

Código de Conducta y Etica



Kodiak Código de conducta y ética

Kodiak Building Partners, o "Kodiak" para abreviar, es la empresa matriz de una familia de empresas que proporcionan materiales de construcción de alta calidad a constructores profesionales, contratistas/remodeladores y consumidores. Kodiak tiene su sede en Colorado, y actualmente opera en numerosos Estados y ubicaciones. Este código de conducta y ética tiene la intención de proporcionar una declaración de nuestra filosofía de negocio que debe regir su empleo a voluntad con la compañía Kodiak que le emplea. Esto no pretende ser una declaración exhaustiva de las políticas y procedimientos de Kodiak o las leyes que rigen sus operaciones, y usted debe consultar con su gerente o el Departamento de recursos humanos para determinar qué políticas adicionales específicas, procedimientos y leyes rigen su empleo y su ubicación de trabajo. Algunos recursos para las preguntas se identifican al final de este código de conducta y ética.

Construir confianza y credibilidad

El éxito de nuestro negocio depende de la confianza y confianza que obtenemos de nuestros empleados, clientes y accionistas. Ganamos credibilidad al adherir a nuestros compromisos, Mostrar honestidad e integridad y alcanzar los objetivos de la empresa únicamente a través de una conducta honorable. Es fácil *Decir* lo que debemos hacer, pero la prueba está en nuestro *Acciones*. En última instancia, nos juzgarán por lo que hacemos.

Al considerar cualquier acción, es aconsejable preguntar: ¿esto construirá confianza y credibilidad en Kodiak y cualquiera de sus compañías? ¿Contribuirá a crear un entorno de trabajo en el que Kodiak o cualquiera de sus empresas triunfe a largo plazo? ¿Es el compromiso que estoy haciendo uno que pueda seguir a través de? La única manera de maximizar la confianza y la credibilidad es respondiendo "sí" a esas preguntas y trabajando cada día para construir nuestra confianza y credibilidad.

El respeto por el individuo

Todos merecemos trabajar en un entorno en el que nos traten con dignidad y respeto. Las empresas de Kodiak se comprometen a crear un entorno de este tipo porque aporta todo el potencial en cada uno de nosotros, lo que, a su vez, contribuye directamente a nuestro éxito empresarial. No podemos permitirnos dejar que los talentos de nadie se desperdicien.

Todas las empresas de Kodiak son empleadores de empleo igualitario y se comprometen a proporcionar un lugar de trabajo que esté libre de discriminación y acoso. Cualquier empleado que se sienta acosado o discriminado, o que sea testigo de acoso o discriminación, debe reportar el incidente a su gerente o al Departamento de recursos humanos. Del mismo modo, cualquier empleado que se sienta tomado represalias por

reportar una mala conducta, o que atestigua represalias, debe reportar el incidente a su gerente o al Departamento de recursos humanos.

Crear una cultura de comunicación abierta y honesta

En Kodiak todo el mundo debe sentirse cómodo al hablar su mente, particularmente con respecto a las preocupaciones éticas. Los gerentes tienen la responsabilidad de crear un entorno abierto y de apoyo donde los empleados se sientan cómodos planteando esas preguntas. Todos nos beneficiamos enormemente cuando los empleados ejercen su poder para evitar errores o equivocaciones al hacer las preguntas correctas en el momento adecuado.

Kodiak investigará todos los casos reportados de comportamiento cuestionable o poco ético. En cada caso en el que se encuentra un comportamiento inadecuado, la compañía tomará las medidas apropiadas. No toleraremos represalias contra empleados que plantean verdaderas preocupaciones éticas de buena fe.

Se alienta a los empleados, en primera instancia, a abordar estos problemas con sus gerentes o con el Gerente de recursos humanos, ya que la mayoría de los problemas se pueden resolver rápidamente. Si por alguna razón no es posible o si un empleado no se siente cómodo planteando el problema con su gerente o HR, Kodiak y sus compañías operan con una política de puertas abiertas.

Establece Tono en la parte superior

La administración tiene la responsabilidad añadida de demostrar, a través de sus acciones, la importancia de este código. En cualquier negocio, el comportamiento ético no simplemente sucede; es el producto de una comunicación clara y directa de las expectativas conductuales, modelada desde la parte superior y demostrada con el ejemplo. De nuevo, en última instancia, nuestras acciones son lo que importa.

Para hacer que nuestro código funcione, los gerentes deben ser responsables de abordar de inmediato las preguntas o inquietudes éticas planteadas por los empleados y de tomar las medidas apropiadas para lidiar con tales problemas. Los gerentes no deben considerar las preocupaciones éticas de los empleados como amenazas o desafíos a su autoridad, sino más bien como otra forma alentada de comunicación empresarial. En Kodiak y en nuestras empresas queremos que el diálogo ético se convierta en una parte natural del trabajo diario.

Defender la ley

El compromiso de Kodiak con la integridad comienza con el cumplimiento de las leyes, reglas y regulaciones donde hacemos negocios. Además, cada uno de nosotros debe

tener una comprensión de las políticas de la empresa, leyes, reglas y regulaciones que se aplican a nuestros roles específicos. Si no estamos seguro de si una acción contemplada está permitida por la ley o la política de Kodiak, debemos buscar asesoramiento de un experto en recursos. Somos responsables de prevenir las violaciones de la ley y de hablar si vemos posibles violaciones.

Competencia

Estamos dedicados a la competencia ética, justa y vigorosa. Vamos a vender productos y servicios basados en su mérito, calidad superior y funcionalidad. Vamos a hacer decisiones de marketing y precios independientes y no cooperará o coordinará indebidamente nuestras actividades con nuestros competidores. No ofreceremos ni solicitamos pagos o propinas inadecuados en relación con la compra de bienes o servicios en beneficio de la venta de productos o servicios, ni nos involucraremos o asistimos en boicots ilegales de clientes o proveedores particulares.

Información propietaria

Es importante que respetemos los derechos de propiedad de los demás. No adquirimos ni buscamos adquirir medios inadecuados de secretos comerciales de un competidor u otra información propietaria o confidencial. No nos involucraremos en el uso no autorizado, la copia, la distribución o la alteración de software u otra propiedad intelectual.

Divulgación selectiva

No revelaremos selectivamente (ya sea en discusiones personales o pequeñas, reuniones, presentaciones, propuestas o de otra manera) cualquier información material no pública con respecto a cualquier negocio de Kodiak BP, operaciones comerciales, planes, condiciones financieras, resultados de operaciones o de cualquier plan de desarrollo. Debemos estar particularmente atentos al hacer presentaciones o propuestas a los clientes para asegurarnos de que nuestras presentaciones no contengan información confidencial material.

La seguridad es una prioridad máxima

Kodiak y sus empresas se dedican a mantener un ambiente seguro y saludable. Un manual de seguridad ha sido diseñado para educarlo sobre la seguridad en el lugar de trabajo. Si no tiene una copia de este manual, por favor consulte su Departamento de recursos humanos.

Evitar conflictos de intereses

Conflictos de intereses

Debemos evitar cualquier relación o actividad que pueda perjudicar, o incluso parecer deteriorar, nuestra capacidad de tomar decisiones objetivas y justas al realizar nuestros trabajos. En ocasiones, es posible que nos enfrentemos a situaciones en las que las acciones comerciales que tomamos en nombre de Kodiak pueden entrar en conflicto con

nuestros propios intereses personales o familiares. Debemos un deber a nuestras empresas para avanzar en sus intereses legítimos cuando surge la oportunidad de hacerlo. Nunca debemos utilizar ninguna de las propiedades o información de nuestra empresa para obtener beneficios personales o tomar personalmente para nosotros cualquier oportunidad que se Descubre a través de nuestra posición con cualquiera de las empresas Kodiak.

Aquí hay otras formas en que podrían surgir conflictos de interés:

1. Ser empleado (usted o un miembro cercano de la familia) por, o actuando como consultor de, un competidor o potencial competidor, proveedor o contratista, independientemente de la naturaleza del empleo, mientras usted está empleado con cualquier compañía Kodiak.
2. Contratar o supervisar a miembros de la familia o personas estrechamente relacionadas.
3. Sirviendo como miembro de la Junta para una empresa u organización comercial externa.
4. Poseer o tener un interés sustancial en un competidor, proveedor o contratista.
5. Tener un interés personal, interés financiero o ganancia potencial en cualquier transacción de la compañía Kodiak.
6. Colocar negocios de la empresa con una empresa propiedad o controlada por un empleado de la compañía Kodiak o su familia.
7. Aceptar regalos, descuentos, favores o servicios de un cliente/cliente potencial, competidor o proveedor, a menos que esté igualmente disponible para todos los empleados de Kodiak.

Determinar si existe un conflicto de intereses no siempre es fácil de hacer. Los empleados con una pregunta de conflicto de intereses deben buscar asesoramiento de la gerencia. Antes de participar en cualquier actividad, transacción o relación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses, los empleados deben buscar la revisión de sus gerentes o del Departamento de recursos humanos.

Regalos, gratificaciones y cortesías de negocios

Kodiak se compromete a competir únicamente por el mérito de nuestros productos y servicios. Debemos evitar cualquier acción que cree una percepción de que el trato favorable de las entidades externas por Kodiak o cualquiera de sus empresas fue buscado, recibido o dado a cambio de cortesías personales de negocios. Las cortesías de negocios incluyen regalos, gratificaciones, comidas, refrescos, entretenimiento u otros beneficios de personas o empresas con las que Kodiak o cualquiera de sus compañías hacen o pueden hacer negocios. No daremos ni aceptaremos cortesías comerciales que constituyan, o razonablemente se perciban como constitutivos, incentivos comerciales injustos que violen la ley, regulación o políticas de cualquier empresa o cliente de Kodiak, o causaría vergüenza o reflejan negativamente en cualquiera de la reputación de la compañía Kodiak.

Aceptar cortesías de negocios

La mayoría de las cortesías de negocios ofrecidas a nosotros en el transcurso de nuestro trabajo se ofrecen debido a nuestras posiciones en una de las empresas Kodiak. No debemos sentir ningún derecho a aceptar y mantener una cortesía comercial. Aunque no podemos usar nuestra posición en una compañía Kodiak para obtener cortesías de negocios, y nunca debemos pedir las cortesías de negocios, podemos aceptar cortesías de negocios no solicitadas que promuevan relaciones de trabajo exitosas y buena voluntad con las empresas que una compañía Kodiak mantiene o puede establecer una relación comercial con.

Los empleados que adjudican contratos o que pueden influir en la asignación de negocios, que crean especificaciones que resultan en la colocación de negocios o que participan en la negociación de contratos deben ser particularmente cuidadosos para evitar acciones que crean la apariencia de favoritismo o que puede afectar negativamente a la reputación de la empresa por la imparcialidad y el trato justo. El curso prudente es rechazar una cortesía de un proveedor cuando una compañía Kodiak está involucrada en la elección o reconfirmación de un proveedor o en circunstancias que crearían una impresión de que ofrecer cortesías es la manera de obtener un negocio de empresas Kodiak.

Comidas, refrescos y entretenimiento

Podemos aceptar comidas ocasionales, refrescos, entretenimiento y cortesías comerciales similares que se comparten con la persona que ha ofrecido pagar por la comida o el entretenimiento, siempre que:

- No son inapropiadamente pródigos o excesivos.
- Las cortesías no son frecuentes y no reflejan un patrón de aceptación frecuente de cortesías de la misma persona o entidad.
- La cortesía no crea la apariencia de un intento de influir en las decisiones comerciales, como aceptar cortesías o entretenimiento de un proveedor cuyo contrato está expirando en un futuro próximo.
- El empleado que acepta la cortesía comercial no se sentiría incómodo discutiendo la cortesía con su gerente o compañero de trabajo o teniendo las cortesías conocidas por el público.

Regalos

Los empleados pueden aceptar obsequios no solicitados, que no sean dinero, que se ajusten a las prácticas éticas razonables del mercado, incluyendo:

- Flores, cestas de frutas y otros regalos modestos que conmemoran una ocasión especial.
- Los obsequios de valor nominal

Generalmente, los empleados no pueden aceptar compensación, honorarios o dinero de cualquier cantidad de entidades con las que una compañía Kodiak hace o puede hacer

negocios. Los regalos tangibles (incluidos los boletos para un evento deportivo o de entretenimiento) que tengan un valor de mercado superior a \$100 no pueden ser aceptados a menos que se obtenga la aprobación de la gerencia. Los empleados con preguntas sobre la aceptación de cortesías de negocios deben hablar con sus gerentes o el Departamento de recursos humanos.

Ofreciendo cortesías de negocios

Cualquier empleado que ofrezca una cortesía comercial debe asegurarse de que no pueda interpretarse razonablemente como un intento de obtener una ventaja comercial injusta o de otra manera reflejar negativamente sobre cualquiera de las compañías Kodiak. Un empleado nunca puede usar fondos personales o recursos para hacer algo que no se puede hacer con los recursos de la empresa. La contabilización de las cortesías empresariales debe realizarse de acuerdo con los procedimientos aprobados por la empresa.

Aparte de nuestros clientes gubernamentales, para quienes se aplican reglas especiales, podemos proporcionar regalos no monetarios (es decir, prendas de logotipos de empresas o artículos promocionales similares) a nuestros clientes. Además, la gerencia puede aprobar otras cortesías, incluyendo comidas, refrescos o entretenimiento de valor razonable, siempre que:

- La práctica no viola ninguna ley o regulación o las normas de conducta de la organización del receptor.
- La cortesía empresarial es consistente con la práctica de la industria, es infrecuente en la naturaleza y no es lujosa.
- La cortesía comercial se refleja adecuadamente en los libros y registros.

Establezca métricas y informe de resultados con precisión

Revelaciones públicas precisas

Vamos a asegurarnos de que todas las divulgaciones realizadas en informes financieros y documentos públicos son completos, justos, precisos, oportunos y comprensibles. Esta obligación se aplica a todos los empleados, incluidos todos los ejecutivos financieros, con cualquier responsabilidad por la preparación de dichos informes, incluyendo la redacción, revisión y firma o certificación de la información contenida en el mismo. Ningún objetivo comercial de ningún tipo es siempre una excusa para tergiversar hechos o falsificar registros.

Los empleados deben informar al equipo ejecutivo y al departamento de recursos humanos si aprenden que la información en cualquier presentación o comunicación pública es falsa o engañosa en el momento en que se hizo o si la información subsiguiente afectaría a una presentación futura similar o Comunicación.

Mantenimiento corporativo

Creamos, conservamos y desechamos nuestros registros de la empresa como parte de nuestro curso normal de negocios de acuerdo con todas las políticas y pautas de Kodiak, así como con todos los requisitos reglamentarios y legales.

Todos los registros corporativos deben ser verdaderos, exactos y completos, y los datos de la empresa deben introducirse de manera rápida y precisa en nuestros libros de acuerdo con los principios contables de Kodiak y otros aplicables.

No debemos influir indebidamente, manipular o engañar a ninguna auditoría, ni interferir con ningún Auditor contratado para realizar una auditoría interna independiente de los libros, registros, procesos o controles internos de Kodiak.

Promover la sustancia sobre la forma

A veces, todos nos enfrentamos a decisiones que preferiríamos no tener que hacer y cuestiones que preferiríamos evitar. A veces, esperamos que si evitamos enfrentar un problema, simplemente desaparece.

En nuestras empresas de Kodiak, debemos tener el coraje de abordar las duras decisiones y de tomar decisiones difíciles, con el conocimiento de que nuestras empresas están comprometidas a hacer lo correcto. A veces esto significará hacer más que simplemente lo que la ley requiere. El mero hecho de que podamos seguir un curso de acción no significa que *Debe* hacerlo.

Aunque las compañías Kodiak que guían los principios no pueden abordar cada problema o dar respuestas a cada dilema, pueden definir el espíritu en el que pretendemos hacer negocios y deben guiarnos en nuestra conducta diaria.

Responsabilidad

Cada uno de nosotros es responsable de conocer y adherirse a los valores y estándares establecidos en este código y para plantear preguntas si no estamos seguros acerca de la política de la empresa. Si nos preocupa si las normas se cumplen o son conscientes de las violaciones del código, debemos contactar con el Departamento de recursos humanos.

Kodiak y todas nuestras empresas toman en serio los estándares establecidos en el código, y las violaciones son motivo de acción disciplinaria hasta e incluyendo la terminación del empleo.

Sea leal

Información confidencial y propietaria

Integral de Kodiak y nuestras empresas el éxito empresarial es nuestra protección de la información confidencial de la empresa, así como la información no pública que nos

confían los empleados, clientes y otros socios comerciales. La información confidencial y propietaria incluye cosas como precios y datos financieros, nombres/direcciones de clientes o información no pública sobre otras compañías, incluyendo proveedores actuales o potenciales y vendedores. No revelaremos información confidencial y no pública sin un propósito comercial válido y una autorización adecuada.

Uso de recursos de la empresa

Los recursos de la empresa, incluidos el tiempo, material, equipo e información, se proporcionan para el uso comercial de la empresa. Sin embargo, el uso personal ocasional es permisible siempre y cuando no afecte el desempeño del trabajo o cause una interrupción en el lugar de trabajo, y se obtenga el permiso apropiado de un gerente o supervisor.

Se confía en que los empleados y los que representan a cualquier compañía Kodiak se comporten responsablemente y utilicen el buen juicio para conservar los recursos de la empresa. Los gerentes son responsables de los recursos asignados a sus departamentos y están facultados para resolver los problemas relacionados con su uso adecuado.

En general, no utilizaremos equipos de la empresa como computadoras, copiadoras y máquinas de fax en la realización de un negocio externo o en apoyo de cualquier actividad religiosa, política o de otro tipo, excepto para el apoyo solicitado por la empresa a organizaciones sin fines de lucro Organizaciones. No solicitamos contribuciones ni distribuimos materiales no relacionados con el trabajo durante las horas de trabajo.

Con el fin de proteger los intereses de la red Kodiak y nuestros compañeros de empleados, Kodiak y nuestras empresas se reservan el derecho de monitorear o revisar todos los datos e información contenida en la computadora o dispositivo electrónico emitido por la empresa de un empleado, y el uso de Internet o de la intranet de Kodiak. Nos reservamos el derecho de monitorear todas las instalaciones de la compañía, automóviles, y el uso del equipo, y ningún empleado tiene una expectativa de privacidad con respecto a su uso de cualquier propiedad de la empresa en absoluto. No toleraremos el uso de los recursos de la empresa para crear, acceder, almacenar, imprimir, solicitar o enviar cualquier material que es hostigador, amenazante, abusivo, sexualmente explícito o de otra manera ofensivo o inapropiado.

Las preguntas sobre el uso adecuado de los recursos de la empresa deben dirigirse a su gerente.

Consultas de medios

Kodiak y sus empresas son empresas de alto perfil en cada comunidad, y de vez en cuando, los periodistas y otros miembros de los medios de comunicación pueden abordar a los empleados. Con el fin de garantizar que hablamos con una sola voz y proporcionar información precisa sobre la empresa, debemos dirigir todas las consultas de los medios de comunicación a Kodiak. Nadie puede emitir un comunicado de prensa sin consultar primero con el COO.

Haz lo correcto

Varias preguntas clave pueden ayudar a identificar situaciones que pueden ser inéticas, inadecuadas o ilegales. Pregúntese:

- ¿Se me ha pedido tergiversar información o desviarme del procedimiento normal?
- ¿Me sentiría cómodo describiendo mi decisión en una reunión de personal?
- ¿Cómo se vería si hiciera los titulares?
- ¿Es esto lo correcto?

Información y recursos

El CEO Steve Swinney

Steve.Swinney@Kodiakbp.com

303.576.2229

El CFO Jeff Smith

Jeff.Smith@Kodiakbp.com

303.576.2227

El CHCO Sue Lords

Sue.lords@kodiakbp.com

303.576.2226

Descargo de responsabilidad importante

Este código de conducta y ética y todos los demás documentos de la empresa no son pretendidos, y no constituyen, un contrato de trabajo, ya sea expreso o implícito, y no garantizan los términos y condiciones fijos de su empleo. Usted tiene derecho a poner fin a su relación de trabajo con la compañía Kodiak (o empresas) por la que está empleado en cualquier momento, con o sin previo aviso o advertencia, y con o sin motivo o causa. Kodiak y sus empresas tienen el mismo derecho. Todo el empleo con Kodiak y sus empresas es voluntario y a voluntad del empleado y Kodiak y sus empresas. Ningún supervisor u otro representante de Kodiak o cualquier compañía de Kodiak (excepto el Director Ejecutivo de Kodiak) tiene la autoridad para celebrar cualquier acuerdo de empleo durante cualquier período de tiempo especificado o para hacer cualquier acuerdo contrario a lo anterior.

Kodiak y sus empresas se reservan el derecho, a su entera discreción, y sin el consentimiento de ningún empleado, cónyuge o dependientes, de enmendar o terminar, en todo o en parte, en cualquier momento, este código de conducta y éticas, y cualquier otra política, procedimiento, manuales, planes de beneficios para empleados y otros arreglos similares, con o sin previo aviso.

KODIAK CÓDIGO DE CONDUCTA Y ACUERDO ÉTICO

Al firmar a continuación, certifico que he leído y acepto cumplir con el código de conducta y ética de Kodiak, y entiendo y acepto que mi empleo es a voluntad, y puede ser cancelado por mí o la compañía Kodiak que me emplea en cualquier momento, con o sin previo aviso.

Reconozco y acepto que el código de conducta y ética de Kodiak describe información importante sobre Kodiak y sus empresas, incluida la empresa para la que trabajo. Entiendo que debo consultar a mi gerente o al Departamento de recursos humanos con respecto a cualquier pregunta no contestada en el código de conducta.

El nombre impreso del empleado

Empleado (firma)

Fecha

KODIAK
BUILDING PARTNERS