

## Whistleblower Policy

### Policy Brief & Purpose

This policy provides guidelines to Whistleblowers. A whistleblower as defined by this policy is an employee of Absolute HCBS who reports an activity that the employee considers to be illegal or dishonest to one or more of the parties specified in this policy.

### Scope

This policy applies to all employees.

### Policy Statement

- **Whistleblower Definition** - A whistleblower as defined by this policy is an employee of Absolute HCBS who reports an activity that the employee considers to be illegal or dishonest to one or more of the parties specified in this policy.
- **Responsibility** - The whistleblower is not responsible for investigating the activity or for determining fault or corrective measures; appropriate management officials are charged with these responsibilities.
- **Illegal or Dishonest Activities** - Examples of illegal or dishonest activities are violations of federal, state or local laws; billing for services not performed or for goods not delivered; and other fraudulent financial reporting.
- **Knowledge and Concern** - If an Absolute HCBS employee has knowledge of or a concern of illegal or dishonest fraudulent activity, the employee is to contact his/her immediate supervisor or the human resources director. If an external party has a concern of illegal or dishonest fraudulent activity, the external party is encouraged to contact the Human Resources department and report such knowledge, concern, and/or activity.
- **Sound Judgement** - All Absolute HCBS employees must exercise sound judgment to avoid baseless allegations. An employee who intentionally files a false report of wrongdoing will be subject to discipline up to and including termination.
- **Whistleblower Protections** - Whistleblower protections are provided in two important areas -- confidentiality and against retaliation. Insofar as possible, the confidentiality of the whistleblower will be maintained. However, identity may have to be disclosed to conduct a thorough investigation, to comply with the law and to provide accused individuals their legal rights of defense. Absolute HCBS will not retaliate against a whistleblower. This includes, but is not limited to, protection from retaliation in the form of an adverse employment action such as termination, compensation decreases, or poor work assignments and threats of physical harm. Any whistleblower who believes they are being retaliated against must contact the human resources director immediately. The right of a whistleblower for protection against retaliation does not include immunity for any personal wrongdoing that is alleged and investigated.
- **Defend Trade Secrets Act (DTSA) Compliance** - "Immunity from Liability for Confidential Disclosure of a Trade Secret to the Government or in a Court Filing:

(1) Immunity—An individual shall not be held criminally or civilly liable under any federal or state trade secret law for the disclosure of a trade secret that—(A) is made—(i) in confidence to a federal, state or local government official, either directly or indirectly, or to an attorney; and (ii) solely for the purpose of reporting or investigating a suspected violation of law; or (B) is made in a complaint or other document filed in a lawsuit or other proceeding, if such filing is made under seal.

(2) Use of Trade Secret Information in Anti-Retaliation Lawsuit—An individual who files a lawsuit for retaliation by an employer for reporting a suspected violation of law may disclose the trade secret to the attorney of the individual and use the trade secret information in the court proceeding, if the individual—(A) files any document containing the trade secret under seal; and (B) does not disclose the trade secret, except pursuant to court order."

All reports of illegal and dishonest activities will be promptly submitted to the head of Human Resources who is responsible for investigating and coordinating corrective action. If the reports of illegal and dishonest activities include compromised personnel within Human Resources, please submit to CEO and CFO to ensure that prompt investigating and coordinating corrective action is initiated and followed through according to this policy, rules and regulations, and the law.

Employees with any questions regarding this policy should contact the head of Human Resources and/or CFO.



## Póliza de Denunciantes

### Resumen De Póliza y Propósito

Esta póliza proporciona pautas para los Denunciantes. Por esta póliza se define un empleado de Absolute HCBS el que sea el Denunciante quien reporta una actividad que el empleado considera que sea ilegal o deshonesto para uno o más del partido como se especifica en esta póliza.

### Alcance

Esta Póliza se aplica a todos los empleados.

### Declaración De Póliza

- **Actividades Ilegales o Deshonestas** - Ejemplos de actividades ilegales o deshonestas son las violaciones de las leyes estatales o locales; Cobrar por servicios no proporcionados o por comestibles sin entregar; y otros reportes de finanzas fraudulentas.
- **Inquietud y Conocimiento** - Si un empleado de Absolute HCBS sabe de algo ilegal o le preocupa alguna actividad fraudulenta, el empleado tiene que dar parte a su supervisor o al Director Del departamento de Relaciones Humanas de lo que sabe o lo que le preocupa, o la actividad.
- **Que es un Denunciante** - Un Denunciante como lo menciona esta póliza es un empleado de Absolute HCBS quien reporta una actividad que el empleado considera que sea ilegal o deshonesto hacia una o más del partido especificado en esta póliza.
- **Responsabilidad** - El Denunciante no tiene la responsabilidad de investigar la actividad o de determinar culpas o tomar el derecho de corregir; los Gerentes oficiales apropiados son los encargados de estas responsabilidades.
- **Buen Juicio** - todos los empleados de Absolute HCBS deberán ejercitar un buen juicio para evitar acusaciones falsas. El empleado que intencionalmente denuncie una acusación falsa será castigado e inclusive despedido.
- **Protección al Denunciante** - Protecciones al Denunciante hay dos importantes áreas---confidencialidad y represalia. Dentro de lo que sea posible, la confidencialidad del denunciante se mantendrá privada. Aún sin embargo, la identidad tal vez se tenga que revelar para conducir una legítima investigación, para cumplir con la ley y proporcionar a la persona sus derechos conforme a la ley de defensa. Absolute HCBS no tomará represalias contra el denunciante. Esto incluye, pero no es limitado a, protección contra represalia en la manera de despedida del empleado, o que baje su compensación, o poco trabajo, o proyectos, o amenazas físicas, Cualquier Denunciante quien crea que se sienta amenazado debe comunicarse inmediatamente con la Directora Del Departamento De Relaciones Humanas. El derecho del denunciante contra represalias no incluye que no sea inmune a las malas acciones personales que presuntamente están bajo investigación.
- **Cumplimiento de La Ley De Defensa De Los Secretos Comerciales (DTSA)** - “Inmunidad de responsabilidad por Revelación Confidencial por el Cumplimiento De La Ley De Defensa De Los Secretos a el Gobierno o llevarlo a Corte:

(1) Inmunidad legal - A una persona no se le deben de poner cargos criminales o civiles bajo ninguna ley federal o ningún cumplimiento estatal de la ley secreta de revelación que -- (A) Que se realizó --- (i)confidencialmente a un estado federal, o a un oficial de Gobierno local, haya sido directa o indirectamente, o a un abogado; y (ii) Solamente con el propósito de reportar o investigar una sospecha de violacion de la ley; o (B) o formulada en una denuncia u otro documento presentado en un denuncia u otro procedimiento, si dicha presentación se efectúa bajo sello.

(2) Uso de la información sobre secretos comerciales en la lucha contra las represalias ---  
-- Una persona que presenta una demanda por represalias de un empleador por reportar sospechas de violacion de la ley que pueda revelar información de secreto comercial a el abogado de la persona y usar la información sobre secretos comerciales en el procedimiento judicial, si la persona -- (A) archiva cualquier documento que tenga el secreto comercial bajo sello; y (B) No revela el secreto comercial salvo por orden judicial.”

Todos los reportes de actividades legales y deshonestas serán rápidamente enviados a la cabeza de Relaciones Humanas quién es responsable de investigar y coordinar que la acción de medidas correctiva. Si los reportes de actividades ilegales y deshonestas , incluir a personal comprometido dentro de los Recursos humanos, por favor reportelo al CEO (Gerente Ejecutivo De Empresa) y al CFO (Gerente Oficial De finanzas) para garantizar que se inicien y se lleven a cabo con prontitud las investigaciones y se coordinen medidas correctivas de acuerdo con esta póliza, las normas y reglamentos y la ley.

Empleados con preguntas acerca de esta póliza deberá comunicarse con la cabeza de Reaciones Humanas y /o con CFO (Oficial Financiero Ejecutivo).