



enterprises, inc.

GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL 2022

Comité de Cumplimiento Corporativo, ApogeeCompliance@apog.com
Departamento de Asuntos Legales de Apogee, ApogeeLegal@apog.com

DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE INFRACCIONES

En Apogee, realizamos negocios con el mayor grado de honestidad y ética. Además, las leyes y normativas de Estados Unidos y otros países exigen cada vez más que las empresas controlen sus propias acciones para garantizar la conformidad con las leyes y normativas aplicables. Para ayudar a los empleados a conocer lo que se espera de ellos, la Empresa creó un Programa de Cumplimiento para toda la Empresa, el cual se compone de esta Guía; el Código de Conducta y Ética Empresarial, en el que se establecen los principios y estándares éticos rectores de la Empresa para llevar a cabo los negocios; y las Políticas Corporativas, que conforman las normas específicas de cumplimiento que deben respetar los empleados.

Cada empleado es responsable de cumplir todos los reglamentos, estándares y principios incluidos o mencionados en las Políticas Corporativas, el Código de Conducta y Ética Empresarial al igual que el Programa de Cumplimiento de Apogee. Las Políticas Corporativas se aplican a todos los empleados de la Empresa, incluidos los empleados de Apogee y los empleados de las subsidiarias, unidades comerciales o instalaciones de Apogee, a excepción de los casos en que las Políticas Corporativas entren en conflicto con las disposiciones correspondientes de un acuerdo de negociación colectiva u otra obligación de la Empresa en virtud de la legislación aplicable.

El quebrantamiento de las leyes, el Programa de Cumplimiento o las Políticas Corporativas, los procedimientos, las instrucciones, los reglamentos laborales, las prácticas u otras disposiciones similares puede dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Ninguna de las disposiciones incluidas en esta Guía, el Código de Conducta y Ética Empresarial, las Políticas Corporativas u otras comunicaciones del Programa de Cumplimiento constituye o implica un contrato de trabajo.

Para ayudar a los empleados a comprender las leyes y regulaciones que conciernen a la Empresa, se desarrolló el siguiente resumen de las Políticas Corporativas. En el sitio web de Apogee, www.apog.com/corporate-governance/governance-overview, se encuentran copias del Código de Conducta y Ética Empresarial de Apogee, incluidas copias en idiomas distintos del inglés. Las Políticas Corporativas y otras políticas de la Empresa también están disponibles para que los empleados las revisen. El siguiente resumen no aborda todas las situaciones posibles, y los casos que no se mencionen en el siguiente resumen pueden o no constituir una posible infracción. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su supervisor, el departamento de Recursos Humanos, el asesor general de Apogee o el Comité de Cumplimiento, como se indica en la sección "Denuncia e investigación de infracciones".

Recuerde que Apogee cuenta con usted para que nos ayude en nuestro compromiso continuo con el cumplimiento de nuestros principios éticos, la ley y las prácticas adecuadas de contabilidad y auditoría.

Si cree que alguien está infringiendo la ley, los principios o los estándares incluidos en esta Guía, el Código de Conducta y Ética Empresarial, o tiene dudas sobre alguna práctica de contabilidad o auditoría cuestionable, debe informar la infracción conocida o presunta, o sus dudas. Puede informar una infracción o sus inquietudes a un supervisor inmediato, un gerente sénior, el departamento de Recursos Humanos, el asesor general de Apogee llamando al 952.487.7645 o enviando un correo a ApogeeLegal@apog.com, o al Comité de Cumplimiento enviando un correo a ApogeeCompliance@apog.com. También puede realizar una denuncia de forma anónima comunicándose con la línea directa del Código de Conducta de Apogee en www.apog.ethicspoint.com. **La línea directa del Código de conducta de Apogee es operada por un proveedor externo que no está afiliado a Apogee.**

Consulte las instrucciones sobre cómo realizar una llamada telefónica gratuita a la línea directa del Código de Conducta de Apogee en las páginas 6 y 7 de esta Guía.

Se investigarán de forma oportuna y exhaustiva todas las denuncias relacionadas con una infracción conocida o presunta de la ley o del Programa de Cumplimiento, al igual que las prácticas de contabilidad o auditoría cuestionables. No se tomará ninguna medida de represalia contra las personas que denuncien de buena fe una infracción conocida o presunta.

LÍNEA DIRECTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE APOGEE

www.apog.ethicspoint.com (ingrese el nombre de la organización de "Apogee") (en todo el mundo) o 800.441.6164 (llamada gratuita en EE. UU. y Canadá). Consulte las instrucciones para realizar una llamada telefónica gratuita desde países fuera de Estados Unidos y Canadá en las páginas 6 y 7 de esta Guía o en www.apog.ethicspoint.com (ingrese el nombre de la organización de "Apogee").

GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICA CORPORATIVA	RESUMEN DE LA POLÍTICA	ACCIONES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA
Ley antimonopolio y prácticas competitivas	La Empresa tiene prohibido celebrar acuerdos o arreglos con los competidores respecto de precios de bienes o servicios, descuentos, otras condiciones de venta, ganancias o márgenes de ganancia, costos, asignación de territorios o clientes, u ofertas. La Empresa tampoco puede privar a los revendedores o distribuidores de la libertad de revender los productos de la Empresa.	Conversaciones con los competidores sobre precios, estrategias de precios, marketing, productos y servicios no anunciados, ingresos y gastos, o cualquier información de propiedad de la Empresa.
Leyes y regulaciones antiboicot	La Empresa no puede tomar ninguna medida con el fin de llevar a cabo o apoyar un boicot comercial a un país que tenga el apoyo del Gobierno de Estados Unidos.	Responder una solicitud de boicot. Solicitar apoyo para el boicot árabe a Israel.
Conflicto de intereses	Los empleados deben evitar situaciones y actividades en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto, o parecer razonablemente que entran en conflicto, con los intereses de la Empresa. Algunos empleados deberán completar un cuestionario de conflicto de intereses.	Recibir regalos, favores o invitaciones en exceso por parte de un proveedor o cliente actual o potencial. Tener un interés financiero en un competidor, proveedor o cliente.
Regalos y gratificaciones	Los empleados no pueden dar ningún regalo o gratificación a una persona o empresa que busque hacer negocios con la Empresa ni aceptar beneficios de ese tipo de parte ellos, en relación con una transacción que implique a la Empresa. Los regalos y las gratificaciones no relacionados con una transacción pueden ser aceptables, siempre y cuando tengan un precio moderado y no excedan el valor de los obsequios de cortesía locales habituales.	Entregar regalos o gratificaciones con un precio más que moderado a un proveedor, cliente, distribuidor o consultor, o recibir beneficios de ese tipo de parte de ellos. Dar dinero en efectivo o algo similar a un proveedor, cliente, distribuidor o consultor, o aceptar dinero de parte de ellos, independientemente de la cantidad.
Relaciones gubernamentales: trato con funcionarios y empleados públicos	Se prohíben los pagos, los regalos, las comidas y otras gratificaciones con el fin de influir en un empleado o funcionario público. Las ofertas de empleo a empleados o funcionarios públicos deben ser autorizadas previamente por el asesor general de Apogee. Los empleados no deben mentir ni faltar a la verdad cuando se comuniquen con empleados o funcionarios públicos.	Aceptar pagos en efectivo, gratificaciones o invitaciones de empleados o funcionarios públicos. Contratar personas a petición de un empleado o funcionario público. Dar declaraciones falsas o no incluir información importante en las comunicaciones con empleados o funcionarios públicos.
Contratos gubernamentales	El cumplimiento estricto de las leyes y los reglamentos que se aplican a los contratos gubernamentales es obligatorio para todos los empleados.	Dar regalos o sobornar a los funcionarios contratantes. Hablar sobre las futuras oportunidades de empleo en la Empresa con los funcionarios contratantes. No seguir los procedimientos de contabilidad ni los términos del contrato.

GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICA CORPORATIVA	RESUMEN DE LA POLÍTICA	ACCIONES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA
Investigaciones y entrevistas gubernamentales	Todas las solicitudes gubernamentales para una entrevista o los documentos se deben informar inmediatamente al asesor general de Apogee. Los empleados que participen en entrevistas gubernamentales deben dar respuestas precisas y completas.	Órdenes de registro, citaciones, solicitudes de investigadores o reguladores gubernamentales para obtener información sobre la Empresa o las empresas con las que la Empresa hace negocios.
Operaciones y transacciones internacionales	La Empresa deberá respetar todas las leyes y los requisitos aplicables en todas las transacciones internacionales, además de cumplir con la legislación de EE. UU. aplicable.	No cumplir con los requisitos de importación, exportación, cambio de divisas o impuestos de un país extranjero, o las leyes de control de exportaciones, embargo comercial o antiboicot de EE. UU.
Ley de prácticas corruptas en el extranjero	Se prohíben los pagos o los regalos indebidos a funcionarios gubernamentales, políticos o partidos políticos en países extranjeros.	Ofrecer pagos, comisiones, regalos o pagos en efectivo cuestionables a funcionarios gubernamentales, políticos o partidos políticos extranjeros. Realizar actividades en un país conocido por los sobornos. Ofrecer comisiones, bonificaciones o reembolsos inusualmente grandes o pequeños.
Soborno y coimas	Se prohíben el soborno y las coimas.	Ofrecer pagos, comisiones y acuerdos de consultoría cuestionables, o dar regalos con frecuencia o en exceso.
Actividades políticas y de cabildeo	La Empresa deberá cumplir con todas las leyes sobre contribuciones políticas y cabildeo.	Realizar contribuciones políticas con fondos de la Empresa. Reembolsar contribuciones políticas personales con dinero de la Empresa.
Protección de los bienes y la información de la Empresa	La información incluida en los registros de la Empresa o desarrollada por esta es propiedad de la Empresa. La propiedad intelectual y la información, así como los fondos y los bienes de la Empresa, deben estar protegidos de manera adecuada para evitar su robo, destrucción, divulgación o uso no autorizado.	Usar o divulgar información patentada, material protegido por derechos de autor o programas informáticos de la Empresa sin autorización. Usar los fondos de la Empresa de manera inadecuada. Hacer uso personal de los bienes de la Empresa.
Igualdad de oportunidades laborales	La Empresa deberá brindar igualdad de oportunidades laborales sin distinción de raza, color, credo, religión, ascendencia, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, género, identidad de género o expresión de género, discapacidad, condición médica, antecedentes médicos familiares o información genética, embarazo, estado civil o de pareja de hecho, estado familiar, estado con respecto a la ayuda estatal, estado de ciudadanía, estado militar o de veterano, u otro estado de clase protegida aplicable.	Tomar medidas contra un empleado por motivos de raza, color, credo, religión, ascendencia, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, género, identidad de género o expresión de género, discapacidad, condición médica, antecedentes médicos familiares o información genética, embarazo, estado civil o de pareja de hecho, estado familiar, estado con respecto a la ayuda estatal, estado de ciudadanía, estado militar o de veterano, u otro estado de clase protegida aplicable.

GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICA CORPORATIVA	RESUMEN DE LA POLÍTICA	ACCIONES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA
Acoso	El acoso sexual y el acoso por motivos de raza, color, credo, religión, ascendencia, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, género, identidad de género o expresión de género, discapacidad, condición médica, antecedentes médicos familiares o información genética, embarazo, estado civil o de pareja de hecho, estado familiar, estado con respecto a la ayuda estatal, estado de ciudadanía, estado militar o de veterano, u otro estado de clase protegida aplicable son inaceptables y no serán tolerados por la Empresa.	Contacto físico no deseado, comentarios o bromas sexuales o sugerentes, comentarios sexistas, comentarios o bromas sobre homosexuales, bisexuales, lesbianas o transexuales. Acosar a alguien por cualquier otro estado protegido aplicable. Amenazar a un empleado o insinuar que el hecho de que acepte o rechace las insinuaciones sexuales afectará sus condiciones laborales.
Leyes y regulaciones medioambientales	La Empresa deberá cumplir con las leyes y regulaciones medioambientales.	Mantener registros medioambientales incompletos. No informar derrames o descargas. Eliminar desechos de manera incorrecta. Usar una instalación de eliminación de desechos o un transportista no autorizados.
Uso indebido y divulgación de información privilegiada, y cobertura de riesgos	Ningún empleado puede comprar o vender valores de Apogee cuando posea información privada importante, ni divulgar información privada importante a otras personas que puedan comprar o vender valores de Apogee. Ningún empleado puede participar en una transacción de cobertura relacionada con valores de Apogee.	Compartir información con otras personas o divulgarla, basándose en datos que no están disponibles para el público. Negociar valores de otra empresa pública con la que Apogee está involucrada en una posible transacción. Comprar o vender contratos a plazo, contrato de permuta de acciones, collares y fondos de intercambio diseñados para cubrir o compensar las disminuciones en el valor de mercado de los títulos de Apogee.
Libros y registros precisos	Los estados financieros, libros, registros y documentos de la Empresa enviados a otras partes deben ser precisos y completos, y se deben preparar de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y de la manera especificada por la Empresa.	Omitir entradas, o generar entradas falsas o engañosas. No seguir los procedimientos de contabilidad adecuados o usar cuentas no registradas. Omitir los antecedentes de la Empresa sobre hechos o datos importantes requeridos por la ley o necesarios para que el registro no sea engañoso.
Comunicaciones y datos electrónicos	Todos los equipos y sistemas de comunicaciones electrónicas y de voz son propios y se mantienen para desarrollar las actividades de la Empresa. La Empresa se reserva el derecho de revisar y controlar el uso de los sistemas al igual que el contenido de las comunicaciones y archivos individuales.	Usar los sistemas de la Empresa para ver, enviar o recibir material abusivo, ilegal, sexualmente explícito u obsceno. Hacer uso personal de los sistemas en exceso.
Divulgación de información al público, medios de comunicación y analistas	Solo los voceros específicamente autorizados y designados pueden divulgar información sobre la Empresa.	Divulgar información falsa o engañosa en comunicados de prensa o informes presentados a las autoridades gubernamentales o reguladoras, o información confidencial de la Empresa al público. Empleados que no sean voceros autorizados o designados, que hablen con medios de comunicación o analistas en nombre de la Empresa.

GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICA CORPORATIVA	RESUMEN DE LA POLÍTICA	ACCIONES QUE SE DEBEN TENER EN CUENTA
Sanciones para los empleados y término de la relación laboral	La Empresa se reserva el derecho de imponer medidas disciplinarias y de despedir a un empleado, así como de determinar la medida disciplinaria específica que debe imponerse en cada caso.	Intentar limitar la medida disciplinaria que puede imponer la Empresa.
Prevención de represalias hacia los denunciantes	Los empleados que denuncien de buena fe presuntas infracciones de la ley, las Políticas Corporativas o el Programa de Cumplimiento de Apogee, o que informen inquietudes sobre prácticas de contabilidad o auditoría cuestionables no estarán sujetos a represalias. Los empleados deben denunciar cualquier infracción de la ley, las Políticas Corporativas o el Programa de Cumplimiento de Apogee.	Amenazar o intimidar a un empleado por denunciar una infracción presunta o real de la ley, las regulaciones, las políticas de seguridad, las Políticas Corporativas o el Programa de Cumplimiento de Apogee, o por informar inquietudes relativas a prácticas de contabilidad o auditoría cuestionables.
Implementación e interpretación del Programa de Cumplimiento	El Comité de Cumplimiento es responsable de supervisar y aplicar el Programa de Cumplimiento de Apogee.	Tomar medidas para ignorar o eludir la ley, las Políticas Corporativas o el Programa de Cumplimiento de Apogee.
Auditoría y supervisión del Programa de Cumplimiento	Los empleados deben respetar las Políticas Corporativas, denunciar las infracciones y cooperar en las iniciativas de la Empresa para reunir información relativa al cumplimiento normativo.	Solicitarle a una persona que ignore u olvide problemas legales, normativos, de seguridad, de cumplimiento normativo, de contabilidad o de auditoría cuando se planteen. No informar infracciones de la ley, las regulaciones, las políticas de seguridad, las Políticas Corporativas o el Programa de Cumplimiento de Apogee, o inquietudes relacionadas con prácticas de contabilidad o auditoría cuestionables.
Medidas disciplinarias del Programa de Cumplimiento	Los empleados que violen la ley, las Políticas Corporativas o el Programa de Cumplimiento de Apogee estarán sujetos a las medidas disciplinarias correspondientes.	No sancionar a los empleados que infrinjan la ley o el Programa de Cumplimiento.
Capacitaciones y certificaciones del Programa de Cumplimiento	Los empleados deben revisar periódicamente la Guía del Programa de Cumplimiento, certificar que comprenden su responsabilidad de respetar la letra y el espíritu del Programa de Cumplimiento de Apogee y participar en las capacitaciones de cumplimiento normativo.	No certificar el cumplimiento del Programa de Cumplimiento de Apogee. No participar en las capacitaciones de cumplimiento normativo.
Denuncia e investigación de infracciones	Los empleados deben denunciar de inmediato cualquier infracción de la ley aplicable, las Políticas Corporativas y el Programa de Cumplimiento de Apogee.	Las denuncias se deben realizar de buena fe. Las personas adecuadas para la investigación se asignarán de manera oportuna. Las denuncias se pueden hacer de forma anónima.

SU RESPONSABILIDAD EN EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Todos los empleados de Apogee al igual que sus subsidiarias, divisiones, unidades de mercado, unidades de negocio o instalaciones directas o indirectas deben cumplir con las leyes, regulaciones, reglas y órdenes legislativas aplicables.

Usted es responsable de adquirir los conocimientos adecuados sobre los requisitos relacionados con sus funciones a fin de reconocer los posibles problemas de cumplimiento normativo. No puede justificar un acto ilegal o poco ético alegando que no sabía que la acción era inapropiada.

RESPONSABILIDAD DE LA GERENCIA EN EL CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Todos los miembros de la gerencia deben cumplir con las Políticas Corporativas y el Programa de Cumplimiento de Apogee. La gerencia de la Empresa es responsable de garantizar que reciba la información y las instrucciones adecuadas para comprender y cumplir con los requisitos legales y éticos aplicables. Los supervisores y gerentes también son responsables de motivar activamente a los empleados a expresar sus inquietudes, preguntas y problemas relacionados con el cumplimiento legal y ético, y los asuntos de contabilidad o auditoría cuestionables.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN CONTRA REPRESALIAS

En la medida en que lo permita la ley, la Empresa tomará precauciones razonables para mantener la confidencialidad de las personas que denuncien infracciones presuntas o conocidas de la ley, las Políticas Corporativas o el Programa de Cumplimiento de Apogee, o prácticas de contabilidad y auditoría cuestionables, así como la confidencialidad de la persona sobre la que se realizó la denuncia. Es fundamental que los empleados involucrados en una investigación o que hayan realizado denuncias cumplan con este compromiso de confidencialidad. Está absolutamente prohibido que cualquier empleado castigue o tome represalias contra otro empleado que de buena fe haya denunciado infracciones o prácticas de contabilidad o auditoría cuestionables.

SANCIONES PARA LOS EMPLEADOS EN CASO DE INFRACCIÓN

Si se determina que un empleado infringió la ley, las Políticas Corporativas o el Programa de Cumplimiento de Apogee, o que participó en prácticas de contabilidad o auditoría inadecuadas, este podrá ser objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido. Además, la Empresa se reserva el derecho de iniciar acciones civiles contra un empleado por una infracción y de remitir el asunto a las autoridades legales y reguladoras para que actúen. También se pueden tomar medidas disciplinarias contra los supervisores o ejecutivos que aprueben o permitan conductas ilegales, poco éticas u otros comportamientos inapropiados, o que no tomen las medidas adecuadas al respecto. La política de la Empresa es aplicar medidas disciplinarias de manera coherente; sin embargo, la forma de disciplina adecuada dependerá de cada caso.

DENUNCIA E INVESTIGACIÓN DE INFRACCIONES

La Empresa incita a sus empleados a denunciar de buena fe posibles infracciones o problemas de contabilidad o auditoría cuestionables. Si cree que alguien está infringiendo la ley, los principios o los estándares incluidos en esta Guía o cualquier política aplicable de la Empresa, o tiene dudas sobre alguna práctica de contabilidad o auditoría cuestionable, debe informar la infracción conocida o presunta, o sus dudas. Las denuncias se pueden realizar de las siguientes maneras:

1. Comunicándose con un supervisor inmediato, un gerente sénior, el departamento de Recursos Humanos o el asesor general de Apogee al número 952.487.7645.
2. Enviando un correo al departamento de Asuntos Legales de Apogee a la dirección ApogeeLegal@apog.com o al Comité de Cumplimiento a la dirección ApogeeCompliance@apog.com.
3. Comunicándose con la línea directa del Código de Conducta de Apogee para realizar una denuncia de forma anónima a través de
 - www.apog.ethicspoint.com (ingrese el nombre de la organización de "Apogee") (en todo el mundo)
 - o el 800.441.6164 (número gratuito en EE. UU. y Canadá).
 - Consulte las instrucciones sobre cómo realizar una llamada telefónica gratuita desde un país que no sea EE. UU. ni Canadá.
 - Los empleados que deseen realizar una denuncia en la línea directa del Código de Conducta de Apogee desde un país que no sea EE. UU. ni Canadá pueden comunicarse con la línea directa en línea en www.apog.ethicspoint.com (ingrese el nombre de la organización de "Apogee") para obtener instrucciones sobre cómo realizar una llamada.

La línea directa del Código de conducta de Apogee es operada por un proveedor externo que no está afiliado a Apogee, y el proceso permite que se realicen denuncias anónimas.

Si desea realizar una denuncia en un idioma que no sea el inglés, debe llamar a la línea directa del Código de conducta de Apogee y solicitar un intérprete. Se investigarán de forma oportuna y exhaustiva todas las denuncias relacionadas con una infracción conocida o presunta de la ley o del Programa de Cumplimiento, al igual que las inquietudes de contabilidad o auditoría. Si se ha producido una infracción, Apogee tomará medidas razonables para evitar infracciones similares. Además, los informes de inquietudes de contabilidad o auditoría se comunicarán al Comité de Auditoría de la Junta Directiva de Apogee. Recuerde que no informar o aprobar una infracción de la ley, las Políticas Corporativas o el Programa de Cumplimiento de Apogee puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido.

INSTRUCCIONES TELEFÓNICAS ADICIONALES PARA LAS LLAMADAS REALIZADAS DESDE UN PAÍS QUE NO SEA EE. UU. NI CANADÁ

Si desea realizar una llamada telefónica gratuita a la línea directa del Código de Conducta de Apogee desde un país que no sea EE. UU. ni Canadá, deberá marcar el código de acceso de marcación directa de AT&T de su ubicación utilizando una línea externa y, después de la indicación, marcar el número de teléfono de la línea directa del Código de Conducta de Apogee como se describe a continuación.

PAÍS	CÓDIGO DE ACCESO DE AT&T DIRECTO®	OPCIONES DE IDIOMA
Brasil (desde teléfonos que no sean celulares)	0-800-890-0288	Portugués (Brasil), inglés
Brasil (desde teléfonos celulares)	0-800-888-8288	
Dinamarca	800-100-10	Danés, inglés
Singapur (StarHub)	800-001-0001	Malayo, inglés
Singapur (Singtel)	800-011-1111	
Reino Unido (British Telecom)	0-800-89-0011	inglés



- Espere el aviso y marque el 800.441.6164.
- La llamada será atendida en inglés. Para continuar la llamada en otro idioma, indique su idioma al operador para solicitar un intérprete. Pueden pasar varios minutos hasta que un intérprete se ponga en línea. No cuelgue.

Los códigos de acceso internacional de marcación directa de AT&T están sujetos a cambios. Si un código de acceso de marcación directa de la lista anterior no está disponible, marque el código de acceso de marcación directa alternativo de AT&T o vaya a www.apog.ethicspoint.com (ingrese el nombre de la organización de "Apogee") para obtener la lista de códigos de acceso más reciente.

CONCLUSIÓN

La Empresa se compromete a llevar a cabo sus actividades comerciales de manera ética y directa, y de conformidad con la letra y el espíritu de todas las leyes y regulaciones. Esta Guía tiene como objetivo ayudarlo a comprender mejor cómo cumplir con la ley, y los principios y requisitos éticos de Apogee. Sin embargo, en definitiva, dependerá de su propio juicio individual cuando decida el curso de acción correcto. Recuerde usar siempre su buen juicio y sentido común.

