



POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

1. PROPÓSITO

El Comité de Auditoría y Riesgos del directorio (el “Directorio”) de Kodiak Gas Services, Inc., una sociedad de Delaware (individualmente, y junto con sus filiales, la “Compañía”), ha adoptado las siguientes políticas y procedimientos para:

- la recepción, la conservación y el tratamiento de las denuncias relativas a la contabilidad, los controles contables internos, cuestiones de auditoría u otras acciones ilícitas o contrarias a la ética;
- la presentación confidencial y anónima por parte de los empleados de la Compañía de inquietudes relativas a aspectos contables o de auditoría cuestionables; y
- alertar al Comité de Auditoría y Riesgos sobre posibles problemas antes de que tengan consecuencias graves para la Compañía.

Estos procedimientos se refieren a denuncias o inquietudes relacionadas con la contabilidad, los controles contables internos, temas de auditoría u otras acciones ilícitas o contrarias a la ética de la Compañía (“Denuncias”), incluidas, entre otras, las siguientes:

- fraude o error deliberado en la confección, evaluación, revisión o auditoría de estados contables de la Compañía;
- fraude o error deliberado en la contabilización o mantenimiento de los registros contables de la Compañía;
- deficiencias o incumplimientos de los controles contables internos de la Compañía;
- declaraciones erróneas o falsas efectuadas a o por un alto directivo de la Compañía o un contador en relación con un aspecto reflejado en los libros contables, informes financieros o informes de auditoría de la Compañía; y
- desviación de una presentación completa y veraz de la situación financiera de la Compañía.

2. APLICABILIDAD

Esta política se aplica a todos los empleados, contratistas independientes y consultores que trabajan para la Compañía (“Personas Alcanzadas”).

3. RESPONSABILIDADES Y DERECHOS DE LOS EMPLEADOS DENUNCIANTES Y PARTICIPANTES EN LA INVESTIGACIÓN

Responsabilidades

Las Personas Alcanzadas que presenten Denuncias (“Empleados Denunciantes”) tienen la responsabilidad de actuar de buena fe y tener una convicción razonable acerca de la validez de una Denuncia. La motivación de un Empleado Denunciante es irrelevante a la hora de considerar la validez de la Denuncia. No obstante, la presentación deliberada de una denuncia falsa, ya sea de forma verbal o por escrito, puede constituir en sí misma una actividad indebida y dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

El Empleado Denunciante tiene la responsabilidad de ser sincero y exponer toda la información que conozca en relación con la Denuncia. Las Personas Alcanzadas que sean entrevistadas o a quienes se les solicite información o que participen de otro modo en la investigación de una Denuncia, incluidos los empleados que sean objeto de la investigación (“Participantes en la Investigación”), tienen el deber de cooperar plenamente y colaborar en la investigación.

Los Empleados Denunciantes no deben realizar por su cuenta ninguna actividad de investigación, ni tienen derecho a participar en ninguna actividad de investigación salvo cuando así lo soliciten el Comité de Auditoría y Riesgos o el Director de Asuntos Jurídicos y/o el Director de Cumplimiento Normativo (en forma conjunta, el “Director de Asuntos Jurídicos”). El Empleado Denunciante deberá abstenerse de obtener pruebas relacionadas con una Denuncia para las que no tenga derecho de acceso. Dicho acceso indebido puede constituir en sí mismo una actividad ilegal o indebida y dar lugar a medidas disciplinarias.

La Compañía realizará todos los esfuerzos razonables para brindar a cada Empleado Denunciante una pronta investigación y respuesta a su Denuncia así como un resumen del resultado de cualquier investigación basada en la Denuncia, a menos que el Director de Asuntos Jurídicos o el Comité de Auditoría y Riesgos determinen que existen razones imperiosas de índole legal, de la Compañía o de interés público para no hacerlo.

Estos procedimientos no pretenden en modo alguno limitar la denuncia por parte de los empleados de presuntas infracciones relacionadas con cuestiones de contabilidad o auditoría a las autoridades gubernamentales y reguladoras competentes.

Derechos

Los Empleados Denunciantes y los Participantes en la Investigación tienen derecho a recibir protección frente a represalias por el hecho de haber presentado una Denuncia o revelado información relativa a una Denuncia de buena fe. La Compañía no despedirá, degradará de

categoría, suspenderá, amenazará, acosará o discriminará de ninguna manera a un Empleado Denunciante en los términos y condiciones de contratación en razón de cualquier actuación lícita de dicho Empleado Denunciante relacionada con la presentación de Denuncias de buena fe. Constituye una violación grave de las políticas de la Compañía, y en determinadas circunstancias una violación de la legislación federal o local, que cualquier supervisor, gerente, director o ejecutivo de la Compañía adopte o incite represalias contra un empleado u otra persona que, de buena fe, denuncie una infracción conocida o presunta de la legislación penal o cualquier otro hecho que pueda denunciarse en virtud de esta política. El derecho de un Empleado Denunciante a la protección contra represalias no implica inmunidad por cualquier complicidad en los hechos objeto de la Denuncia o de su consiguiente investigación.

En la medida de lo posible y permitido por la ley, las Denuncias, los informes y las investigaciones relacionadas con dichas Denuncias, se mantendrán en carácter confidencial. La divulgación de dichas Denuncias a personas ajenas a la investigación se considerará una falta grave y podrá dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido.

4. DENUNCIA DE INFRACCIONES

La Compañía permite la presentación de Denuncias tanto en forma verbal como por escrito. Los Empleados Denunciantes pueden presentar las Denuncias de forma anónima al:

1-844-989-1482

o en

<http://kodiakgas.ethicspoint.com>

De lo contrario, el Empleado Denunciante podrá presentar la Denuncia a su supervisor o, en caso de que el Empleado Denunciante no se sienta cómodo al presentar la Denuncia a su supervisor o considere que el supervisor no ha adoptado ninguna medida, al Director de Asuntos Jurídicos o al Presidente del Comité de Auditoría y Riesgos.

Para facilitar la respuesta o la investigación de una Denuncia, ésta debe ser objetiva y no especulativa, y contener la mayor cantidad de datos concretos posible a fin de permitir una evaluación adecuada de la naturaleza, el alcance y la urgencia del asunto objeto de la Denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, la Denuncia deberá contener, en la medida de lo posible, la siguiente información:

- el supuesto hecho, asunto o cuestión objeto de la Denuncia;
- el nombre de cada persona implicada; y
- si la Denuncia se refiere a uno o varios hechos concretos, la fecha aproximada y el lugar de cada uno de ellos; y
- cualquier información adicional, documentación u otras pruebas disponibles que sustenten la Denuncia.

5. PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El Director de Asuntos Jurídicos recopilará la información e investigará el caso según corresponda en función de la naturaleza del asunto. Todas las Denuncias se evaluarán e investigarán con diligencia, aunque la gravedad y complejidad de la cuestión pueden incidir en el tiempo necesario para investigar el hecho. El Director de Asuntos Jurídicos tratará de responder a la Denuncia a satisfacción de quien la haya presentado. Con independencia de que pueda resolver la Denuncia de forma satisfactoria para la persona que la haya formulado, el Director de Asuntos Jurídicos facilitará un resumen de cada Denuncia al Comité de Auditoría y Riesgos a más tardar en la siguiente reunión ordinaria programada. El Director de Asuntos Jurídicos también podrá, a su discreción, poner la Denuncia en conocimiento del Directorio en pleno, del Director Ejecutivo, del Director Financiero o de cualquier otro interesado que el Director de Asuntos Jurídicos considere necesario o pertinente. Esta investigación podrá suponer la contratación de asesores externos como abogados, contadores y auditores a fin de que lleven a cabo procedimientos bajo la dirección del Comité de Auditoría y Riesgos y/o del Director de Asuntos Jurídicos. La Compañía proveerá la financiación adecuada, según determine el Comité de Auditoría y Riesgos, para remunerar a cualquier asesor contratado por el Comité de Auditoría y Riesgos.

Una vez que concluya la investigación de una Denuncia, el Director de Asuntos Jurídicos elaborará un informe por escrito para el Comité de Auditoría y Riesgos en el que explicará sus conclusiones y recomendaciones en relación con la Denuncia. Se adjuntará una copia del informe al expediente de la Denuncia. El Comité de Auditoría y Riesgos podrá, a su entera discreción, solicitar una sesión informativa del Director de Asuntos Jurídicos. El Comité de Auditoría y Riesgos tendrá plenas facultades para determinar las medidas a adoptar en respuesta a una Denuncia y para instruir una investigación adicional de cualquier Denuncia.

6. CONSERVACIÓN DE DENUNCIAS

El Director de Asuntos Jurídicos mantendrá un archivo de todas las Denuncias. Si el Director de Asuntos Jurídicos recibe una Denuncia no escrita, la hará constar por escrito y la incorporará al expediente de la Denuncia.

7. PREGUNTAS ACERCA DE LA POLÍTICA

Si tiene alguna pregunta relacionada con esta Política, póngase en contacto con el Director de Asuntos Jurídicos y/o el Director de Cumplimiento Normativo.