	Se prohíben los sobornos y las comisiones ocultas.	Los pagos, las comisiones y los arreglos de consultoría dudosos, o los regalos frecuentes o excesivos.
<i>Actividades políticas y cabildeo</i>	La compañía cumplirá con todas las leyes relacionadas con las contribuciones políticas y el cabildeo.	Las contribuciones políticas indebidas.
<i>Protección de la propiedad e información de la compañía</i>	La información contenida en los expedientes de la compañía o desarrollada por la compañía es propiedad de la compañía. La propiedad e información intelectual y los fondos y la propiedad de la compañía deben asegurarse en forma adecuada para evitar los robos, la destrucción, o la divulgación o el uso no autorizado.	El uso o la divulgación no autorizada de información confidencial, material con derechos de autor o el software de computadora de la compañía. El uso indebido de fondos de la compañía. El uso personal de bienes de propiedad de la compañía.
<i>Igualdad de oportunidad en el empleo</i>	La compañía ofrecerá igualdad de oportunidades en el empleo sin considerar la raza, el color, el credo, la religión, la ascendencia, el sexo, la edad, el país de origen, la orientación sexual, los impedimentos, el estado civil, el estado en relación con la asistencia pública, la condición de veterano u otra condición de clase protegida que corresponda.	Las medidas tomadas en contra de un empleado basándose en la raza, el color, el credo, la religión, la ascendencia, el sexo, la edad, el país de origen, la orientación sexual, los impedimentos, el estado civil, el estado en relación con la asistencia pública, la condición de veterano u otra condición de clase protegida que corresponda.
<i>Hostigamiento/Acoso</i>	El hostigamiento/acoso sexual y el hostigamiento/acoso basado en la raza, el credo, el color, la religión, la edad, la ascendencia, el país de origen, los impedimentos, la orientación sexual, el estado civil, el estado en relación con la asistencia pública, la condición de veterano u otra condición de clase protegida que corresponda son inaceptables y no se tolerarán en la compañía.	El contacto físico no aceptado, los comentarios o las bromas sugestivas, los comentarios sobre la orientación sexual o el hostigamiento de carácter sexual acerca de empleados, clientes u otras personas o iniciado por los mismos. El hostigamiento basado en cualquier otra condición protegida que corresponda. Las amenazas o insinuaciones de que la aceptación o el rechazo de avances sexuales afectará al trabajo del empleado(a).
<i>Lugar de trabajo libre de drogas y alcohol; pruebas para detectar drogas</i>	Los empleados tienen prohibido presentarse a trabajar o realizar negocios de la compañía cuando se encuentren bajo la influencia de drogas ilegales o alcohol, y la compañía podría administrarles pruebas a sus empleados o solicitantes de empleo para detectar el uso de alcohol o drogas ilegales. Los empleados también tienen prohibido tener en su posesión drogas ilegales o alcohol en el lugar de trabajo o durante horas de trabajo.	Realizar negocios de la compañía mientras se encuentre bajo los efectos del alcohol o de las drogas ilegales. La posesión o la venta de alcohol o drogas ilegales dentro de la propiedad de la compañía o durante horas de trabajo.

GUÍA DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

POLÍTICA EMPRESARIAL

RESUMEN DE LAS POLÍTICAS

DEBE ESTAR ATENTO A

Leyes y reglamentos relacionados con el medio ambiente

La compañía acatará las leyes y los reglamentos relacionados con el medio ambiente.

Expedientes incompletos relacionados con el medio ambiente. Derrames o descargas sin informar. Desecho indebido de desperdicios. Uso de un transportista o instalación de desechos no permitida.

Compraventa y divulgación de información privilegiada

Ningún empleado podrá comprar o vender instrumentos de inversión de Apogee cuando tenga acceso a información material no pública ni ofrecer "primicias" de información que no sea pública a otras personas que puedan comprar o vender los instrumentos de inversión de Apogee.

La compraventa o divulgación de información a otras personas, basada en información que no esté disponible al público. La compraventa de instrumentos de inversión de otra compañía pública con la cual Apogee esté involucrada en una posible transacción.

Libros y expedientes precisos

Los estados financieros, libros, expedientes y documentos de la compañía que se sometan a otras personas deben ser precisos y completos, y deben prepararse de acuerdo con principios de contabilidad generalmente aceptados y de la manera especificada por la compañía.

Los registros falsos, engañosos u omitidos. No seguir los procedimientos de contabilidad apropiados, o el uso de cuentas que no estén en los libros. La omisión de hechos o información importantes exigidos por la ley o necesarios para que el registro no sea engañoso.

Datos y comunicaciones electrónicas

Todos los equipos y sistemas electrónicos y de comunicaciones de voz se adquieren y se mantienen para realizar los negocios de la compañía. La compañía se reserva el derecho de revisar y vigilar el uso de los sistemas y el contenido de las comunicaciones y los archivos individuales.

Uso de los sistemas de la compañía para acceder, enviar o recibir materiales que sean hostigantes, ilegales, explícitamente sexuales u obscenos. Uso personal excesivo.

Divulgación de información al público, los medios informativos y los analistas

La divulgación de información acerca de la compañía deberá hacerse solamente mediante portavoces autorizados y nombrados específicamente.

La divulgación de información falsa o engañosa en comunicados de prensa o informes presentados al gobierno o a autoridades reguladoras. La divulgación de información confidencial de la compañía al público en general.

No se permite la solicitud

La compañía generalmente prohíbe la solicitud o la distribución de materiales impresos en las áreas de trabajo o durante horas de trabajo, excepto para la participación de los empleados en la campaña anual de recaudación de fondos para United Way.

La promoción o venta de artículos para recaudar fondos para miembros de la familia o para organizaciones caritativas o la promoción o venta de productos de catálogo, tales como cosméticos, artículos de cocina o regalos en las áreas de trabajo o durante horas de trabajo.

Verificación de los antecedentes de los empleados y los candidatos a empleo

La compañía verificará los antecedentes de candidatos externos a contratación a quienes les hayan ofrecido un trabajo tentativo, así como de transferencias internas para ciertas posiciones.

No realizar una verificación de los antecedentes de un empleado nuevo o de las transferencias internas que asumirán una posición que conlleve autoridad discrecional importante.

Permisos de ausencia por motivos médicos y de familia

La compañía proporcionará permisos de ausencia por motivos médicos y de familia a los empleados elegibles, de conformidad con las leyes federales, estatales y locales correspondientes.

Negarse a proporcionar a los empleados elegibles los permisos de ausencia por motivos médicos y de familia apropiados.

GUÍA DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO

POLÍTICA EMPRESARIAL

RESUMEN DE LAS POLÍTICAS

DEBE ESTAR ATENTO A

<i>Empleo a voluntad propia</i>	Los empleados pueden terminar su empleo con la compañía en cualquier momento, por cualquier motivo. De manera similar, la compañía se reserva el derecho de terminar el empleo a voluntad de un empleado por cualquier motivo, con causa o sin ella, y sin aviso previo.	Los intentos de modificar la relación de empleo a voluntad propia sin un acuerdo por escrito que esté firmado por un funcionario de la compañía.
<i>Disciplina y despido de los empleados</i>	La compañía se reserva el derecho de disciplinar y despedir a cualquier empleado y de determinar la medida disciplinaria en particular que se vaya a imponer en un caso determinado.	Los intentos de limitar las medidas de disciplina que pueda imponer la compañía.
<i>Informantes</i>	Los empleados que informen de buena fe una sospecha de infracción de la ley, del programa de cumplimiento de Apogee o de las políticas empresariales, o que informen sus preocupaciones con respecto a prácticas cuestionables de contabilidad o auditoría no sufrirán represalias.	Toda amenaza o intimidación a un empleado que informe una infracción o sospecha de infracción de la ley, del programa de cumplimiento de Apogee o de las políticas empresariales o sus preocupaciones con respecto a prácticas cuestionables de contabilidad o auditoría.
<i>Aplicación e interpretación del programa de cumplimiento</i>	El comité de cumplimiento es responsable de la vigilancia y la aplicación del programa de cumplimiento de Apogee.	Los esfuerzos de pasar por alto o circunvenir la ley, el programa de cumplimiento de Apogee o las políticas empresariales.
<i>Auditoría y supervisión del programa de cumplimiento</i>	Los empleados deben obedecer las políticas empresariales, informar de las infracciones y cooperar con los esfuerzos de la compañía de reunir información con respecto al cumplimiento.	Las solicitudes de “pasar por alto” u “olvidarse del asunto” cuando se plantean preocupaciones sobre el cumplimiento, la contabilidad o la auditoría. No informar las infracciones de la ley o del programa de cumplimiento de Apogee, o de las políticas empresariales o preocupaciones con respecto a prácticas cuestionables de contabilidad o auditoría.
<i>Disciplina con respecto al programa de cumplimiento</i>	Los empleados que infrinjan la ley, el programa de cumplimiento de Apogee o el programa de políticas empresariales estarán sujetos a la medida disciplinaria apropiada.	No disciplinar a los empleados que infrinjan la ley o el programa de cumplimiento.
<i>Educación y certificación del programa de cumplimiento</i>	Se requiere que los empleados revisen periódicamente la guía del programa de cumplimiento, que certifiquen que comprenden su responsabilidad de atenerse a la letra y la intención del programa de cumplimiento de Apogee y que participen en las sesiones de capacitación de cumplimiento.	No certificar el cumplimiento con el programa de cumplimiento de Apogee. No participar en las sesiones de capacitación de cumplimiento.
<i>Investigación e información de las infracciones</i>	Se requiere que los empleados informen con prontitud toda infracción o sospecha de infracción de la ley, del programa de cumplimiento de Apogee y de las políticas empresariales.	Los informes se admitirán con base en la buena fe, y se asignarán las personas apropiadas para realizar investigaciones. Los informes pueden hacerse de manera anónima.

Su responsabilidad por el cumplimiento

Todos los empleados y directores de Apogee, así como los empleados de cualquier subsidiaria, división, unidad mercantil, unidad comercial o instalación de Apogee deben acatar las leyes, reglamentaciones, normas y mandatos reguladores pertinentes. Usted es responsable de adquirir el conocimiento apropiado de los requisitos relacionados con sus deberes que le permita reconocer los peligros potenciales y saber cuándo buscar consejo con respecto a los problemas de cumplimiento. Usted no puede aducir que desconocía que el acto era indebido o que fue ordenado por un gerente para justificar un acto ilícito o poco ético.

La responsabilidad de la gerencia por el cumplimiento

Todos los miembros de la gerencia deben acatar el Programa de cumplimiento de Apogee y deben tomar medidas razonables para promover el cumplimiento de la ley, los principios éticos de la empresa y el Programa de cumplimiento y políticas empresariales. Los gerentes y los supervisores deberán también tomar las medidas razonables para promover el cumplimiento de la ley, los principios éticos de la compañía y el programa de cumplimiento y las políticas empresariales. La gerencia de la compañía es responsable de garantizar que usted reciba la información y la instrucción necesarias para permitirle entender los requisitos legales y éticos correspondientes y cumplir con ellos. Los supervisores y los gerentes son también responsables de exhortar activamente a los empleados a expresar sus preocupaciones, preguntas y problemas relacionados con el cumplimiento legal y ético y asuntos cuestionables de contabilidad o auditoría.

Aviso e investigación de las infracciones

Si considera que alguien puede estar infringiendo la ley, los principios o normas incluidos en esta Guía o cualquier política pertinente de la empresa, o tiene alguna inquietud con respecto a prácticas contables o de auditoría cuestionables, comuníquese la contravención, sospecha de contravención o sus inquietudes. Para presentar su informe:

1. Póngase en contacto con su supervisor inmediato, un funcionario superior, su departamento de recursos humanos, el asesor jurídico de Apogee, llamando al 952-487-7514, o con un miembro del comité de cumplimiento de Apogee, llamando al 952-835-1874.
2. Escriba al asesor legal general de Apogee a 7900 Xerxes Avenue South, Suite 1800, Minneapolis, Minnesota 55431-1159;
3. Llame en forma anónima a la línea directa del Código de conducta de Apogee al 1-800-441-6164 o visite www.guideline.lrn.com (ingrese el nombre de la organización de Apogee). Un proveedor externo, no asociado a Apogee, opera la línea directa del Código de conducta de Apogee. Si desea presentar su informe en un idioma que no sea el inglés, debe llamar a la línea directa del Código de conducta de Apogee al 1-800-441-6164 y solicitar un intérprete.

Cada informe de una infracción o sospecha de infracción de la ley o del programa de cumplimiento o preocupación relacionada con la contabilidad o auditoría se investigará minuciosamente y con prontitud. Si ocurre una infracción, Apogee tomará las medidas razonables para evitar infracciones similares. Además, los informes sobre las preocupaciones con la contabilidad o la auditoría se remitirán al comité de auditoría del consejo de directores de Apogee. Recuerde, no informar o condonar una infracción de la

ley, del programa de cumplimiento de Apogee o de las políticas empresariales pueden conducir a una acción disciplinaria que podrá llegar hasta e incluir la terminación del empleo.

Confidencialidad y protección contra represalias

En la medida que lo permita la ley, la compañía tomará las precauciones razonables para mantener la confidencialidad de aquellas personas que informen infracciones o sospechas de infracciones de la ley, del programa de cumplimiento de Apogee o de las políticas empresariales o prácticas cuestionables de contabilidad y auditoría. Esta confidencialidad incluye tanto la de la persona que informa como la de la persona acerca de la cual se realiza el informe. Es esencial que los empleados involucrados en la investigación, o que hayan hecho los informes, respeten este compromiso de confidencialidad.

Se prohíbe absolutamente a cualquier empleado castigar o tomar represalias contra otro empleado que haya informado de buena fe infracciones o prácticas cuestionables de contabilidad y auditoría. La compañía insta a sus empleados a informar de buena fe posibles infracciones o asuntos cuestionables de contabilidad y auditoría.

Medidas de disciplina a los empleados por infracciones

Si se determina que un empleado ha participado en una infracción de la ley, del programa de cumplimiento de Apogee o de las políticas empresariales o participado en prácticas inapropiadas de contabilidad o auditoría, el empleado puede quedar sujeto a medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta e incluir la terminación del empleo. Además, la compañía se reserva el derecho de iniciar una causa civil contra un empleado debido a una infracción y a remitir asuntos a las autoridades legales y reguladoras para su curso. Se podrán tomar medidas disciplinarias contra los supervisores o los funcionarios que condonen, permitan o dejen de tomar las medidas apropiadas contra la conducta ilegal, inmoral o de otro modo indebida.

Es política de la compañía aplicar sus medidas de disciplina de manera congruente; sin embargo, la forma de disciplina apropiada dependerá del caso. La documentación de las medidas disciplinarias debido a infracciones de la ley, de los principios incluidos en esta guía, del programa de cumplimiento de Apogee y de otras políticas y procedimientos empresariales se mantendrá en el archivo personal del empleado a quien se apliquen dichas medidas de disciplina y la misma se tomará en consideración durante las evaluaciones regulares para ascender al empleado.

Conclusión

La compañía se compromete a realizar sus actividades comerciales de manera ética y franca y dentro de la letra y la intención de todas las leyes y los reglamentos. La intención de esta guía es ayudarle a entender mejor cómo cumplir con la ley y con los principios y requisitos éticos de Apogee. Sin embargo, en última instancia, usted dependerá de su juicio personal al decidir el curso apropiado de acción. Recuerde siempre emplear su buen juicio y sentido común.

Spanish translation

Fecha: abril de 2010

Reimpresión: 11

© Apogee Enterprises, Inc., 2010