

Código de Conducta y Ética Empresarial

(CP 472)

MAYO 2023

1 TABLA DE CONTENIDOS

Carta del CEO de Plexus	3
Introducción.....	4
Seguir el código	4
Usar el juicio ético	4
Plantear problemas e inquietudes	4
Usando el juicio ético	5
¿LA DECISIÓN VIOLA LOS REQUISITOS LEGALES?.....	5
La decisión viola la política de Plexus?	5
Es coherente la decisión con nuestros valores fundamentales y comportamientos de liderazgo?	5
Te sentirías cómodo si los demás se enteraran de tu decisión?	5
Nuestros valores	6
Nuestro comportamiento de liderazgo.....	7
Plantear y resolver problemas e inquietudes.....	8
Filosofía de puertas abiertas	8
Cuando plantear problemas e inquietudes	8
Como contactar a la persona correcta	8
Equipo Plexus	8
Línea de Ética.....	9
Repercusiones de los reportes	9
Repercusiones de las Violaciones al código	9
Integridad Personal Y Conflictos de Interés	10
Conducta Personal	10
Honestidad	10
Responsabilidad Fiduciaria	10
Privacidad	10
Conflictos De Interés	11
Otros empleos y membresía en juntas corporativas	11
Negociación de valores sobre información privilegiada.....	12
Nuestro ambiente de trabajo	12
Comunicación abierta y trato justo	12
Diversidad e inclusión	13
Lugar de Trabajo Libre de Discriminación y Acoso.....	13
Violencia y Trato	13
Alcohol Y Drogas.....	13
Salud y Seguridad.....	14
Prácticas contables y registros de la empresa	14
Integridad financiera	14
Auditorías de Apoyo	15
No acuerdos paralelos	15
Retención de Datos	15
Uso de los activos de la empresa y protección de la información.....	15
Información confidencial.....	15
Redes sociales	17
Propiedad Intelectual	17
Recursos de tecnología e información	17
Viajes y entretenimiento	18
Robo y Fraude	18
Actividades y Contribuciones políticas.....	18
Contribuciones a la caridad	19
Nuestra conducta con clientes proveedores y funcionarios	19
Regalos y Entretenimiento.....	19
Anticorrupción	20
Código de conducta de proveedores	20



Nuestras relaciones con otros.....	21
Programa medioambiental, social y de relaciones gubernamentales.....	21
Competencia Justa.....	22
Competidores.....	22
Comunicados corporativos.....	22
Cumplimiento.....	23
Cumplimiento de comercio de importación /exportación.....	23
Contratos y relaciones gubernamentales.....	23
El ambiente	23
Notas aclaratorias.....	24
No es un contrato	24
Afiliados	24
Historial de Revision.....	Error! Bookmark not defined.



CARTA DEL CEO DE PLEXUS

Al equipo de Plexus:

Uno de nuestros principales factores diferenciadores como empresa es nuestra cultura: una cultura basada en relaciones sólidas de colaboración y trabajo en equipo, excelencia, orientación al cliente, comunicación abierta e integridad. La base de nuestra cultura es nuestro Código de Conducta y Ética Empresarial (el Código). Es evidente que la cultura de Plexus ha evolucionado, ya que nuestros valores, prioridades, habilidades y curiosidad se han reforzado y se han vuelto más inclusivos. Estoy comprometido con nuestra cultura de inclusión, centrada en generar, fomentar y promover oportunidades para todos los miembros del equipo.

Un ejemplo significativo de la evolución de nuestra cultura es el aumento de las iniciativas en materia ambiental, social y de gobernanza (ESG, por sus siglas en inglés). Esto incluye un mayor enfoque en la diversidad y la inclusión, como lo demuestra el incremento de nuestros grupos de recursos para empleados, las iniciativas de sustentabilidad ambiental, como la reducción de energía y residuos, y las iniciativas de compromiso con la comunidad. El programa ESG de Plexus refuerza nuestra cultura y nuestro compromiso de crear un mundo mejor como empresa innovadora, empleador responsable, socio de la comunidad y ciudadano mundial. Nuestro compromiso con la sostenibilidad y el impacto social positivo es un ejemplo para Plexus y para todos sus empleados.

Es fundamental que comprenda e incorpore el Código y lo utilice como guía para su conducta y toma de decisiones. El Código describe y resume la definición de nuestra cultura, así como el deber que todos tenemos de mantenerla. Se utiliza para reforzar nuestra determinación de actuar de forma responsable y ética, y articula nuestras obligaciones como empresa líder de confianza en la comunidad empresarial. El Código también hace hincapié en la importancia de contar con un entorno abierto y acogedor en el que todos los empleados se sientan capaces de hacer lo correcto y se les anime a expresar sus inquietudes en caso de que se observen infracciones del Código.

El éxito de Plexus y nuestro progreso como empresa dependen de que cada uno de nosotros siga los principios del Código y aplique nuestros valores y conductas de liderazgo. Debemos seguir comprometidos con la innovación, el crecimiento y una mayor evolución. Al realizar nuestras actividades como One Plexus, un equipo ético y unificado, seguiremos marcando la diferencia a la hora de crear un mundo mejor.

Todd Kelsey

CEO



INTRODUCCIÓN

La conducta profesional y ética, incluido el cumplimiento de la ley, es responsabilidad de todos. Plexus Corp. (incluidas sus subsidiarias, "Plexus") espera que todos los empleados y representantes, incluidos todos los directores, agentes, consultores y contratistas independientes, obedezcan las leyes y reglamentos de todos los países en los que hacemos negocios y se comporten de manera profesional. y forma ética. El Código de conducta y ética comercial de Plexus (también conocido simplemente como el "Código") abarca esta expectativa y brinda orientación y expectativas sobre cómo llevar a cabo las actividades diarias de acuerdo con la ley y los estándares éticos de Plexus en todo el mundo.

Si bien el Código no puede responder todas las preguntas ni abordar todas las situaciones que puedan surgir, resume nuestras políticas corporativas y proporciona una guía general sobre cómo actuar de manera responsable. Al leer el Código, usted reconoce su comprensión y aceptación del Código y sus políticas subyacentes. El incumplimiento del Código u otras políticas de Plexus puede resultar en una acción disciplinaria que puede incluir el despido.

Se espera que todos los directores, empleados y otros representantes sujetos al Código:

SEGUIR EL CÓDIGO

Lea el Código y procure cumplir con sus principios y requisitos y todos los requisitos legales.

USAR EL JUICIO ÉTICO

Ejercer el juicio ético en todas las actividades comerciales de Plexus. El Código está destinado a ayudar a guiarlo en el uso del juicio ético. La página 4 proporciona orientación específica sobre cómo ejercer el juicio ético.

PLANTEAR PROBLEMAS E INQUIETUDES

Cada vez que sospeche una violación de la ley, el Código u otra política de Plexus, debe plantear la inquietud de inmediato. Debe plantear sus inquietudes con anticipación. Cuanto más esperemos para abordar una inquietud, peor puede llegar a ser. Puede encontrar más información sobre cómo plantear problemas e inquietudes en las páginas 7 y 8.

Si tiene alguna pregunta, puede acceder a las políticas de Plexus en CONNECT o hablar con su supervisor o representante de Recursos Humanos. Puede encontrar información de contacto más detallada, incluido el número de la línea directa de ética, en las páginas 7 y 8.



USANDO EL JUICIO ÉTICO

Esperamos que todos los empleados ejerzan buen juicio en las actividades comerciales de Plexus. Para ayudarlo a tomar decisiones comerciales consistentes con el Código, debe hacerse estas preguntas:

LA DECISIÓN VIOLA LOS REQUISITOS LEGALES?

Plexus se compromete a cumplir con todas las leyes y requisitos legales aplicables a nuestro negocio. Esperamos que todos los empleados se esfuercen por tomar decisiones coherentes con nuestro compromiso de cumplir con los requisitos legales.

LA DECISIÓN VIOLA LA POLÍTICA DE PLEXUS?

Estamos igualmente comprometidos a cumplir con las políticas de Plexus. Los empleados deben familiarizarse con las políticas relevantes para sus actividades laborales y tratar de seguir las políticas.

ES COHERENTE LA DECISIÓN CON NUESTROS VALORES FUNDAMENTALES Y COMPORTAMIENTOS DE LIDERAZGO?

Los Valores y Comportamientos de Liderazgo de Plexus, descritos en las páginas 5 y 6 a continuación, son una herramienta útil para ayudar a guiar la toma de decisiones.

TE SENTIRÍAS CÓMODO SI LOS DEMÁS SE ENTERARAN DE TU DECISIÓN?

Una buena regla a seguir al tomar decisiones es si se sentiría cómodo compartiendo su decisión con familiares, amigos o compañeros de trabajo. Esto a veces se conoce como la "prueba del titular": ¿se sentiría cómodo si su decisión fuera el tema de una noticia?

Recuerde, usted no está solo en la toma de decisiones. Siempre puede obtener ayuda u orientación de su supervisor o gerente, de Recursos Humanos o de los recursos descritos en la Sección de Cómo plantear y resolver problemas e inquietudes del Código en las páginas 7 y 8 a continuación. Si no está seguro de si una decisión es ética, debe esperar para tomar la decisión y buscar orientación.

NUESTROS VALORES

Se espera que todas las personas de Plexus demuestren nuestros valores. Estos son nuestros valores y deben guiar siempre nuestra conducta.



Enfoque al Cliente

Estamos dedicados a nuestros clientes internos y externos y nos esforzamos tenazmente para ayudarlos a tener éxito. Estamos satisfechos y energizados en su éxito, empatizamos con sus necesidades y reconocemos que nuestro éxito es el resultado del éxito de nuestros clientes.



Relaciones y trabajo en equipo

Valoramos construir relaciones y trabajar en colaboración. Las relaciones requieren respeto mutuo, sinceridad, humildad y amistad. Las relaciones positivas promueven la confianza y el trabajo en equipo. Se requiere trabajo en equipo para construir grandes empresas.



Excelencia

Con energía, nos comprometemos a lograr resultados exitosos y a ser excepcionales en todo lo que hacemos. No aceptamos la mediocridad y buscamos la mejora continua.

No nos importa quién recibe crédito por el éxito; no estamos motivados por la autopromoción.



Comunicación abierta

Comunicamos nuestras opiniones e ideas de forma abierta y transparente, valoramos cuando otros lo hacen libremente y participamos en un debate constructivo. Cuando se toman decisiones, las apoyamos abierta y activamente.



Integridad

Mantenemos altos estándares éticos. Somos honestos y justos en todos los aspectos de nuestro trabajo, tratamos a los demás con dignidad y respeto y cumplimos con nuestras obligaciones como ciudadanos y empleados responsables. Valoramos nuestra reputación personal y la reputación de Plexus. Reconocemos que la reputación es fundamental para nuestro éxito.

NUESTRO COMPORTAMIENTO DE LIDERAZGO

Toda la gente de Plexus demuestra liderazgo, ya sea que sean contribuyentes individuales o lideren gran parte de nuestra organización. En nombre de nuestros Clientes, empleados y accionistas, haremos lo siguiente:

**Priorizar a nuestra gente**

En la búsqueda de la excelencia, nutrimos y hacemos crecer a nuestra gente. Esperamos y recompensamos el alto rendimiento y abordamos el bajo rendimiento con urgencia, franqueza y empatía. Recibimos y brindamos retroalimentación con humildad y un sincero interés por mejorar continuamente. Valoramos los rasgos de personalidad, la determinación y las habilidades intelectuales además de la experiencia, y no sacrificamos estas cualidades por la experiencia.

**Solucionar problemas**

Anticipamos, identificamos, reconocemos y tomamos la iniciativa para resolver problemas. Para resolver problemas, examinamos cuidadosamente los hechos, nos basamos en el conocimiento de los demás, anticipamos las consecuencias y somos persistentes para lograr resultados exitosos. Reconocemos y aprendemos de nuestros errores y nos mantenemos tenaces cuando nos enfrentamos a los obstáculos más desafiantes. Ayudamos e inspiramos a otros a resolver problemas. Cuando se llega a una solución, la implementamos con urgencia.

**Ser valientes**

Abordamos problemas de personas, problemas organizacionales, brechas de responsabilidad y situaciones difíciles de manera rápida y directa, pero con sensibilidad y consideración. No justificamos la inacción en estos asuntos. Creamos un entorno que propicia la valentía al reconocer, motivar y apoyar las conductas de valor.

**Innovar**

Desafiamos los estándares, consideramos nuevas ideas provenientes de cualquier fuente y nunca nos conformamos con el éxito. Tomamos riesgos medidos. Buscamos entender y ayudar a otros que toman riesgos medidos.

**Ser Estratégicos**

Entendemos la estrategia de Plexus, establecemos planes y objetivos complementarios y buscamos comprender cómo nosotros y nuestros equipos podemos marcar la diferencia. Nos esforzamos por satisfacer objetivos a corto plazo teniendo en cuenta los requisitos a más largo plazo. Tomamos decisiones y perseguimos oportunidades que conducen al éxito a largo plazo.

PLANTEAR Y RESOLVER PROBLEMAS E INQUIETUDES**FILOSOFÍA DE PUERTAS ABIERTAS**

Plexus cree en la mejora continua de nuestros productos, servicios y el desarrollo de nuestros empleados. Alentamos los comentarios y opiniones constructivos, sin temor a represalias, porque es importante para Plexus que cualquier problema o queja se discuta y resuelva. La comunicación abierta es uno de nuestros valores, y debe plantear y resolver cualquier problema e inquietud.

CUANDO PLANTEAR PROBLEMAS E INQUIETUDES

Cada vez que sospeche una violación de la ley, del Código o de otra política de Plexus, es su responsabilidad plantear estas inquietudes de inmediato. Debe plantear sus inquietudes lo antes posible. Cuanto más esperemos para abordar una inquietud, peor puede llegar a ser.

COMO CONTACTAR A LA PERSONA CORRECTA

Generalmente, su supervisor o gerente estará en la mejor posición para abordar los problemas rápidamente o responder cualquier pregunta que pueda tener sobre el Código, incluida la orientación sobre el cumplimiento del Código. También puede comunicarse con su representante de Recursos Humanos o con las personas de Plexus mencionadas en la sección "Equipo de Plexus" a continuación. Alternativamente, puede informar sus inquietudes a través de la Línea directa de ética (instrucciones en la sección "Línea directa de ética" en la página 8). Donde lo permita la ley local, puede realizar informes a la Línea Directa de Ética de forma anónima. Debe utilizar el método de comunicación que le resulte más cómodo.

EQUIPO PLEXUS

Para plantear cuestiones o inquietudes relacionadas con el Código, o para hacer preguntas o buscar orientación en relación con el Código, puede comunicarse con su supervisor o gerente, su representante de Recursos Humanos o cualquiera de las siguientes personas a continuación:

Todd Kelsey	Director Ejecutivo	Todd.Kelsey@plexus.com
Steve Frisch	Presidente y Director de Estrategia	Steve.Frisch@plexus.com
Oliver Mihm	VP Ejecutivo y Director de Operaciones	Oliver.Mihm@plexus.com
Angelo Ninivaggi	VP Ejecutivo, Director Administrativo, Consejero Legal y Secretario	Angelo.Ninivaggi@plexus.com
Pat Jermain	VP Ejecutivo y Director Financiero	Pat.Jermain@plexus.com
Lori Ney	Directora de Recursos Humanos	Lori.Ney@plexus.com
Victor Tan	Presidente Regional - APAC	Victor.Tan@plexus.com
Ronnie Darroch	VP Ejecutivo, Operaciones Globales y Presidente Regional - EMEA	Ronnie.Darroch@plexus.com
Scott Theune	Presidente Regional - AMER	Scott.Theune@plexus.com
Nichole Kuss	Director Sénior de Auditoría Interna	Nichole.Kuss@plexus.com
Michael Weber	Funcionario Corporativo de Cumplimiento	Michael.Weber@plexus.com

Línea de Ética (ver la siguiente página)

LÍNEA DE ÉTICA

Puede plantear problemas e inquietudes a través de la línea directa de ética de Plexus.

Para reportes telefónicos (llamada sin costo):

China	400-8-801-483
Alemania	0 800 1822661
Malasia	1 800 81 5123
México	800 681 1827
Rumania	0800 890 490
Reino Unido	0 800 102 6408
Estados Unidos	1 888 873 3711
Tailandia	1800014782

Para reportes vía Web:

En Estados Unidos.: www.reportlineweb.com/plexus

Fuera de Estados Unidos.: <https://iwf.tnwgrc.com/plexus>

Correo Postal:

Puede hacer llegar sus reportes a la siguiente dirección: Director Sénior de Auditorías Internas, PO Box 304, Neenah, WI 54957-0304.

REPERCUSIONES DE LOS REPORTES

Plexus trata todos los informes con seriedad y justicia, y la Compañía los investigará de inmediato. Llevaremos a cabo todas las investigaciones de manera discreta y haremos todo lo posible para mantener, dentro de los límites permitidos por la ley, la confidencialidad de cualquier persona que solicite el anonimato. Se alienta a los empleados a cooperar plenamente con cualquier investigación y responder de manera veraz y completa a cualquier consulta realizada. Todos los empleados serán tratados con dignidad y respeto y ningún empleado estará sujeto a represalias o amenazas por informar inquietudes de buena fe. Los empleados que crean que han sufrido represalias por informar inquietudes deben comunicarse con su Representante de Recursos Humanos o el Asesor Jurídico de Plexus. Ocultar información, proporcionar información falsa deliberadamente o tomar represalias contra un empleado por denunciar una infracción dará lugar a medidas disciplinarias.

REPERCUSIONES DE LAS VIOLACIONES AL CÓDIGO

Las violaciones del Código o de las políticas de Plexus que forman la base del Código pueden dar lugar a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido. Cualquier acto ilegal será denunciado a las autoridades correspondientes y podrá ser motivo de terminación inmediata. Plexus se compromete a tomar las medidas necesarias para corregir tales violaciones y evitar que vuelvan a ocurrir. Se requiere que los empleados cooperen en cualquier revisión o investigación interna relacionada con violaciones reales o sospechadas del Código, las políticas de Plexus o los requisitos legales.

INTEGRIDAD PERSONAL Y CONFLICTOS DE INTERÉS

La reputación de Plexus en la comunidad está determinada por el trabajo que hacemos y por los empleados que nos representan. Todos los empleados deben mantener el más alto grado de conducta personal, integridad y honestidad cuando participen en actividades que representen a Plexus, no solo mientras realizan su trabajo sino también mientras están en la comunidad. Las responsabilidades de los empleados que se describen a continuación son importantes para nuestro éxito y deben ser un compromiso compartido por todos.

CONDUCTA PERSONAL

Se espera que los empleados se comporten de manera adecuada y ética en todo momento. Los empleados se abstendrán de:

- Crear conflicto destructivo con compañeros de trabajo, supervisores, visitantes u otros;
- Participar en lenguaje o conducta vulgar, abusivo o acosador hacia otros;
- Participar en comportamiento indecente o inapropiado;
- Tratar a alguien de manera descortés, desatenta o poco profesional;
- Usar tácticas de intimidación o hacer amenazas; o
- Involucrarse en una situación que podría ser vergonzosa para usted o para Plexus.

HONESTIDAD

Esperamos que nuestros empleados digan la verdad. Ningún empleado debe hacer declaraciones falsas o engañosas (escritas u orales) con respecto a ningún asunto a ningún funcionario del gobierno, funcionario de la Compañía, otros empleados de Plexus o cualquier representante o empleado de las empresas con las que hacemos negocios.

RESPONSABILIDAD FIDUCIARIA

Su puesto en Plexus puede colocarle en una posición de especial confianza con respecto a nuestros sistemas e información, y los sistemas e información de nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales. Nunca debe utilizar su acceso a dichos sistemas o información para beneficio o satisfacción personal, aparte de sus responsabilidades laborales, ni abusar de sus privilegios.

PRIVACIDAD

Muchos países regulan la recopilación, el uso y el almacenamiento de información personal. La información personal hace referencia a cualquier dato que identifique directamente a una persona, como el nombre, la dirección, la información de contacto o el número de identificación gubernamental. Plexus se compromete a gestionar la información personal de manera responsable y respeta la privacidad de nuestros empleados (antiguos y futuros), clientes, socios comerciales y usuarios en línea. Además, recopila, utiliza y conserva información personal solo según sea necesario para actuar de manera efectiva y lo hace cumpliendo con las leyes aplicables, como la Normativa General de Protección de Datos (GDPR, por sus siglas en inglés) de la Unión Europea. Los empleados no deben recopilar, acceder, usar, conservar o divulgar información personal a menos que sea necesario para un propósito comercial legítimo relacionado con el ámbito de sus obligaciones laborales. Si los empleados tienen dudas sobre el tratamiento de su información personal o la de terceros, deben enviar un correo electrónico a privacy@plexus.com o recurrir al departamento correspondiente siguiendo las directrices de las páginas 7 y 8 de este Código.

Políticas relacionadas

Política de Privacidad para Empleados (13725 en DCS)

Aviso de Privacidad para Usuarios Externos (14857 en DCS)

CONFLICTOS DE INTERÉS

El trabajo que realiza para Plexus debe realizarse en el mejor interés de Plexus y sus partes interesadas. Todos los empleados deben evitar cualquier actividad que entre en conflicto con este interés, o que incluso parezca entrar en conflicto con este interés. Un conflicto ocurre cuando una persona o situación compromete su juicio o su capacidad para realizar negocios en el mejor interés de Plexus, o incluso da la apariencia de compromiso o lealtad dividida. Los conflictos pueden ocurrir en cualquier asunto comercial, incluidas las transacciones de compra y venta, la selección de proveedores, las oportunidades de inversión y la contratación o promoción de empleados. Como tal, Plexus no otorga préstamos personales u otras formas de crédito a ningún empleado o director de la empresa.

Sin aprobación previa, los empleados y directores no pueden:

- Participar en cualquier actividad, incluido el empleo externo, que coloque sus intereses o los intereses de otras personas o grupos por encima de los mejores intereses de Plexus;
- Participar o influir en una decisión laboral que pueda verse como una ganancia personal o una ganancia para una persona con la que tiene una relación personal cercana;
- Tener un interés financiero directo o indirecto en cualquier empresa o negocio que sea proveedor, cliente o competidor de Plexus, excepto que los empleados y los miembros de su familia inmediata pueden tener hasta el 2 % de cualquier empresa que cotiza en bolsa;
- Participar en otras transacciones con Plexus por las que reciban un pago directo o indirecto que no sea su compensación laboral; o
- Mantener una relación de subordinación directa o indirecta con otro empleado que sea pariente o pareja sentimental sin informar inmediatamente a Recursos Humanos.

Si cree que tiene un conflicto de intereses potencial o real, debe informar el conflicto a su supervisor y obtener la aprobación por escrito de su supervisor, Recursos Humanos o Legal antes de continuar.

Políticas relacionadas

Política Anticorrupción (CP 7143 en DCS)

Política de empleo de familiares y parejas (CP 13861 in DCS)

Formulario de declaración de conflictos de interés (formulario 12968 en DCS)

OTROS EMPLEOS Y MEMBRESÍA EN JUNTAS CORPORATIVAS

Los empleados no pueden buscar un segundo trabajo o una actividad comercial externa (incluidos el servicio voluntario, los negocios personales, los servicios de la junta directiva, los servicios de asesoría, los servicios de consultoría o la membresía en la industria) que cree un conflicto de intereses con Plexus o que interfiera con las funciones laborales que realizan para Plexus. Se alienta a los empleados a formar parte de las juntas

directivas de organizaciones benéficas o comunitarias. La membresía en el directorio de otra compañía debe ser aprobada previamente por el Asesor Jurídico.

NEGOCIACIÓN DE VALORES SOBRE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Los empleados y directores no pueden negociar valores de Plexus (incluidas acciones, opciones de venta, opciones de compra y otros valores derivados negociados), o los valores de un cliente, proveedor u otro socio comercial, cuando estén en posesión de información material que no sea conocida por el público en general. Plexus ayuda a los directores y empleados que disponen habitualmente de información material no pública a cumplir con esta política mediante la creación de periodos de restricción durante los cuales dichos empleados no pueden negociar valores de Plexus.

Si tiene conocimiento de cualquier información material no pública relacionada con Plexus o con cualquiera de las empresas con las que trabajamos, no podrá:

- Negociar los valores de dichas empresas, directa o indirectamente;
- Divulgar esta información a cualquier otra persona a menos que Plexus lo autorice explícitamente; o
- Pedir a otra persona que negocie los valores de esas empresas en su nombre o en el de esa persona.

Los empleados y directores están sujetos a restricciones y requisitos adicionales, tal y como se describe en la Política de uso de información privilegiada de Plexus.

Related Policies

Política de Tráfico de información privilegiada (CP 9448)

NUESTRO AMBIENTE DE TRABAJO

COMUNICACIÓN ABIERTA Y TRATO JUSTO

Plexus se esfuerza por tratar a todos sus empleados de manera justa y respetuosa, además de ofrecer un ambiente de comunicación abierta y trabajo en equipo. Fomentamos los comentarios y opiniones constructivos, sin temor a represalias, porque es importante para Plexus que cualquier problema o inquietud se discuta y resuelva. Aunque le animamos a que hable con su supervisor directo; todos los niveles de administración y Recursos Humanos están disponibles para tratar cualquier asunto de este tipo. Plexus cree que la comunicación abierta con la dirección es la mejor manera de resolver los problemas en el lugar de trabajo.

Plexus se esfuerza por cumplir con todas las leyes y normativas laborales aplicables, incluidas todas las leyes relacionadas con salarios, horas extra, tiempo libre y beneficios.

Plexus nunca utilizará mano de obra forzada, obligada o involuntaria en ninguna de nuestras operaciones. Plexus apoya la política de tolerancia cero del gobierno federal de los EE. UU. con respecto a la trata de personas, la Ley de Esclavitud Moderna del Reino Unido y otras leyes similares establecidas para prevenir el abuso laboral. No empleamos mano de obra infantil o forzada, incluso si lo permiten las leyes locales.

Related Policies Política de Derechos Humanos (CP 14000 en DCS)

DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Nuestra gente crea nuestro mejor Plexus. Arraigada en nuestra cultura de inclusión está la filosofía de que cada individuo ofrece diversas perspectivas, antecedentes y experiencias que crean grandes resultados cuando estamos unidos como equipo. Respetamos a nuestra gente y aceptamos nuestras diferencias. Damos la bienvenida a todos y valoramos las ideas generadas por nuestra singularidad colectiva. Aspiramos a que toda nuestra gente alcance su máximo potencial.

Definimos la diversidad en el sentido más amplio, incluida la diversidad de raza, etnia, género, orientación sexual, antecedentes geográficos, culturas, intereses, edad, experiencias, sistemas de creencias y desafíos de la vida. Apreciamos nuestra singularidad y cada una de nuestras diferencias, y entendemos cuán importante es esto para nuestro éxito, incluidas las habilidades y comportamientos únicos que nos ayudarán a colaborar y construir relaciones sólidas. Todos los empleados deben sentirse apreciados por su singularidad y, por lo tanto, cómodos compartiendo sus ideas y otros aspectos de su verdadero y auténtico ser.

LUGAR DE TRABAJO LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y ACOSO

De acuerdo con nuestro compromiso con la diversidad y una cultura inclusiva, nos comprometemos a brindar y mantener un ambiente de trabajo profesional libre de acoso y discriminación, incluido, entre otros, el acoso sexual. Además, somos un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y reclutamos, contratamos, desarrollamos, promovemos, disciplinamos y brindamos otras condiciones de empleo en función de las necesidades de Plexus y sin distinción de raza, género, edad, religión, antecedentes o similares. Protegemos nuestra cultura a través de un compromiso y la expectativa de que ninguna persona, ya sea empleada de Plexus o aquellos con quienes nos asociamos, será objeto de discriminación y nos oponemos apasionadamente y trabajaremos activamente en oposición a cualquier acto, noción y comunicación que fomente sentimientos de discriminación.

Políticas Relacionadas

Política de prohibición del acoso, hostigamiento, discriminación y represalias. (CP 13860 en DCS)

VIOLENCIA Y TRATO

Plexus otorga una importancia significativa a la seguridad y protección de nuestros empleados, clientes, proveedores y visitantes y no tolera ningún comportamiento agresivo, violento, intimidatorio o amenazante en el lugar de trabajo o mientras se representa a Plexus. Cualquier empleado, cliente, proveedor, contratista u otra tercera parte que crea haber sido objeto, testigo o haya tenido conocimiento de cualquier forma de violencia, debe compartir el supuesto acto inmediatamente con su supervisor, representante de RR. HH., personal de seguridad, o a través de la línea directa de ética de Plexus.

ALCOHOL Y DROGAS

Ningún empleado puede representar a Plexus mientras esté bajo la influencia del alcohol o drogas ilegales que perjudiquen su capacidad para realizar su trabajo de manera segura, efectiva o profesional. Plexus permite el consumo limitado y responsable de alcohol en eventos patrocinados por Plexus u otros eventos relacionados con el negocio donde se aprueba el servicio de alcohol, siempre que dicho consumo no sea excesivo y no perjudique la capacidad del empleado para cumplir con esta política o las leyes locales. Del mismo modo, ningún empleado puede poseer drogas ilegales mientras trabaja para Plexus o lo representa.

SALUD Y SEGURIDAD

Nuestro compromiso es proporcionar un lugar de trabajo que sea el más seguro para que nuestros empleados puedan estar fuera de su propio hogar. Plexus se compromete a ofrecer un lugar de trabajo seguro y saludable, así como a cumplir todas las normativas aplicables. Como tal, confiamos en nuestros empleados, proveedores y visitantes para respaldar estas iniciativas. Todos los empleados tienen el derecho y el deber de trabajar de manera segura y de notificar a los responsables cualquier accidente, acto o condición insegura. Plexus se esfuerza por identificar y evaluar los peligros y trabaja para eliminar o reducir los riesgos de seguridad en el lugar de trabajo mediante controles administrativos y de ingeniería. La revisión periódica del sistema de gestión utilizado para regular estos controles brinda la oportunidad continua de mitigar de manera efectiva los riesgos para la salud y seguridad y ayudar a mantener la seguridad de nuestros empleados y visitantes.

Los empleados de Plexus son responsables de:

- Asegurarse de que los contratistas y visitantes estén familiarizados con los procedimientos de salud y seguridad aplicables y los sigan;
- Realizar únicamente las tareas para las que estén entrenados, sean competentes y para las que estén médicamente aptos;
- Cumplir con los procedimientos de salud y seguridad que sean relevantes para su trabajo.

Los líderes del personal de Plexus se encargan de:

- Supervisar las condiciones generales de salud y seguridad en su ubicación;
- Garantizar que se investiguen todos los incidentes y accidentes y que se apliquen y comuniquen las medidas correctivas;
- Mantener una comunicación bidireccional para comprender las inquietudes y opiniones de los empleados.

PRÁCTICAS CONTABLES Y REGISTROS DE LA EMPRESA**INTEGRIDAD FINANCIERA**

La integridad financiera es fundamental para mantener la confianza y el apoyo de los empleados, clientes, proveedores e inversionistas de Plexus. Plexus se esfuerza por obtener informes precisos de todas las transacciones de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados (GAAP, por sus siglas en inglés). Plexus tiene como objetivo proporcionar divulgaciones completas, justas, precisas, oportunas y comprensibles en sus presentaciones ante la Comisión de Bolsa y Valores, así como en otras comunicaciones públicas realizadas por la Compañía. Ningún funcionario, director o empleado causará, permitirá u ocultará ninguna irregularidad financiera o de otro tipo. No se establecerá ningún fondo, pasivo o activo no revelado o no registrado de la Compañía para ningún propósito. Todos los pagos de la Compañía se ingresarán en los libros y registros de la Compañía y ningún pago se disfraza con entradas falsas o engañosas. No se realizará ningún pago con la intención o el entendimiento de que cualquier parte se usará de forma distinta a la descrita en los documentos de respaldo.

Políticas relacionadas

Política financiera - Retención de registros (SharePoint de Finanzas Global)

AUDITORÍAS DE APOYO

Va en contra de la política de la Compañía influir de manera fraudulenta, engañar o tergiversar la información a los auditores internos o externos. Se espera que todos los empleados cooperen plenamente con el personal de la Compañía que prepara la información y las divulgaciones financieras de la Compañía, con nuestros auditores y con cualquier investigación de irregularidades. Todos los empleados están obligados a informar cualquier sospecha de actividad fraudulenta o inapropiada.

NO ACUERDOS PARALELOS

Los contratos de Plexus deben reflejar la totalidad del acuerdo e incluir todos los términos y condiciones acordados por Plexus y la otra parte que firma el contrato. No se permiten acuerdos paralelos no documentados ni secretos.

RETENCIÓN DE DATOS

Los empleados de Plexus mantendrán todos los archivos y otros recursos de información como, documentos, correos electrónicos, o archivos electrónicos relacionados con la actividad empresarial de Plexus según lo exigido por la ley y de acuerdo con las políticas de retención establecidas por la empresa.

Si la empresa está involucrada en un litigio u otros asuntos legales, puede recibir instrucciones por escrito del Departamento Legal para conservar documentos, correos electrónicos, archivos electrónicos, libros y registros más allá del periodo de conservación normal. Los empleados deben seguir dichas instrucciones del Departamento Legal.

Políticas Relacionadas

Control de registros (SOP 9 en DCS)

Retención de datos IT (SOP 13245 en DCS)

Retención de correos electrónicos (Manual 13603 en DCS)

USO DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Como empleado de Plexus, es responsable de la protección de los activos que son propiedad de la empresa y que se le asignan, a los que tiene acceso y que utiliza para realizar sus tareas, entre las que se incluyen su lugar de trabajo, dispositivo informático, aplicaciones empresariales e información privada. Estos activos deben utilizarse de manera productiva, ética y legal para respaldar las operaciones de la empresa. También es responsable de cumplir las políticas de protección de activos, como los controles físicos, la gestión de contraseñas y la privacidad de los datos. Esperamos que trate estos activos con mucho cuidado y los proteja como si fueran suyos propios.

INFORMACIÓN CONFIDENCIAL

Como parte de su trabajo en Plexus, es posible que tenga acceso a información confidencial. Esta información puede implicar el uso de tecnologías, procesos, diseños, datos u otra información confidencial sobre Plexus, nuestros empleados, clientes o proveedores. En algunos casos, la existencia de nuestra relación con un cliente o proveedor puede ser confidencial. Está legalmente obligado a guardar esta información confidencial

durante y después de su trabajo en la empresa. La divulgación de esta información fuera de Plexus podría resultar perjudicial para Plexus y nuestros empleados, clientes, proveedores o inversionistas. También podría violar los términos de los acuerdos de confidencialidad que haya firmado. Se espera que todos los empleados y antiguos empleados mantengan la confidencialidad de esta información.

Toda persona con acceso a información confidencial tiene el deber de:

- Respetar y proteger la información confidencial;
- Abstenerse de utilizar esta información para beneficio personal; y
- Abstenerse de divulgar esta información a personas ajenas a la empresa u otros empleados que no necesiten conocerla.

Las conversaciones con terceros, como clientes y proveedores, suelen implicar el intercambio de información de carácter confidencial. Antes de entablar conversaciones comerciales con un tercero, debe confirmar que Plexus y la otra parte involucrada en las conversaciones hayan firmado un acuerdo de confidencialidad adecuado.

Tenga en cuenta las siguientes normas al manejar información confidencial:

SÍ**NO**

- | | |
|---|---|
| ✓ Comparta información confidencial con otros empleados solo cuando sea necesario. | ✗ Comparta información confidencial con amigos, familiares o antiguos compañeros o empleados. |
| ✓ Asegúrese de que todos los terceros hayan firmado un acuerdo de confidencialidad aprobado y tengan la necesidad de conocer la información confidencial. | ✗ Comparta información confidencial con empleados o terceros, a menos que tengan la necesidad de acceder a la información para ayudar a Plexus. |
| ✓ Utilice la información confidencial de manera productiva, ética y legal. | ✗ Copie o envíe información confidencial para su uso personal. |
| ✓ Proteja la información confidencial en todo momento y respete la Política de escritorio limpio. | ✗ Comente o consulte información confidencial en lugares públicos donde estén presentes personas que no deberían tener acceso a la información. |
| ✓ Marque, etiquete o designe la información como confidencial en el momento de su divulgación. | |

REDES SOCIALES

Los empleados que utilizan sitios de redes sociales (como Facebook y LinkedIn) deben actuar de manera responsable con respecto a la información confidencial. Cuando publique en sitios de redes sociales, nunca debe publicar información material no pública (como se define en la Política de uso de información privilegiada de Plexus) y no debe violar ningún acuerdo de confidencialidad o no divulgación que haya firmado como empleado de Plexus. Además, los empleados no deben representar a Plexus ni dar la apariencia de hablar en nombre de Plexus en publicaciones en redes sociales o blogs de noticias sin recibir primero la aprobación previa del vicepresidente de comunicaciones y relaciones con los inversionistas.

PROPIEDAD INTELECTUAL

La protección de la propiedad intelectual de Plexus, incluidas las marcas comerciales, las patentes, los derechos de autor y los secretos comerciales, es vital para el éxito de nuestro negocio. Todas las invenciones, incluidos los procesos, técnicas o mejoras que cree durante el transcurso de su empleo con Plexus, siguen siendo propiedad de Plexus. Todos los empleados son responsables de proteger la información patentada y la propiedad intelectual de Plexus, al igual que cualquier otro activo de la Compañía.

También respetamos los derechos de propiedad de otros al cumplir con todas las leyes y acuerdos aplicables que protegen los derechos de propiedad intelectual de otros, incluidos todos los vendedores, competidores, proveedores o clientes. A menos que Plexus haya obtenido el consentimiento previo específico del propietario, los empleados de Plexus no pueden copiar, distribuir, exhibir o usar de otro modo la propiedad intelectual que Plexus no posee o no tiene licencia.

RECURSOS DE TECNOLOGÍA E INFORMACIÓN

A los empleados se les proporciona acceso y uso de los recursos de información y tecnología de Plexus (que pueden incluir dispositivos informáticos, teléfonos móviles, correo electrónico y buzón de voz, la red de la empresa y sistemas de datos y datos) para ayudarles a realizar su trabajo de forma más productiva. Se espera que todos los empleados de Plexus usen estos recursos de información y tecnología de manera adecuada. Cuando esté permitido, los empleados pueden acceder a los datos y sistemas de la empresa con sus dispositivos personales. El uso personal ocasional de los equipos de TI asignados a Plexus o el acceso a la red debe mantenerse al mínimo y debe ser apropiado en todo momento. Los usos inapropiados incluyen: distribución de material para terceros; solicitudes (incluida cualquier solicitud comercial, política o caritativa); divulgación de información sin autorización; hackeo; piratería de software; usos o comunicaciones que sean discriminatorios, acosadores, pornográficos, sexualmente explícitos u ofensivos de otro modo; cualquier uso que pueda reflejarse negativamente en Plexus, o cualquier actividad que intente eludir las políticas o la tecnología de seguridad de Plexus.

A todos los empleados se les asignan nombres de usuario y contraseñas individuales, que son propiedad de Plexus. Las contraseñas deben ser privadas y no deben compartirse con otras personas, y los usuarios deberán bloquear los ordenadores cuando estén fuera de las áreas de trabajo. Cuando utilice los recursos de tecnología de la información de Plexus, se le puede solicitar que proporcione una firma electrónica para verificar que ha revisado, aprobado y/o reconocido la documentación o los datos. Su firma electrónica es equivalente a una firma manuscrita en el sentido de que las personas son responsables de las acciones ejecutadas como resultado de su firma manuscrita o electrónica.

Se espera que informe del uso indebido de los recursos electrónicos.

En la medida permitida por la ley aplicable:

- Plexus tiene derecho a supervisar el uso que cada empleado hace de los recursos electrónicos, incluso cuando dicho uso sea por motivos personales o se trate de un dispositivo móvil personal que acceda a los datos y sistemas de la empresa.
- Los empleados de Plexus no deben esperar que sus mensajes, documentos u otros usos de los recursos electrónicos de Plexus se consideren privados.
- Plexus se reserva el derecho de obtener acceso a cualquier información recibida, enviada o almacenada en dichos recursos electrónicos.

Políticas relacionadas

Política de uso de recursos electrónicos de Plexus en la parte inferior de la página de inicio de CONNECT.

Política empresarial de TI (2135 en DCS)

VIAJES Y ENTRETENIMIENTO

Es política de la Compañía reembolsar a los empleados los gastos razonables y autorizados incurridos en el negocio de la Compañía de acuerdo con la política de reembolso de viajes y gastos aplicable. Todos los viajes de negocios de los empleados de Plexus deben promover los intereses de Plexus para ser elegibles para el reembolso. Esperamos que todos los empleados usen su mejor juicio al usar una cuenta de gastos o incurran en costos de viaje y entretenimiento y que mantengan esos gastos limitados.

Políticas relacionadas

Política de reembolso de gastos y viajes en la página del portal de viajes en CONNECT.

ROBO Y FRAUDE

Cuando un empleado comete un robo o fraude contra la Compañía, todos los asociados con Plexus se ven afectados. El fraude es cuando alguien es intencionalmente engañoso o deshonesto de una manera que podría resultar en una ganancia, ganancia o ventaja para esa persona o daño a la Compañía. Plexus no tolera ningún tipo de fraude e investigará y procesará a los infractores cuando corresponda.

No se tolerará el robo, mal uso o abuso de los activos de la Compañía. Confiamos en que nuestros empleados utilizarán los activos de la Compañía para hacer su trabajo de manera productiva. Cualquier robo u otro abuso de esta confianza se investigará de inmediato y se tomarán las medidas correctivas apropiadas, incluida la terminación del empleo y la notificación a las fuerzas del orden.

ACTIVIDADES Y CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Plexus no participa en actividades políticas y las contribuciones corporativas de cualquier tipo están prohibidas. Plexus no reembolsará ni compensará a los empleados por contribuciones personales a causas políticas. Además, los Empleados no utilizarán los recursos de Plexus para apoyar personalmente a candidatos o campañas.



La Compañía no busca inhibir los derechos de los empleados a participar en el proceso político. Los empleados pueden ejercer voluntariamente actividades políticas personales en su tiempo libre y con sus propios recursos.

CONTRIBUCIONES A LA CARIDAD

Alentamos a los empleados de Plexus a ser activos y comprometidos con sus comunidades locales. Todas las solicitudes de contribuciones de Plexus deben ser aprobadas por Plexus Corp. Charitable Foundation. Si recibe alguna solicitud de contribuciones benéficas de Plexus, envíelas al asistente administrativo del abogado general.

NUESTRA CONDUCTA CON CLIENTES PROVEEDORES Y FUNCIONARIOS

Todos trabajamos arduamente para ganarnos la confianza de los clientes y proveedores de Plexus y para mantener y cultivar buenas relaciones.

REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

Nuestras relaciones con nuestros clientes y proveedores son clave para el éxito continuo de Plexus. Esperamos ganar y mantener estas relaciones en función del valor de nuestros productos y personas, no en función de ningún tipo de soborno, obsequio, incentivo o pago. Cualquier empleado de Plexus que ofrezca o acepte una cortesía comercial debe asegurarse de que sea ético, legal y que cumpla con las políticas de Plexus. Las regiones y los grupos funcionales dentro de Plexus pueden adoptar políticas y prácticas más restrictivas sobre obsequios y entretenimiento que las restricciones descritas en el Código y la Política de obsequios y entretenimiento. Los empleados deben seguir cualquier política o práctica regional o de grupo funcional más restrictiva cuando corresponda.

En general, se permiten obsequios y entretenimiento comercial razonables de valor nominal (como Plexus o ropa o mercadería del proveedor) siempre que estas ofertas se realicen de buena fe, de acuerdo con la práctica comercial habitual y no puedan interpretarse como soborno, comisión ilícita u otra forma de pago indebido. Para comidas y entretenimiento que involucren a un cliente o proveedor, los representantes tanto de Plexus como del cliente o proveedor deben estar presentes en la comida o evento. Se aplican restricciones más estrictas con respecto a la oferta de cortesías comerciales a cualquier empleado, funcionario y representante del gobierno. Para obtener más información sobre las restricciones relacionadas con el pago y la recepción de obsequios y entretenimiento, incluida la orientación sobre el valor aceptable de los obsequios, los empleados deben revisar la Política de obsequios y entretenimiento (CP 9515).

Como empleado de Plexus, debe hacer todo lo posible para adquirir bienes y servicios para Plexus en los términos más favorables posibles; sin embargo, no debe dejarse influenciar por obsequios o favores de ningún tipo de nuestros proveedores y vendedores. Los empleados de Plexus no deben aceptar pagos, recompensas u otros incentivos de ningún tipo de parte de ninguna persona, compañía o agencia gubernamental para obtener algún tipo de trato preferencial. Los empleados nunca pueden solicitar regalos. Todos los obsequios u otras cortesías comerciales recibidas de los proveedores deben informarse a su supervisor.

El Código no puede anticipar todos los casos en los que a un empleado se le puede ofrecer un obsequio o desea extender una cortesía comercial a un tercero. Si tiene alguna duda sobre si el obsequio afectaría negativamente su reputación o la de Plexus, debe rechazar el obsequio o elegir no extender la oferta.

Si sabe o sospecha que otro empleado de Plexus está aceptando u ofreciendo este tipo de obsequios o pagos, debe informarlo de inmediato.

Políticas relacionadas

Política de regalos y entretenimiento (CP 9515 en DCS)

ANTICORRUPCIÓN

Plexus prohíbe estrictamente el pago o la aceptación de sobornos/comisiones ilegales, pagos de facilitación u otras transacciones destinadas a influir indebidamente en el juicio de una persona, empresa u otra entidad o para asegurar una ventaja o beneficio injusto. Estas restricciones se aplican a todas las transacciones, incluidas las transacciones con clientes, proveedores y funcionarios gubernamentales. Independientemente de las prácticas locales, nunca debe pagar ni recibir, directa o indirectamente, un soborno, una comisión ilegal o un pago de facilitación (ya sea en efectivo o cualquier otro artículo) para ningún propósito. Esto incluye el pago o la recepción de sobornos a través de un tercero que represente a Plexus.

Todos los empleados deben cumplir con las leyes anticorrupción de los países en los que hacemos negocios, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de EE. UU. y la Ley de Soborno del Reino Unido. Para obtener más información sobre restricciones relacionadas con sobornos, comisiones ilegales, pagos de facilitación y otras formas de pagos indebidos, los empleados deben revisar la Política global anticorrupción (CP 7143).

Políticas relacionadas

Política Anti-Corrupción (CP 7143 en DCS)

CÓDIGO DE CONDUCTA DE PROVEEDORES

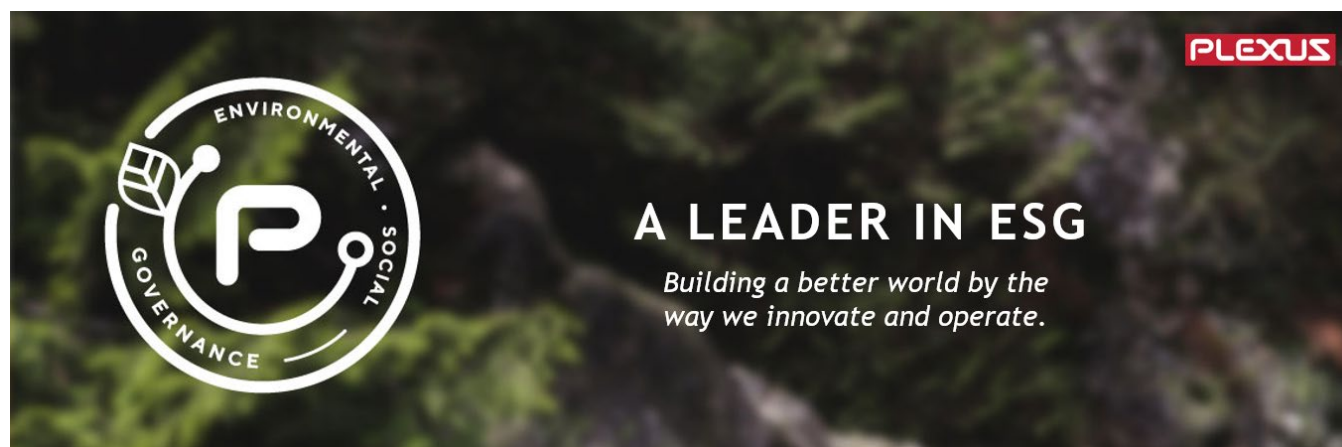
Si contrata a cualquier persona o empresa para que represente a Plexus (como un consultor, agente, representante de ventas, distribuidor o contratista), deberá exigirles que cumplan con el Código de conducta para proveedores de Plexus y las leyes aplicables. Plexus también requiere que nuestros socios de la cadena de suministro cumplan con el Código de conducta para proveedores de Plexus.

Políticas relacionadas

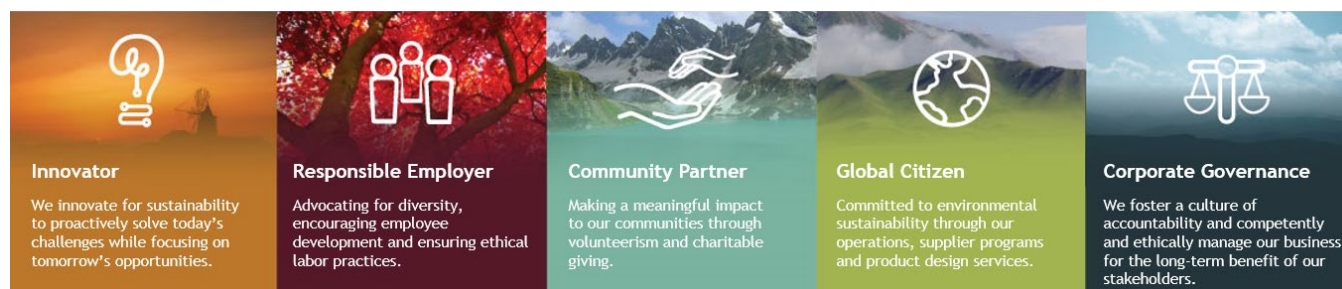
Código de conducta de Proveedores (DCS 11896 en DCS)

NUESTRAS RELACIONES CON OTROS

PROGRAMA MEDIOAMBIENTAL, SOCIAL Y DE RELACIONES GUBERNAMENTALES



Nuestro objetivo es ser líderes en materia de medio ambiente, sociedad y gobernanza, con el fin de acelerar el cambio global hacia una economía circular e impulsar el progreso social y económico en paralelo a nuestro éxito empresarial. Nuestro programa ESG se define por la forma en que actuamos como empresa innovadora, empleador responsable, socio de la comunidad y ciudadano mundial, y por la forma en que rendimos cuentas a través de un buen sistema de gobernanza empresarial.



- Los factores ambientales, sociales y de gobernanza constituyen la base de nuestras iniciativas para ayudar a diseñar los productos que crean un mundo mejor. Para hacer realidad este objetivo, nos centramos en transformar nuestra forma de innovar y actuar. Además, somos conscientes de que la forma en que comunicamos nuestros avances para impulsar el compromiso, el reconocimiento y la opinión de los principales grupos interesados es un elemento clave para lograr el éxito. Estos tres pilares, es decir, innovación, actuación y comunicación, son el elemento clave de nuestra estrategia ESG.
- **INNOVACIÓN:** innovar y promover soluciones tecnológicas y prácticas empresariales sostenibles dentro y fuera de nuestra empresa.
- **ACTUACIÓN:** transformar nuestras operaciones para que tengan un impacto positivo en las personas y el planeta.
- **COMUNICACIÓN:** impulsar la transparencia, el intercambio de conocimientos y la colaboración en toda nuestra cadena de valor para maximizar nuestro impacto colectivo.

Nuestra estrategia refleja la necesidad de centrarnos no solo en nuestras propias operaciones, sino en cómo podemos influir positivamente en el planeta y la sociedad de manera transformativa a través de las innovadoras soluciones ESG que ofrecemos a nuestros clientes a la hora de diseñar, fabricar y realizar el

mantenimiento de sus productos. El compromiso con los principios ESG no es solo la forma correcta de actuar, sino también la forma adecuada de hacer negocios.

COMPETENCIA JUSTA

Plexus lleva a cabo todos sus negocios de manera justa, honesta, ética y legal. Ningún empleado debe aprovecharse injustamente de nadie manipulando o tergiversando los hechos. Plexus gana y mantiene clientes en base a la propuesta de alto valor de nuestros productos y servicios y nuestra cultura y reputación ética y responsable.

Los empleados de Plexus deben tener especial cuidado de ser veraces y precisos en todos los tratos con los clientes cuando presenten información sobre nuestros productos y servicios, especialmente con respecto a los precios. Los empleados deben tener especial cuidado de no:

- Iniciar o fomentar boicots sobre productos o servicios específicos por razones que surjan del negocio de Plexus;
- Negarse a tratar con ciertos clientes o proveedores sin motivo legítimo;
- Requerir que otros nos compren antes de que nosotros les compremos a ellos;
- Exigir a los clientes que tomen un producto o servicio que no quieren, solo para obtener uno que sí quieren;
- Menospreciar a otros o a sus productos, servicios o crédito; o
- Actuar de una manera que pueda considerarse como arreglo o manipulación de licitaciones competitivas.

COMPETIDORES

Los empleados de Plexus no deben establecer relaciones comerciales individuales directas con empleados de la competencia de Plexus. Los empleados de Plexus deben abstenerse de proponer o celebrar acuerdos o entendimientos, formales o informales, como individuo con cualquier competidor con respecto a cualquier aspecto de la competencia entre Plexus y el competidor. Los requisitos de confidencialidad deben respetarse estrictamente y los empleados de Plexus como individuos no deben brindar ni intentar obtener información sobre precios, términos y condiciones de venta, ganancias o márgenes de ganancias, actividades de los clientes, planes o prácticas comerciales, especificaciones de productos o artículos similares hacia o desde los empleados por un competidor.

COMUNICADOS CORPORATIVOS

Solo los empleados específicamente designados por el Director Ejecutivo están autorizados a comunicarse con el público, los medios de comunicación, los inversionistas y los analistas de valores en nombre de la Compañía. Las comunicaciones de la Compañía con el público deben ser precisas y controladas. Si está hablando, escribiendo un artículo, enseñando o realizando otra actividad similar relacionada con su trabajo pero no como parte de sus deberes laborales regulares, debe tener esa actividad aprobada previamente por el Vicepresidente de Comunicaciones y Relaciones con Inversionistas. Consulte la Política de comunicaciones corporativas en CONNECT para obtener más orientación.

CUMPLIMIENTO

Plexus está sujeto a un número cada vez mayor de regulaciones en todo el mundo. Esperamos que todos los empleados demuestren su compromiso de cumplir con todas las leyes y requisitos legales aplicables, nacionales y extranjeros, en la realización de sus trabajos. Los empleados reciben capacitación sobre los requisitos de cumplimiento que afectan sus trabajos. El personal de cumplimiento se dedica a garantizar el cumplimiento de estas leyes a través de políticas y procedimientos escritos. Si tiene conocimiento de algún incumplimiento o se le ha pedido que viole alguna ley, debe informar la situación. A continuación, se describen algunos ejemplos específicos de leyes y requisitos legales aplicables.

CUMPLIMIENTO DE COMERCIO DE IMPORTACIÓN /EXPORTACIÓN

Muchos países, entre ellos Estados Unidos, Reino Unido y Malasia, tienen leyes de comercio internacional que regulan la importación y exportación de bienes, servicios y tecnología (es decir, datos técnicos e información), incluidos productos militares y comerciales sensibles. Estas leyes se aplican a muchos aspectos de nuestras operaciones, incluidos las adquisiciones y envíos de productos y componentes, los intercambios de información electrónica y el alojamiento de ciudadanos no estadounidenses en nuestras instalaciones de Estados Unidos. Plexus, según las leyes de EE. UU. y otros países en los que realizamos negocios, tiene prohibido negociar directa o indirectamente con determinados países, entidades e individuos sancionados y respaldar ciertos usos finales. Plexus cumple con las normativas de importación y exportación de cada país donde realizamos negocios.

CONTRATOS Y RELACIONES GUBERNAMENTALES

Plexus valora el trabajo que realiza para los contratistas del gobierno y desea continuar fomentando estas relaciones. Debido a la naturaleza compleja de las regulaciones que afectan estas relaciones, Plexus se esfuerza por evitar incluso la apariencia de mala conducta. Plexus a menudo está sujeto a reglas y regulaciones adicionales en estas relaciones. El incumplimiento de cualquiera de estas normas y reglamentos podría tener consecuencias graves, incluida la inhabilitación para el futuro trabajo del gobierno, así como sanciones civiles o penales.

Los empleados deben informar de inmediato al Funcionario de Cumplimiento Corporativo sobre cualquier sospecha o conocimiento de fraude, conflicto de intereses, soborno o manejo indebido intencional o no intencional o difusión de información controlada por el gobierno de EE. UU. relacionada con cualquier trabajo que Plexus realice en virtud de un contrato o subcontrato del gobierno de EE. UU. Esto incluye cualquier pago excesivo a Plexus, facturación de costes incorrecta o no autorizada en contratos gubernamentales o la presentación de datos de costes o precios inexactos o incompletos requeridos por el gobierno de EE. UU.

EL AMBIENTE

Procuramos minimizar nuestro impacto en el medio ambiente. Como parte de estas iniciativas, nos aseguramos de que nuestras operaciones cumplan con todas las leyes y normativas medioambientales. Los productos químicos y las sustancias peligrosas se protegen y eliminan adecuadamente. Las aguas residuales, los residuos sólidos y las emisiones a la atmósfera se supervisan, controlan y tratan antes de su vertido o eliminación, tal y como lo exige la ley local. Todos los permisos y registros requeridos se obtienen y se mantienen actualizados.



NOTAS ACLARATORIAS

NO ES UN CONTRATO

El Código no es un contrato y no crea un acuerdo para emplear a ninguna persona, ni altera el estado laboral de ningún empleado. Plexus se reserva el derecho de modificar el Código en cualquier momento. Toda discreción con respecto a la interpretación y la aplicación del Código, incluida la renuncia a cualquier disposición del Código, recae exclusivamente en la Junta Directiva y la gerencia ejecutiva de Plexus.

AFILIADOS

Todas las referencias a "Plexus" incluyen Plexus Corp. y sus subsidiarias y afiliadas en las que Plexus Corp. posee directa o indirectamente más del 50 % del control de voto.