



enterprises, inc.

# 2018 GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

## Comité empresarial de cumplimiento

Joe Puishys • Jim Porter • Pat Beithon • Warren Planitzer

En Apogee, gestionamos nuestra actividad comercial con el más alto grado de honestidad y conducta ética. Además, las leyes y reglamentos en los Estados Unidos y los demás países exigen cada vez más que las empresas supervisen sus propias acciones para garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos 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 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 de la compañía, incluyendo los empleados de Apogee y los empleados de cualquier subsidiaria directa o indirecta, 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 pertinentes.

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. 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. 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. 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 en la oficina corporativa de Apogee a la dirección y los teléfonos enumerados en "Información e investigación de las infracciones".

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, tiene la obligación de 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 enviando un memorando al asesor jurídico de Apogee a 4400 West 78th Street, Suite 520, Minneapolis, Minnesota, Estados Unidos 55435. Además, si desea hacer una denuncia anónima, visite [www.apog.ethicspoint.com](http://www.apog.ethicspoint.com). **Un proveedor externo, no asociado a Apogee, opera la línea directa del Código de conducta de Apogee.**

Consulte las instrucciones sobre cómo hacer una llamada de teléfono gratuita para el Apogee línea código de conducta en las páginas 6 y 7 de esta guía o en [www.apog.ethicspoint.com](http://www.apog.ethicspoint.com) (enter the organization name of "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.

## **LÍNEA DIRECTA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE APOGEE**

[www.apog.ethicspoint.com](http://www.apog.ethicspoint.com) (ingrese el nombre de la organización de Apogee) (en todo el mundo) o 800.441.6164 (llamada gratuita en los Estados Unidos y Canadá). Consulte las instrucciones sobre cómo hacer una llamada de teléfono gratuita de países fuera de los Estados Unidos y Canadá en las páginas 6 y 7 de esta guía o en [www.apog.ethicspoint.com](http://www.apog.ethicspoint.com) (Introduzca el nombre de la organización de "Apogee").

# GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICA EMPRESARIAL	RESUMEN DE LAS POLÍTICAS	DEBE ESTAR ATENTO A
<b>Ley contra monopolios y prácticas competitivas</b>	Se prohíbe que la compañía establezca acuerdos o entendimientos con sus competidores relacionados con los precios de bienes o servicios, descuentos, otras condiciones de venta, utilidades o márgenes de utilidad, costos, asignación de territorios o clientes, o licitaciones. 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.
<b>Ley y reglamentos contra boicoteo</b>	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.
<b>Conflictos de intereses</b>	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.	Recibir regalos, favores o entretenimiento excesivos por parte de un cliente o proveedor actual o potencial. Tener un interés financiero en un competidor, proveedor o cliente.
<b>Regalos y propinas</b>	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.	Regalos o propinas con más de un valor módico hechos por un empleado a un proveedor, cliente, distribuidor o consultor o aceptados por dicho empleado. Dar o aceptar dinero de parte de un proveedor, cliente, distribuidor o consultor, independientemente del monto.
<b>Relaciones gubernamentales - Trato con funcionarios y empleados del gobierno</b>	Se prohíbe hacer pagos, regalos, comidas y otras propinas con el fin de influenciar a algún funcionario o empleado gubernamental. Las ofertas de trabajo a empleados o funcionarios públicos deben estar autorizadas previamente por el asesor legal general de Apogee. Los empleados no deben mentir o tergiversar la verdad en sus comunicaciones con empleados o funcionarios públicos.	Los pagos en efectivo, las propinas, el entretenimiento de empleados o funcionarios públicos y la contratación de personas a petición de un empleado o funcionario público. Representar fraudulentamente o dejar de incluir información importante en las comunicaciones con los empleados o funcionarios públicos.
<b>Contratos con el gobierno</b>	El cumplimiento estricto con las leyes y los reglamentos que correspondan a contratos con el gobierno es obligatorio para todos los empleados.	Hacer regalos o sobornos a funcionarios de contratos. 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.

# GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICA EMPRESARIAL	RESUMEN DE LAS POLÍTICAS	DEBE ESTAR ATENTO A
<b>Investigaciones y entrevistas con el gobierno</b>	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.
<b>Transacciones y operaciones internacionales</b>	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, intercambio de divisas o impuestos de un tercer país o las leyes de control de exportación, embargo comercial o contra boicots de los Estados Unidos.
<b>Ley de prácticas corruptas en el extranjero</b>	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. Actividades en un país conocido por los sobornos. Comisiones, bonos o devoluciones sorprendentemente grandes o pequeños.
<b>Soborno y comisiones ocultas</b>	Se prohíben los sobornos y las comisiones ocultas.	Los pagos, las comisiones y los arreglos de consultoría dudosos, o los regalos frecuentes o excesivos.
<b>Actividades políticas y cabildeo</b>	La compañía cumplirá con todas las leyes relacionadas con las contribuciones políticas y el cabildeo.	Las contribuciones políticas de fondos de la compañía. El reembolso de contribuciones políticas personales por parte de la compañía.
<b>Protección de la propiedad e información de la compañía</b>	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.
<b>Igualdad de oportunidad en el empleo</b>	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, identidad de género, 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, identidad de género, 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.

# GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICA EMPRESARIAL	RESUMEN DE LAS POLÍTICAS	DEBE ESTAR ATENTO A
<b>Hostigamiento/Acoso</b>	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, identidad de género, el estado civil, el estado en relación con la asistencia pública, la condición de veteran 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 sexuales o sugestivas; los comentarios sexistas; los comentarios o las bromas homosexuales, bisexuales, lésbicos o transgéneros. El acoso 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).
<b>Leyes y reglamentos relacionados con el medio ambiente</b>	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.
<b>Compraventa, divulgación y cobertura de información privilegiada</b>	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. Ningún empleado podrá involucrarse en una transacción de cobertura relacionada con 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. La compra o venta de contratos a plazo, intercambio de acciones, contratos de cobertura o fondos que cotizan en bolsa diseñados para cubrir o contrarrestar las bajas del valor de mercado de los instrumentos de inversión de Apogee.
<b>Libros y expedientes precisos</b>	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.
<b>Datos y comunicaciones electrónicas</b>	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.
<b>Divulgación de información al público, los medios informativos y los analistas</b>	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. Los empleados que no estén autorizados o sean nombrados portavoz a nombre de la compañía ante los medios de comunicación o los analistas.

# GUÍA DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

POLÍTICA EMPRESARIAL	RESUMEN DE LAS POLÍTICAS	DEBE ESTAR ATENTO A
<b>Disciplina y despido de los empleados</b>	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.
<b>Informantes</b>	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. Los empleados están obligados a informar sobre cualquier infracción conocida o sospecha de infracción de la ley, el programa de cumplimiento de Apogee o las políticas empresariales.	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.
<b>Aplicación e interpretación del programa de cumplimiento</b>	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.
<b>Auditoría y supervisión del programa de cumplimiento</b>	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.
<b>Disciplina con respecto al programa de cumplimiento</b>	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.
<b>Educación y certificación del programa de cumplimiento</b>	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.
<b>Investigación e información de las infracciones</b>	Se requiere que los empleados informen con prontitud toda infracción o sospecha de infracción de la ley pertinente, del programa de cumplimiento de Apogee y de las políticas empresariales.	Los informes deben efectuarse de buena fe. Se asignarán las personas apropiadas para realizar investigaciones. Los informes pueden hacerse de manera anónima. Los informes que se efectúen de mala fe no serán tolerados.

## SU RESPONSABILIDAD POR EL CUMPLIMIENTO

Todos los empleados de Apogee y cualquier subsidiaria directa o indirecta, 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 potenciales problemas de cumplimiento.** Usted no puede aducir que desconocía que el acto era indebido para justificar un acto ilícito o poco ético.

## LA RESPONSABILIDAD DE LA GERENCIA POR EL CUMPLIMIENTO

Todos los miembros de la gerencia están obligados a acatar el Programa de cumplimiento y las políticas empresariales de Apogee. 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.

## 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 sobre las infracciones conocidas o sospechas de infracciones de la ley, al programa de cumplimiento de Apogee o a las políticas empresariales o prácticas cuestionables de contabilidad y auditoría, así como la confidencialidad 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.

## 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 u otro tipo de conducta indebida. Es política de la compañía aplicar sus medidas de disciplina de manera congruente; sin embargo, la forma de disciplina apropiada dependerá del caso.

## AVISO E INVESTIGACIÓN DE LAS INFRACCIONES

La compañía insta a sus empleados a informar de buena fe posibles infracciones o asuntos cuestionables de contabilidad y auditoría. 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, está obligado a comunicar 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. Envíe un memorando al asesor legal general de Apogee a 4400 West 78th Street, Suite 520, Minneapolis, Minnesota, Estados Unidos 55435; o
3. Póngase en contacto con la línea directa del Código de conducta de Apogee para presentar un informe anónimo en:
  - [www.apog.ethicspoint.com](http://www.apog.ethicspoint.com) (ingrese el nombre de la organización de Apogee) (en todo el mundo).
  - 800.441.6164 (llamada gratuita en los Estados Unidos y Canadá).
  - Vea las instrucciones sobre cómo hacer una llamada gratuita desde un país distinto de Estados Unidos o Canadá.
  - Un empleado que quiere hacer un informe para la línea de Código de conducta de Apogee de un país distinto de Estados Unidos o Canadá puede comunicarse con la línea de ayuda en página de web [www.apog.ethicspoint.com](http://www.apog.ethicspoint.com) (escriba el nombre de la organización de "Apogee") para obtener instrucciones sobre cómo realizar una llamada.

**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 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.

**INSTRUCCIONES TELEFÓNICAS ADICIONALES PARA LLAMADAS EFECTUADAS DESDE UN PAÍS DISTINTO DE ESTADOS UNIDOS O CANADÁ**

Si desea realizar una llamada telefónica gratuita a la línea directa del Código de conducta de Apogee desde un país distinto de Estados Unidos o Canadá, deberá marcar un código de acceso directo de AT&T para su país usando una línea telefónica externa y después del tono marcar el número telefónico de la línea directa del Código de conducta de Apogee como se muestra a continuación.

PAÍS	CÓDIGO DE ACCESO DIRECTO DE AT&T	OPCIONES DE IDIOMAS
Brasil (no de celular)	0-800-890-0288	Portugués (de Brasil), inglés
Brasil (de celular)	0-800-888-8288	
Dinamarca	800-100-10	Danés, inglés
Singapur (StarHub)	800-001-0001	Malayo, inglés
Singapur (Sing Tel)	800-011-1111	
Reino Unido (British Telecom)	0-800-89-0011	Inglés

- Espere el tono y entonces marque 800.441.6164.
- La llamada será contestada en inglés. Para continuar la llamada en otro idioma, por favor indique su idioma al operador para solicitar un intérprete. Es posible que pasen varios minutos para que el intérprete se una a la llamada. No cuelgue.

Los códigos de acceso directo de AT&T internacionales están sujetos a cambio. Si alguno de los códigos de acceso directo

mencionados anteriormente no funciona, por favor marque el otro código de acceso directo de AT&T o ingrese a [www.apog.ethicspoint.com](http://www.apog.ethicspoint.com) (ingrese el nombre de la organización de Apogee) para obtener la lista de códigos de acceso más reciente.

**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 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.



