Nosso Código de conduta e ética empresarial

A Flex é uma empresa construída com base em relacionamentos, e a confiança é a pedra angular de todos os relacionamentos. Nós nos baseamos nessa confiança e sempre agimos com integridade total.

Nossos valores são moldados por um compromisso com a transparência, responsabilidade, respeito e inclusão.

Revathi Advaithi
Diretora presidente da Flex

i Carta do nosso presidente do conselho e da nossa diretora presidente

1 Tomar decisões éticas

2 Integridade no ambiente de trabalho

3 Integridade para com nossa empresa e nossos acionistas

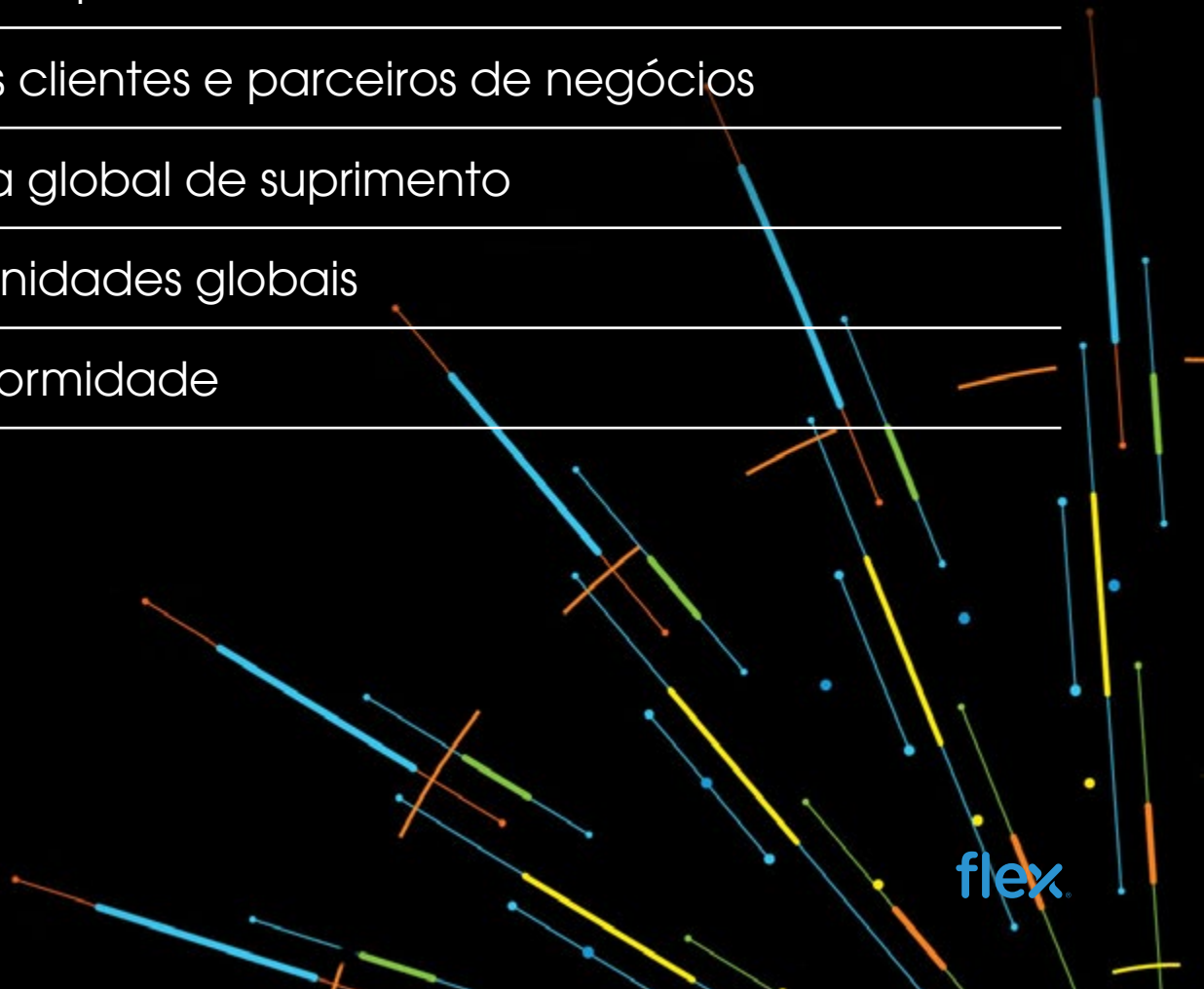
4 Integridade para com nossos clientes e parceiros de negócios

5 Integridade em nossa cadeia global de suprimento

6 Integridade em nossas comunidades globais

Consequências da não conformidade

Conclusão



i. Carta do nosso presidente do conselho e da nossa diretora presidente

Na Flex, levamos a sério a ética e a conformidade. É por isso que nosso Código de conduta e ética empresarial (o "Código") é tão importante para a empresa e funcionários. Cumprir a lei e operar com integridade é parte fundamental de quem somos.

Nosso Código é desenvolvido para garantir que cada um de nós, não importa a função que exerça, opere dentro dos mais altos padrões éticos em cada aspecto de nosso trabalho. Ainda que o Código não consiga abordar todos os desafios que enfrentamos no ambiente de trabalho, ele nos ajuda a identificar problemas, a nos tornar mais familiarizados com as políticas da Flex e a agir com integridade em tudo o que fazemos.

Cada funcionário, encarregado e diretor da Flex precisa saber, entender e seguir o Código, assim como os procedimentos e políticas relacionadas mencionadas no Código. Isso é o que esperamos e em que confiamos conforme trabalhamos juntos, interagimos com clientes, lidamos com acionistas, colaboramos com parceiros de negócios e contribuímos com nossas comunidades.

Precisamos usar bom senso na tomada de decisões que afetam nossos negócios. Sempre precisamos fazer perguntas quando temos dúvidas. Todos precisam se sentir completamente confortáveis em relatar prontamente qualquer comportamento ou assunto que possa parecer em conflito com o Código e nossas políticas; na verdade, em algumas circunstâncias, é obrigatório relatar o que foi observado.

Nossa dedicação aos nossos valores principais, características de liderança e a cultura de integridade, nos ajudarão a continuar sendo bem-sucedidos como uma empresa competitiva, saudável e sustentável.

Obrigado por fazer as escolhas certas todo dia e garantir o sucesso da nossa empresa.

Revathi Advaithi
Diretora presidente

Michael Capellas
Presidente do conselho de diretores

Quem deve seguir o Código de conduta e ética empresarial da Flex?

É exigido que todos os funcionários, encarregados e membros do conselho da Flex, suas subsidiárias e afiliadas controladas entendam e sigam o Código. Também esperamos que parceiros, prestadores de serviço, consultores e fornecedores, trabalhadores temporários, distribuidores e representantes de vendas respeitem o Código.

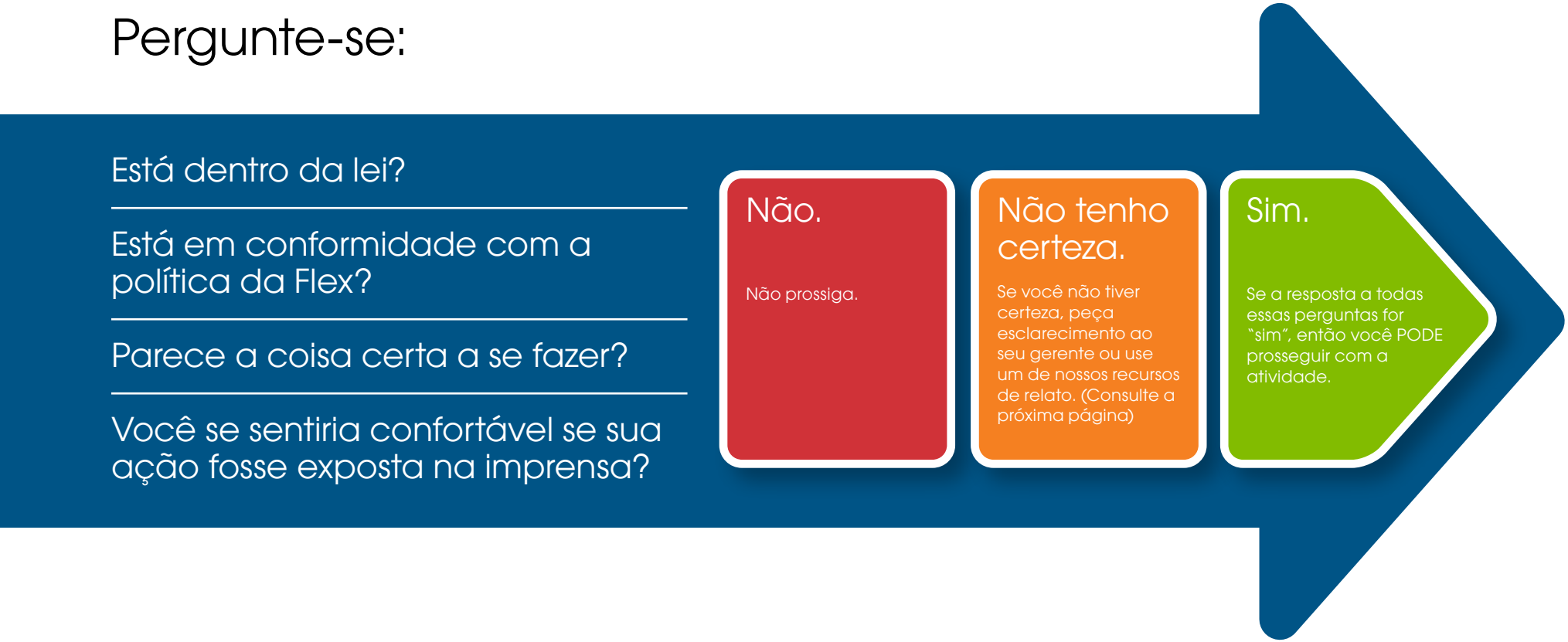
Aplicação

Como uma empresa global, reconhecemos os desafios de operar ao redor do mundo. Muitas leis têm aplicação internacional, mas também temos a consciência de observar as leis dos países onde operamos e os diversos costumes locais. Temos o compromisso de assegurar que cada ação nossa esteja em total conformidade com a lei e com nossa ética. Se a conformidade com as políticas da Flex estiver em conflito com leis e normas locais, os funcionários precisam conversar sobre suas preocupações com o departamento Jurídico da Flex.

1 Tomar decisões éticas

1.1 Tomar decisões éticas

Se você tiver uma dúvida sobre um assunto ou não tiver certeza sobre uma ação, comportamento, solicitação ou condição, faça a si mesmo as perguntas do fluxograma abaixo e siga a orientação. Se você acreditar que um costume ou lei em seu país difere do Código de conduta e ética empresarial, peça a orientação do departamento Jurídico. Você também pode relatar um problema anonimamente usando a linha direta de ética terceirizada independente ("Linha direta de ética") com a qual a Flex tem parceria ou com qualquer um de nossos recursos de relato da seção 1.2 deste Código.



1.2 Fale: Fazer perguntas e relatar preocupações

Na Flex, reconhecemos a importância de "falar" e sempre incentivamos isso. Isso significa ter a coragem de fazer perguntas sobre algo que não parece certo ou quando você não tem certeza sobre uma política ou procedimento ou sobre obrigações legais da Flex.

Esperamos de nossos funcionários que falem e façam perguntas ou relatem preocupações. Ao fazer isso, você protege a Flex, nossa marca e instalações, e ajuda a melhorar nossas operações e a prevenir possível má conduta.

Consulte também Política de denúncia de contabilidade e auditoria.

Sempre que você tomar conhecimento de uma conduta ou conduta sugerida que possa violar a lei, uma norma ou este Código, você precisa comunicá-la por meio de um dos recursos de relato tratados neste código. Adicionalmente, qualquer violação da política da empresa fora deste código também precisa ser comunicada por meio desses recursos de relato.

1.3 Nossos recursos de relato

Oferecemos várias formas para dar voz a preocupações e receber assistência, desde a Linha direta de ética até nossa Política de porta aberta.

Linha direta de ética

A Flex mantém uma Linha direta de ética para dar voz às preocupações de funcionários, encarregados, diretores e parceiros de negócios sem medo de retaliação. A Linha direta de ética está disponível 24 horas por dia, sete dias por semana, e serviços de tradução estão disponíveis. Os relatos podem ser feitos anonimamente.

A Flex não tolera retaliação. Se você tiver qualquer dúvida sobre uma política ou procedimento da Flex ou tiver preocupações sobre qualquer conduta ou linha de conduta sugerida, queremos que você se sinta confortável ao procurar alguém como um gerente, um membro de nossa equipe de Ética e Conformidade, qualquer advogado do departamento Jurídico, gerente de Recursos Humanos etc. para lidar com suas dúvidas ou preocupações. Quando você não se sentir confortável com esses meios de relato, você pode usar a Linha direta de ética para comunicar suas preocupações anonimamente.

A Flex leva a sério todas as denúncias e analisa e investiga cada questão conforme necessário.

Qualquer gerente

Gerentes são indivíduos que supervisionam outras pessoas, monitoram nosso trabalho, atuam como líderes e são referência em nossa empresa. Eles são frequentemente nossos primeiros e melhores recursos para assistência.

A Flex apoia um ambiente aberto e respeitoso, e nossa política de porta aberta incentiva os funcionários a contatar um gerente, qualquer gerente, se houver uma dúvida ou preocupação.

Se uma dúvida ou preocupação for sobre um gerente, ou se você simplesmente não se sentir confortável para falar com seu gerente direto, fique à vontade para falar com outro gerente, seja da sua área ou de outra; seu representante local de Recursos Humanos; qualquer membro da equipe de Conformidade e Ética; ou qualquer um dos outros recursos de relato. Todos estão aqui para ajudar você!

Responsáveis pela Conformidade

Responsáveis pela Conformidade são especialistas em nossas áreas de conformidade principais: Antitruste, Anticorrupção, Proteção de marca, Informações confidenciais, Governança corporativa e títulos mobiliários, Privacidade de dados, Meio ambiente, Financeiro, TI global, Comércio global, Saúde e segurança, segurança de TI, Propriedade intelectual, Trabalho e emprego, Regulamentação médica, Compras e tributação.

Cada Responsável pela Conformidade é encarregado de garantir que sigamos nossas políticas, procedimentos e leis aplicáveis nessas áreas de conformidade.

Esses Responsáveis pela Conformidade são recursos que você pode contatar se tiver qualquer dúvida sobre suas áreas específicas, se você quiser relatar uma preocupação ou se tiver uma dúvida ou preocupação geral sobre conformidade. Eles, por sua vez, garantem que investigações minuciosas e oportunas sejam conduzidas e que qualquer problema seja devidamente tratado.

Uma lista atualizada de todos os Responsáveis por Conformidade e suas informações de contato estão disponíveis no site da Conformidade.

Diretora de Ética e Conformidade

A diretora de Ética e Conformidade da Flex é responsável por supervisionar nosso Programa de Ética e Conformidade que a Flex segue e todas as leis e normas aplicáveis, assim como nossas próprias políticas e procedimentos. A diretora de Ética e Conformidade também é responsável por trabalhar em parceria com acionistas e reportar trimestralmente aos presidentes de negócios, patrocinadores executivos e ao Comitê de auditoria sobre o programa de conformidade e assuntos significativos.

Andy Powell é nosso vice-presidente sênior e diretor de ética e conformidade.

Para aprender mais sobre Andy, nosso Programa de Ética e Conformidade e nosso departamento Jurídico, vá para a Página inicial do departamento Jurídico

Se você tiver qualquer dúvida ou preocupação, sinta-se à vontade para contatar diretamente qualquer um dos nossos líderes de confiança, o que inclui a diretora de Ética e Conformidade ou qualquer um da equipe de Ética Corporativa e Conformidade.

Recursos Humanos

O departamento de Recursos Humanos (RH) apoia os funcionários da Flex em áreas como recrutamento, integração, remuneração, benefícios, definição de metas, avaliação de desempenho, treinamento e desenvolvimento de liderança.

Nosso departamento de RH está à disposição para auxiliar quanto a dúvidas e preocupações sobre problemas, desde pagamento e benefícios até preocupações sobre conflitos com colegas de trabalho e gerentes.

Gerentes de RH apoiam nosso ambiente respeitoso e aberto e auxiliam no tratamento atencioso e eficaz de muitos de nossos problemas diários. Sinta-se à vontade para usar seu departamento de RH local como um de seus recursos principais para qualquer dúvida ou preocupação. Se eles não puderem responder, conseguirão direcionar você com eficácia ao recurso adequado dentro da Flex.

Para mais informações sobre RH, vá para a Página inicial de RH.

Departamento Jurídico

O departamento Jurídico da Flex é composto por advogados e outros profissionais que estão disponíveis para ajudar a empresa, oferecendo orientação jurídica focada nos negócios.

O departamento Jurídico é liderado pelo nosso diretor Jurídico, Scott Offer. Todos os membros do departamento estão disponíveis para responder nossas perguntas, ouvir nossas preocupações, nos ajudar ou direcionar ao recurso apropriado para auxílio.

Consulte a Página inicial do departamento Jurídico para mais informações ou contate um advogado da Flex.

Relatório da União Europeia

Todos os países da União Europeia (UE) têm leis e regulamentos de privacidade de dados relativos ao uso das linhas diretas da empresa, e a Flex cumpre as leis, regras e regulamentos aplicáveis aos nossos negócios no mundo todo.

Sua denúncia é importante para nós, portanto, se a linha direta do Ethics Point não estiver disponível em seu país, você pode fazer uma denúncia pelo site do Ethics Point.

Todo funcionário da UE deve se sentir à vontade para entrar em contato com o Ethics Point ou enviar uma mensagem para o seguinte endereço de e-mail:

dataprotection@flex.com

Canais de relato adicionais

Quando estiver em dúvida, você sempre pode contatar um membro de sua equipe de Conformidade e Ética, o departamento Jurídico, o Comitê de auditoria, o Conselho de diretores ou qualquer um dos nossos líderes de confiança com qualquer dúvida ou preocupação. Eles ajudarão você diretamente ou orientarão sobre o recurso que melhor se adapta ao tratamento da questão.

O link abaixo também pode ser usado como um recurso de relato:
Conselho de diretores

1.4 Não toleramos retaliação.

A Flex não tolera retaliação contra ninguém que, de boa-fé, fizer perguntas, falar sobre possível má conduta ou participar de uma auditoria ou investigação. A retaliação inclui, dentre outras coisas, na mudança de horário de trabalho ou programação, rebaixamento de função ou outra consequência adversa por falar a respeito de uma possível violação do Código. Qualquer retaliação ou qualquer tentativa de obter ou revelar a identidade de um funcionário que confidencialmente relatou uma preocupação pode levar a ação disciplinar, até e inclusive a rescisão do contrato de trabalho.

Se você acredita ter sofrido retaliação, comunique imediatamente. Consulte a Linha direta de ética.

1.5 Nós colaboramos apropriadamente com solicitações adequadas do governo por informações.

Sempre colaboramos apropriadamente com solicitações adequadas do governo ou com investigações. Todos os funcionários precisam notificar seu departamento Jurídico local/regional se a empresa receber notificação do governo, intimação, mandado de busca, pedido de entrevista ou qualquer outra solicitação que não seja de rotina por informações relacionadas a assuntos da empresa. Qualquer informação fornecida ao governo precisa ser verdadeira e não enganosa. Você não pode alterar, reter ou destruir registros relacionados a uma investigação e/ou sujeitos a aviso de retenção legal.

Enquanto um processo jurídico direcionado à empresa precisa ser tratado de acordo com as diretrizes acima, nada neste Código tem por objetivo obstruir sua capacidade de relatar ou, de outro modo, falar com qualquer agência do governo, autoridade ou agência regulatória sobre suspeitas de violação da lei.

flex

2 Integridade no ambiente de trabalho

Na Flex, apreciamos a diversidade de ideias e experiências de nossos funcionários e valorizamos a criatividade e a inovação que provêm deles.

Estamos comprometidos em tratar uns aos outros com respeito e oferecer um ambiente de trabalho seguro, saudável, sustentável e responsável.

2.1 Fazemos o que é certo.

- Tomamos decisões éticas.
- Seguimos nosso Código, as políticas da Flex e a lei.
- Concordamos e aderimos aos princípios do Acordo de negócios responsáveis (Responsible Business Alliance, RBA).
- Você precisa fazer perguntas de forma proativa sobre as políticas ou procedimentos da Flex, sempre que não tiver certeza sobre eles.
- Você precisa relatar qualquer violação deste Código, da lei ou de regulamentos aplicáveis. Consulte a Linha direta de ética.
- Você precisa cooperar de modo integral e honesto com qualquer auditoria ou investigação interna.
- Cada um de nós precisa promover um ambiente em que os funcionários se sintam confortáveis em fazer perguntas, levantar preocupações e relatar problemas sem medo de retaliação.

2.2 Tratamos os outros com respeito e cumprimos práticas justas de trabalho e emprego.

- Somos receptivos e honestos uns com os outros e tratamos uns aos outros com dignidade e respeito.
- Não discriminamos ninguém com base na raça, cor, gênero, idade, nacionalidade, religião, orientação sexual, identidade de gênero, necessidade especial ou qualquer outra característica legalmente protegida.
- Nós nos esforçamos para conservar um ambiente de trabalho no qual as pessoas estejam livres de todas as formas de assédio ou abuso, inclusive o bullying.
- Nós nos esforçamos para construir uma força de trabalho diversa com diferentes origens, experiências e perspectivas.
- Seguimos a remuneração e a carga horária de trabalho das leis aplicáveis.
- Proporcionamos aos funcionários, no mínimo, todos os benefícios exigidos pela lei.
- Não utilizamos mão de obra infantil, forçada, escrava, ou análoga à escrava, e temos uma exigência de idade mínima para emprego.
- Reconhecemos os direitos de nossos trabalhadores para se associarem livremente e acreditamos que a comunicação aberta e o envolvimento direto entre trabalhadores e a gerência é a forma mais eficaz para se resolver problemas do ambiente de trabalho.
- Não permitimos a retaliação contra ninguém que levante uma preocupação sobre discriminação, assédio ou qualquer prática de trabalho ou emprego.
- Estamos comprometidos em respeitar os direitos humanos de todos por meio de nossas operações e em nossa cadeia de valor, alinhados aos Princípios orientadores sobre empresas e direitos humanos da ONU.

Esperamos que nossos parceiros de negócios também cumpram essas mesmas normas.

Você pode encontrar A Política de trabalho com diversidade e igualdade e de prevenção de assédio no ambiente de trabalho e a Política de solução de reclamação/problema no portal de Recursos Humanos do DMS.

2.3 Reconhecemos a importância da privacidade de dados.

- Cumprimos todas as leis que protegem a privacidade e a confidencialidade de dados pessoais.
- Adotamos medidas adequadas para gerenciar e proteger informações pessoais de funcionários contra uso ou acesso indevido ou não autorizado.
- Seguimos as leis e regulamentos aplicáveis que regem a privacidade de dados.

2.4 Oferecemos um ambiente de trabalho seguro aos nossos funcionários.

- A saúde e segurança de nossa força de trabalho são nossas maiores prioridades.
- Investimos em estrutura, ferramentas, equipamentos, processos e pessoas para proporcionar um ambiente de trabalho seguro aos nossos funcionários.
- Temos programas de saúde e segurança para reduzir e prevenir lesões e doenças, e para treinar nossos funcionários sobre práticas seguras de trabalho.
- Exigimos que os funcionários se apresentem para trabalhar livres da influência de qualquer substância que os impeça de realizarem suas atividades com segurança e eficácia.
- Proibimos estritamente a violência ou a ameaça de violência no ambiente de trabalho. Aplicamos uma cultura de saúde e segurança em todas as nossas operações globais.
- Você precisa relatar preocupações sobre condições inseguras a seu gerente o quanto antes possível. No mínimo, você precisa comunicar tais questões por meio de um dos recursos de relato tratados na seção 1.2 deste Código.

Você pode encontrar mais informações no Portal EHS DMS (Saúde, segurança e meio ambiente).

A retaliação contra um funcionário que expresse honestamente uma preocupação sobre qualquer prática de trabalho ou emprego, de privacidade de dados, de saúde ou segurança, viola nosso Código e não será tolerada. Consulte também a Política de SSMA.

3

Integridade para com nossa empresa e nossos acionistas

3.1 Evitamos conflitos de interesse.

Um "conflito de interesse" existe quando um interesse de um relacionamento pessoal, financeiro ou qualquer outro de um indivíduo possa atrapalhar seus deveres para agir segundo os interesses da Flex, ou que possam ter a aparência de afetar indevidamente decisões em nome da Flex.

Conflitos de interesse, se não tratados adequadamente, podem causar sérios prejuízos à empresa. Mesmo a aparência de um conflito de interesse pode resultar em prejuízo potencialmente irreversível à reputação da empresa. Você precisa evitar qualquer atividade ou interesse pessoal que crie ou pareça criar um conflito entre interesses pessoais e interesses da empresa, ou que interfiram de outra forma em nossa capacidade de realizar ou executar responsabilidades do trabalho.

Você não pode:

- Aproveitar-se de oportunidades descobertas por meio do uso de ativos da empresa ou informações de sua posse.
- Usar ativos da empresa ou informações de sua posse para ganho pessoal próprio, de membros da família ou de amigos.
- Competir com a empresa.

Na seção a seguir, consideramos exemplos de conflitos comuns que podem surgir e respostas apropriadas a essas situações:

3.1.1 Relacionamentos pessoais e familiares

Um membro da família ou um amigo próximo é ou quer se tornar um distribuidor, fornecedor ou funcionário da Flex. Você precisa comunicar seu gerente sobre o relacionamento e não pode se envolver na escolha ou gestão do fornecedor ou funcionário em potencial.

Você ou um membro da sua família tem uma posição ou interesse financeiro (por exemplo, tem estoque de materiais) em uma empresa que é concorrente, faz negócios ou quer fazer negócios com a Flex. Se isso ocorrer, comunique seu gerente imediatamente para que o conflito seja resolvido.

Você administra ou pode influenciar decisões de trabalho de um membro da família, amigo ou pessoa com quem você tenha um relacionamento amoroso. Se isso ocorrer, comunique seu gerente imediatamente para que isso seja resolvido. Quando funcionários na mesma linha de subordinação estão em um relacionamento, um conflito de interesse em potencial está criado. Tais relacionamentos precisam ser divulgados. Além disso, você precisa divulgar qualquer relacionamento amoroso no local de trabalho que apresente um conflito possível ou percebido.

Você pode encontrar a Política de relacionamentos no trabalho no portal de RH do DMS.

3.1.2 Oportunidades financeiras, de investimento ou negócios

Você quer se aproveitar de uma oportunidade de negócios ou de investimento disponível para a Flex. Se isso ocorrer, avise seu gerente e a diretora de Ética e Conformidade e certifique-se de que a oportunidade seja oferecida primeiro à Flex. Se a Flex recusar a oportunidade, não houver nenhum outro conflito de interesse e a atividade estiver em conformidade com as políticas aplicáveis da empresa, então você pode procurá-la.

3.1.3 Trabalho em empresas externas

- Você quer trabalhar como diretor de outra empresa com ou sem fins lucrativos. Se isso ocorrer, siga a Política de serviço de funcionário do conselho para obter aprovação prévia por escrito.
- Você pode encontrar a Política de trabalho em empresa externa de funcionário no portal do departamento Jurídico do DMS.

3.1.4 Emprego secundário; atividades externas

Você gostaria de ter um segundo trabalho ou quer ser consultor de outra empresa com fins lucrativos que seja concorrente, faça negócios ou que possa se tornar um cliente da Flex. Se isso ocorrer, comunique seu gerente imediatamente para que o conflito em potencial seja resolvido. É permitido emprego secundário que não crie um conflito de interesse ou que não interfira nos seus deveres para com a Flex.

Você é dono de uma empresa ou tem participação em uma empresa fora de seu trabalho para a Flex e essa empresa concorre, faz negócios ou pode se tornar um cliente da Flex. Se isso ocorrer, comunique seu gerente imediatamente para que o conflito em potencial seja resolvido.

Se você estiver em qualquer uma dessas situações, possíveis ou reais, de conflito de interesse, comunique seu gerente imediatamente ou use um dos recursos de relato para reportar o assunto e cumprir as exigências do departamento Jurídico para concluir o Processo de análise de conflito de interesse da Flex, para que isso possa ser avaliado e resolvido. Gerentes garantirão que os assuntos relacionados a conflitos de interesse sejam encaminhados a um responsável dentro da empresa ou diretamente ao departamento Jurídico da Flex ou de Ética e conformidade.

Você pode apenas agir depois que o conflito for analisado e aprovado por escrito pelo gerente e pelo departamento de Ética e conformidade.

Ao divulgar o conflito em potencial antes de agir, você ajuda a assegurar que os negócios sejam feitos objetivamente, de forma justa e alinhados à política da empresa. Você também evita o envolvimento em uma situação inadequada de conflito de interesse que possa exigir disciplina, até e inclusive a rescisão do contrato de trabalho.

Você pode encontrar a Política e lista de verificação de conflito de interesse no portal do departamento Jurídico do DMS.

3.2 Protegemos as informações da Flex.

3.2.1 Informações confidenciais

Durante nosso trabalho, frequentemente usamos e temos acesso a informações confidenciais sobre a empresa, o que inclui informações sobre nossos funcionários ou as empresas com as quais fazemos negócios. Para esse fim, "informações confidenciais" significam informações da empresa ou de empresas com as quais fazemos negócios que não estejam normalmente disponíveis ao público ou que sejam razoavelmente entendidas por serem confidenciais, o que inclui previsões, planos de publicidade e informações pessoais sobre funcionários ou informações que terceiros tenham confiado a nós sob promessa de confidencialidade. Essas informações podem ser úteis a um concorrente ou prejudiciais à nossa empresa se chegarem às mãos erradas, ou a Flex pode ser responsabilizada pelo uso indevido ou pela divulgação de tais informações. Isso pode incluir informações particulares relacionadas a funcionários, embora você seja livre para divulgar sua própria remuneração e termos e condições de seu emprego.

Exemplos comuns de informações confidenciais incluem:

- Listas de clientes ou fornecedores
- Termos de clientes ou fornecedores, taxas de desconto, dados de preços
- Informações financeiras
- Projetos, desenhos, fórmulas, segredos comerciais, invenções, solicitações de patentes
- Planos de publicidade e de vendas, lançamentos de produto, aquisições
- Processos de fabricação
- Dados de funcionários (que não sejam os seus próprios)
- Informações sobre o conselho e decisões do comitê do conselho

Durante ou depois de seu vínculo empregatício com a Flex, você precisa proteger, assegurar e apenas divulgar informações confidenciais a:

1. Colegas de trabalho que tenham uma necessidade de negócios para obter as informações;
2. Pessoas fora da nossa empresa que tenham uma necessidade de negócios para obter as informações, uma obrigação clara de manter as informações confidenciais e que tenham assinado um acordo de não divulgação; ou
3. Os que têm um direito legal para obter as informações.

Sua obrigação de confidencialidade não proíbe ou limita você de divulgar informações confidenciais a autoridades do governo vinculadas a relatos de suspeita de violações da lei, sem qualquer exigência de informar ou notificar a empresa, embora você precise informar tal autoridade da natureza confidencial de quaisquer informações que divulgar e você não tem permissão para divulgar informações privilegiadas de advogado-cliente.

Nós seguimos o sistema de classificação de dados da empresa para uso de nossas informações confidenciais, o qual requer que classifiquemos documentos como "Restrito", "Informações pessoais sigilosas", "Informações pessoais confidenciais" ou "Público".

Você pode encontrar a Política de proteção de dados de classificação de documento no portal do departamento Jurídico no DMS.

3.2.2 Propriedade intelectual da Flex

- "Propriedade intelectual" inclui patentes, marcas comerciais, direitos autorais, segredos comerciais, know-how e qualquer outra propriedade pessoal intangível que seja criada através de esforços intelectuais de seu criador.
- A propriedade intelectual da Flex é um ativo fundamental da empresa e é esperado de você que ajude a identificar, coletar e proteger nossa propriedade intelectual.
- A empresa tem políticas e procedimentos estabelecidos para considerar o arquivamento de proteções de patente em invenções criadas por nossos funcionários. Você pode falar com seu gerente ou com o departamento Jurídico para saber mais sobre o processo.
- Você não pode usar conscientemente a propriedade intelectual de terceiros sem permissão e é responsabilidade de cada funcionário respeitar a propriedade intelectual (o que inclui materiais de direitos autorais como programas de computador e informações confidenciais) de nossos fornecedores, clientes, parceiros de negócios, concorrentes e outros terceiros.
- Você não pode usar ou divulgar informações confidenciais ou segredos comerciais pertencentes a um ex-funcionário, mesmo que você acredite que seja útil para a Flex. Peça orientação ao departamento Jurídico se você não tiver certeza se tem permissão para usar informações que não pertençam à Flex.

Se você tiver qualquer dúvida ou preocupação sobre direitos de propriedade intelectual, contate o departamento Jurídico.

3.3 Aceitamos presentes e entretenimento de negócios somente quando adequado.

Não aceite presentes, cortesias de entretenimento ou de negócios que possam influenciar ou serem percebidos por poderem influenciar decisões em nome da empresa. Nunca peça ou solicite presentes, entretenimento ou qualquer outra cortesia de negócios de pessoas que façam negócios com a empresa. Conceder ou receber qualquer pagamento ou presente em forma de suborno ou propina é totalmente proibido.

Se for oferecido ou concedido a você algo de valor (por exemplo, um desconto especial em um equipamento, ingressos gratuitos para um evento esportivo, um desconto em um apartamento ou outro item) que seja de luxo de um cliente da Flex ou fornecedor, fora das diretrizes da empresa ou questionável, diga a seu gerente imediatamente para que o conflito em potencial possa ser resolvido. Gerentes garantirão que os assuntos relacionados a conflitos de interesse ou presentes inadequados em potencial sejam encaminhados a um vice presidente dentro da empresa ou diretamente ao departamento Jurídico ou de Ética e Conformidade.

Especificamente, você não pode aceitar:

- Presentes de luxo, presentes na forma de empréstimos pessoais, dinheiro em espécie, o equivalente a dinheiro em espécie ou ações.
- Empréstimos de propriedade, o que inclui dependências para férias ou equipamento para uso pessoal.
- Serviços pessoais abaixo do valor de mercado.
- Descontos na compra de bens ou serviços para uso pessoal.

Consulte também a seção 4.4 Negócios com governos, a seção 5.2 Práticas de compras e a seção 6.2 Sem suborno ou propinas.

Como uma empresa global, a Flex requer que muitos de nós viajem a negócios. É nossa responsabilidade garantir que sigamos a Política de viagem e entretenimento da empresa e que apenas enviemos para reembolso os recibos que sejam diretamente relacionados à viagem de negócios e que sejam adequados para reembolso.

Você pode encontrar nossa Política global de viagens e despesas no portal de viagem da Flex.

3.4 Nós usamos os ativos da Flex com prudência.

3.4.1 Ativos e tecnologia física

- São confiados a nós ativos da empresa, o que inclui espaços de trabalho, instalações, computadores, telefones de mesa e celulares, outros equipamentos, informações confidenciais e qualquer recurso da empresa que controlamos ou administramos.
- Respeitamos, cuidamos e usamos adequadamente os recursos da empresa e trabalhamos com dedicação para prevenir que sejam furtados, destruídos ou usados indevidamente.
- Todos temos a responsabilidade de usar a tecnologia da empresa adequadamente e de ajudar a manter nossos sistemas protegidos contra violações de dados ou outros incidentes de segurança cibernética. Mantemos nossos laptops e outros dispositivos seguros o tempo todo e imediatamente comunicamos sua perda ou furto. Não compartilhamos senhas e somos cuidadosos quando nos conectamos a redes sem fio desconhecidas ou quando baixamos programas ou links enviados por e-mail. Você precisa comunicar imediatamente ao departamento de TI qualquer acesso não autorizado suspeito ou a violação dos sistemas ou redes da empresa.
- Descartamos equipamentos da empresa ou outros ativos de forma adequada e dentro da lei e não furtamos ou usamos indevidamente nossa propriedade ou tecnologia.
- Entendemos que alguns ativos da Flex possam ser usados para fins pessoais ocasionais e casuais (como telefones celulares concedidos pela empresa), dentro dos limites permitidos pela lei, para acessar, pesquisar e analisar quaisquer comunicações, dados ou equipamentos mantidos em qualquer um desses lugares, sem ou com consentimento. Não há expectativa de privacidade com relação a qualquer coisa armazenada em equipamento de propriedade da Flex ou que seja transmitido pelos sistemas da Flex, onde permitido por lei local.
- Usamos ativos da empresa de maneira segura, legal e adequada e não usamos ativos da empresa para baixar, armazenar ou enviar material sexualmente explícito, ofensivo ou discriminatório.
- Não compartilhamos números ou senhas pessoais de identificação de usuário.
- Relatamos o compartilhamento ilegal ou acidental de informações pessoais imediatamente, seguindo a Política de violação de dados da Flex.

3.4.2 Comunicações e mídia social

Comunicamos informações claras, precisas, atualizadas e adequadas sobre nossos negócios, mas somente o presidente do conselho, a diretora presidente, o diretor Financeiro, o tesoureiro e o Vice-presidente de marketing, comunicações e sustentabilidade estão autorizados a se comunicar com o público em nome da nossa empresa. Solicitações de informações pessoais ou outras informações sobre a empresa da parte da imprensa, da comunidade financeira, de acionistas ou do público precisam consultar um ou mais desses porta-vozes autorizados. Todos os nossos funcionários estão proibidos de responderem a qualquer solicitação de informações sobre a Flex da imprensa, de analistas de ações, investidores atuais ou em prospecto ou outros terceiros sem aprovação prévia. Isso significa que, se você for abordado por um repórter ou analista, ou ao usar mídia social, o que inclui blogs, site de rede social, de compartilhamento de foto/vídeo e salas de bate-papo, nós precisamos:

- Não compartilhar informações sobre nossa empresa ou clientes.
- Obter aprovação do Equipes de mídias sociais corporativas e comunicações corporativas antes de publicar qualquer informação oficial sobre nossa empresa em um local público.
- Proteger os ativos da nossa empresa.
- Obter aprovação prévia do Diretor sênior de comunicações corporativas antes de permitir que repórteres ou analistas visitem um local da empresa.
- Proteger informações confidenciais.

Você pode encontrar a Política de mídia social no Portal de comunicações corporativas e de marketing e a Política de uso da internet no portal DMS. Consulte também a seção do Código 3.2.1 Informações confidenciais e a seção 3.6 Conformidade com leis de ações.

3.5 Nós mantemos livros e registros precisos.

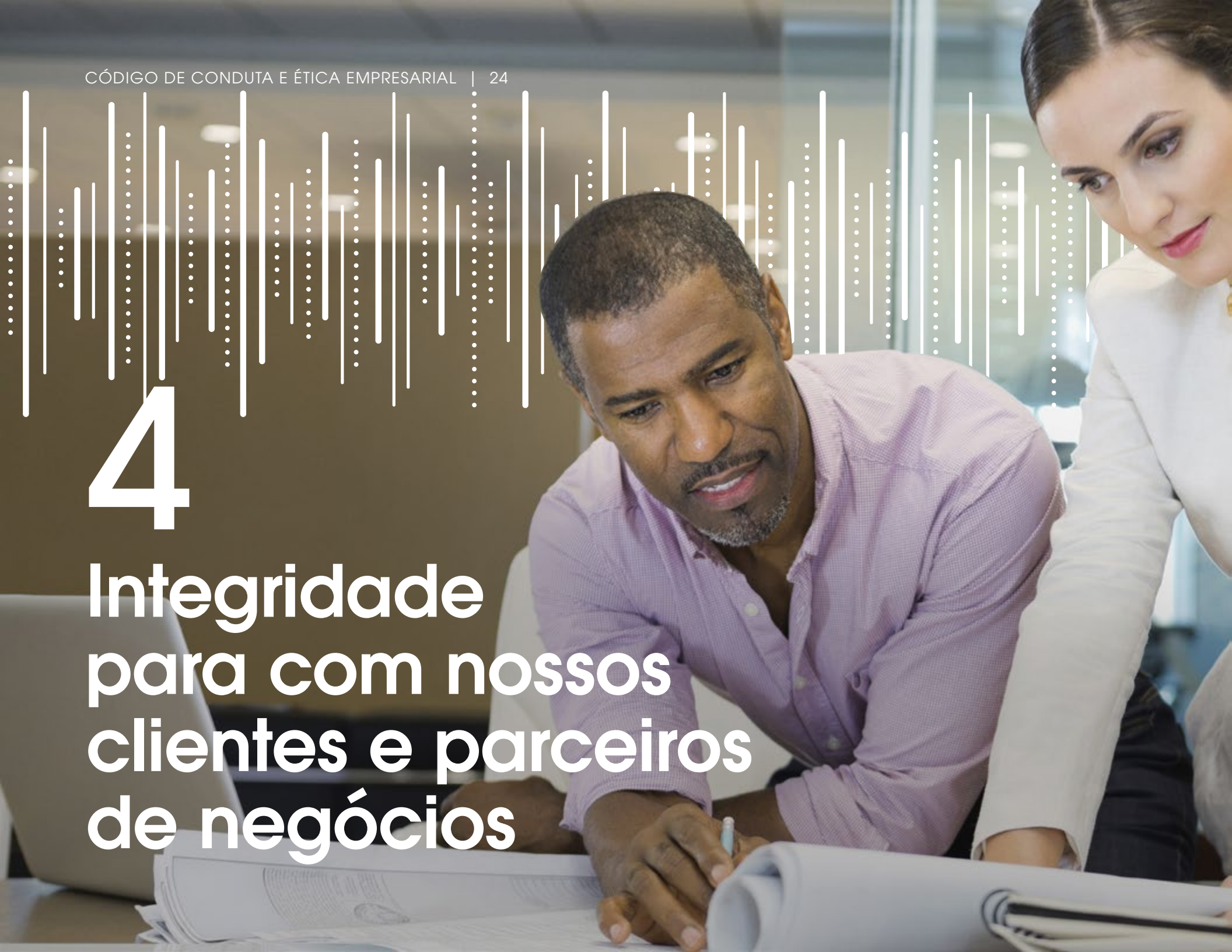
- Nós buscamos a criação de valor pela conquista de resultados financeiros superiores. Precisamos produzir informações financeiras honestas, precisas e completas, seguir estritamente princípios de contabilidade normalmente aceitos (generally accepted accounting principles, GAAP) e ter controles internos e processos para garantir que todos os relatórios financeiros cumpram as regras aplicáveis e sejam adequadamente documentados.
- Somos responsáveis por assegurar que nossos livros e registros sejam livres de informações falsas ou enganosas, envolvendo auditores independentes e garantindo que nossos livros e registros sejam mantidos de acordo com exigências legais e normas contábeis aplicáveis.
- Não mantemos recursos não divulgados ou não registrados por qualquer motivo.
- Emitimos pagamento somente quando há registros e aprovação de apoio adequados, completos e precisos.

Se você acreditar que qualquer conta ou registro de negócios tenham sido falsificados, indevidamente alterados ou destruídos, contate imediatamente o departamento Jurídico ou use um de nossos recursos de relato. Esse tipo de atividade não será tolerado. Você pode encontrar a Política de retenção de registro empresarial no Portal de gestão de registros corporativos.

3.6 Cumprimos todas as leis de valores mobiliários.

- Conforme determinado pela gerência, nós apresentamos informações oportunas, completas, justas, precisas e compreensíveis ao público investidor para cumprir leis de valores mobiliários.
- Nós seguimos a norma de divulgação justa (Regulation FD), que proíbe a divulgação seletiva de informações materiais não públicas (por exemplo, para detentores de valores mobiliários ou membros da comunidade de análise financeira).
- Agimos com integridade quando se trata dos valores mobiliários de mercado e implementamos uma política de informações privilegiadas que exige que:
  - Você não pode comercializar títulos financeiros da Flex enquanto tiver ciência de informações materiais não públicas sobre a Flex. Esta proibição também se aplica a transações dos títulos de outras empresas publicamente comercializados sobre os quais você possa aprender informações materiais e não públicas enquanto trabalha para Flex. "Informações materiais" são definidas amplamente e incluem qualquer informação que não tenha se tornado disponível ao público a qual um investidor razoável consideraria importante para decidir comprar, vender ou reter títulos financeiros. É considerada material, qualquer informação que se espere que possa razoavelmente afetar o preço do título. Informação material pode ser positiva ou negativa. Se não for possível definir todas as categorias de informação material e, se estiver em dúvida, você precisa tratar informações não públicas ou confidenciais como material e consultar o departamento Jurídico antes de se envolver em transações de títulos financeiros.
  - Você não pode se comunicar ou "sugerir" informações materiais e não públicas a outros que possam comercializar títulos financeiros da Flex (ou qualquer outro título publicamente comercializado) baseado nessas informações. Você não pode fazer outra pessoa comercializar títulos financeiros da Flex (ou qualquer outro título comercializado publicamente) por você com base nessas informações.
  - Você não pode se envolver em transações derivadas, tais como comercializar qualquer participação ou posição relacionados ao preço futuro dos títulos financeiros da Flex, como "opção de compra", "opção de venda" ou "venda a descoberto", e não pode se envolver em transações de cobertura com os títulos financeiros da Flex ou usar tais títulos como garantia para conta margem ou financiamentos.
  - Se você tiver a posse de informações não públicas ou materiais quando deixar de ser um diretor, encarregado, funcionário, consultor ou prestador de serviço da empresa, essas exigências continuarão a se aplicar até que as informações se tornem públicas ou não sejam mais materiais.

Informações adicionais então disponíveis na Política de informação privilegiada no portal DMS do departamento Jurídico ou sob consulta do departamento.



4

Integridade para com nossos clientes e parceiros de negócios

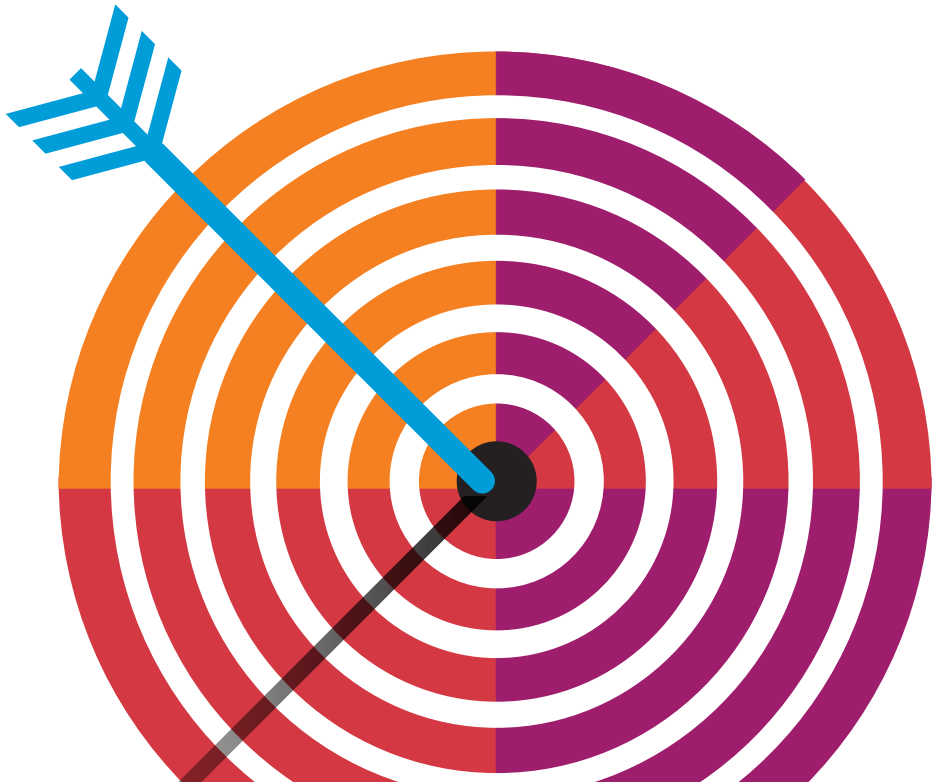
4.1 Adotamos práticas responsáveis de venda e publicidade.

Somos responsáveis e asseguramos que nossos materiais promocionais, de vendas e publicidade contenham declarações verdadeiras sobre a Flex, nossos serviços e produtos que fabricamos.

4.2 Competimos de forma justa no mercado.

- As leis de concorrência e antitruste têm o objetivo de incentivar e proteger a concorrência livre e justa. Apoiamos a concorrência forte e não toleramos práticas de negócios injustas.
- Nossos diretores, encarregados e funcionários tratam de forma justa os clientes, fornecedores, concorrentes e seus funcionários. Não obtemos vantagens injustas por meio de manipulação, ocultação, abuso de informações privilegiadas, adulteração de fatos materiais ou qualquer outra prática que envolva negociação injusta.
- Ao coletarmos informações sobre as atividades de outros, fazemos isso de modo tanto legal quanto ético.
- Nós não colaboramos com concorrentes e, ainda que possamos fazer parte de associações comerciais ou participar de avaliação comparativa ou outra atividade semelhante ocasionalmente, nós podemos fazer isso somente com o consentimento do departamento Jurídico. Especificamente, você nunca tem permissão para discutir os seguintes assuntos com pessoas fora da Flex sem o consentimento do departamento Jurídico:
  - Preço ou política de preço, termos de venda, custos, planos estratégicos ou de publicidade, níveis de produção
  - Informações proprietárias ou confidenciais
  - Possíveis fusões e aquisições, joint ventures ou outras parcerias
  - Boicotes
  - Alocações de clientes, produtos, serviços, vendas, suprimentos ou territórios
  - Acordos de negociação exclusivos
  - Certas restrições sobre, ou acordos restritos com, fornecedores ou clientes
  - Quaisquer outros termos específicos de qualquer acordo com um fornecedor ou cliente

Se você tiver qualquer dúvida sobre compartilhar ou usar informações sobre um de nossos concorrentes, procure a orientação do departamento Jurídico. Você pode encontrar a Política de concorrência e antitruste no portal do departamento Jurídico no DMS.



4.3 Protegemos informações e propriedade de terceiros.

- Protegemos as informações confidenciais que nossos clientes e parceiros comerciais compartilham conosco e não dividimos essas informações com ninguém dentro ou fora da empresa que não tenha o direito legal ou contratual ou a necessidade legítima de negócios para tê-las.
- Nós tomamos medidas proativas para proteger as informações e a propriedade de nossos clientes, fornecedores e parceiros de negócios.
- Nós usamos programas de computador feitos por outras empresas, mas não fazemos cópias não autorizadas, revendemos ou transferimos os programas sem permissão dentro dos acordos de licença aplicáveis. Esteja ciente de que a Flex pode inspecionar seus computadores e outros dispositivos para verificar que somente programas licenciados e aprovados estejam instalados.

Você pode encontrar a Política de direito autoral de software, Política de usuário final e a Política de uso da internet da Flex no portal de TI. Consulte a seção 3.6 Conformidade com leis de ações.

4.4 Agimos com integridade ao fazermos negócios com governos.

- Agimos com honestidade e integridade ao trabalhar com governos e conduzimos diligência sobre terceiros que interagem com governos em nosso nome.
- Cuidamos da preparação e conservação de registros relacionados a contratos com o governo.
- Seguimos as leis e regulamentos pertinentes que se apliquem à contratação governamental e cumprimos os termos e condições de qualquer contrato com qualquer entidade governamental. O departamento Jurídico precisa revisar e aprovar todos os contratos com qualquer entidade governamental.
- Você não pode oferecer, prometer ou conceder algo de valor a qualquer representante do governo ou a qualquer funcionário de uma empresa ou agência de propriedade ou controlada pelo governo para inadequadamente assegurar ou manter negócios, ou inadequadamente influenciar qualquer decisão concernente à Flex. Nós não usamos qualquer terceiro (como consultor, agente ou parceiro de negócios) para agir dessa forma pela Flex. Existem leis estritas que regem o fornecimento de presentes, o que inclui refeições, entretenimento, transporte e hospedagem, a funcionários e representantes do governo. Não concedemos presentes ou algo de valor a funcionários e representantes do governo ou membros de suas famílias vinculados à empresa sem a aprovação prévia do departamento Jurídico.

Se você for questionado ou receber solicitação de uma entidade governamental, é necessário contatar imediatamente a equipe jurídica da Flex para determinar como responder. Consulte a seção do Código 6.2 Sem suborno ou propinas, a seção 5.2 Práticas de compras, e a seção 3.3 Recebimento de presentes e entretenimento de negócios. Você pode encontrar a Política anticorrupção no portal do departamento Jurídico no DMS.

5 Integridade em nossa cadeia global de suprimento

5.1 Fazemos negócios com fornecedores e parceiros responsáveis.

- Selecionamos fornecedores com base em suas qualificações e mérito.
- Desenvolvemos relacionamentos de trabalho sólidos com fornecedores que entregam qualidade, serviço excelente, preço competitivo e cumprimos as normas contratuais, jurídicas, de privacidade e éticas de negócios da nossa empresa.
- Somos um integrante sólido e proativo do Acordo de negócios responsáveis (Responsible Business Alliance, RBA) e exigimos que nossos fornecedores cumpram o RBA, o que inclui nossas práticas de segurança da cadeia de suprimento.
- Temos o compromisso de comprar e usar materiais somente de fontes apropriadas e adequadamente autorizadas.
- Auditamos nossos fornecedores da cadeia de suprimento sobre a conformidade com obrigações contratuais e de segurança de acordo com programas de segurança da cadeia de suprimento.

Se você suspeitar que um fornecedor estiver agindo de modo incompatível com essas expectativas, contate a Linha direta de ética ou use qualquer um dos recursos de relato encontrados na seção 1.2 do Código para comunicar sua preocupação.

5.2 Mantemos práticas justas de compras.

- A Flex cria valor para clientes por meio do desenvolvimento ágil e competente de produto, da alta produtividade, alta qualidade, agilidade e custos competitivos.
- As negociações da Flex com clientes, fornecedores e parceiros de negócios são baseadas em bom senso empresarial e negociação justa.
- Usamos um processo de licitação competitivo que é justo e transparente e adotamos práticas de compras que sejam coerentes com nossas políticas de fornecimento global e políticas locais adequadas.
- Ao realizarmos atividades de compras, não oferecemos ou concedemos propinas, subornos ou algo de valor, o que inclui um presente ou entretenimento, a um fornecedor, cliente ou parceiro de negócios para controlar indevidamente as ações ou decisões de quem recebe.

Se você suspeitar que um fornecedor foi escolhido de modo que não seja coerente com as práticas e políticas de compras da empresa, ou suspeitar que favoritismo indevido ocorreu no processo de seleção, é necessário contatar a Linha direta de ética ou usar um dos nossos recursos de relato da seção 1.2 do Código para comunicar sua preocupação.

Você pode encontrar o Guia de práticas de compras, a Política de escolha e gestão de fornecedor, a Processo global de gestão de resíduos e refugo e a Política de compras e de cadeia de suprimento global no portal de compras e da cadeia de suprimento global. Consulte a seção do Código 6.2 Sem subornos ou propinas e a seção 3.3 Recebimento de presentes e entretenimento de negócios.

6 Integridade em nossas comunidades globais

Como uma empresa cidadã, agimos com responsabilidade, realizamos operações com segurança e nos preparamos para emergências que possam ocorrer. Também retribuímos à comunidade por meio do apoio e parceria com organizações de ensino, civis e filantrópicas.

6.1 Temos o compromisso de proteger o meio ambiente.

- A Flex usa uma estratégia ambiental sólida para assegurar que estejamos focados em produzir produtos com conformidade ambiental, com o uso de processos de fabricação e fornecedores comprometidos com o que é ambientalmente correto.
- Cumprimos todas as leis e regulamentos ambientais aplicáveis para proteger o meio ambiente, conservar energia e recursos naturais, e prevenir a poluição com a aplicação de práticas e tecnologias de gestão apropriadas.
- Cumprimos exigências regulatórias globais e locais relacionadas ao uso, armazenamento, liberação e descarte de materiais perigosos usados durante nossos processos de fabricação.
- Cumprimos normas globais sobre substâncias perigosas em produtos, materiais e componentes pelos quais somos responsáveis.
- Monitoramos nosso compromisso com essas leis para manter nossa reputação de uma empresa cidadã responsável em todas as comunidades globais onde operamos. Além disso, revisamos práticas e procedimentos regularmente para tratar circunstâncias em mudança e melhorar continuamente nosso desempenho.
- Você pode encontrar o Relatório de sustentabilidade da Flex no Portal de cidadania global.

6.2 Não oferecemos ou concedemos propinas ou subornos a ninguém.

- Proibimos propinas, subornos e pagamentos indevidos de qualquer forma ou a qualquer um.
- Cumprimos a lei de práticas de corrupção estrangeira dos Estados Unidos (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA), a lei de suborno de 2010 (Bribery Act) do Reino Unido e as leis aplicáveis antissuborno e anticorrupção nos países onde realizamos negócios.
- Você não pode oferecer, prometer ou conceder algo de valor (como dinheiro em espécie ou o equivalente a isso ou viagens de passeio) a ninguém, o que inclui qualquer representante do governo, para assegurar indevidamente ou manter negócios, ou influenciar indevidamente qualquer decisão referente à Flex; e você não pode usar um terceiro (como um consultor, agente ou parceiro de negócios) para fazer isso em nome da Flex.
- Fornecemos presentes razoáveis e entretenimento de acordo com práticas do país e do setor, mas não concedemos tais presentes ou entretenimento se eles, de alguma forma, obrigam ou pareçam obrigar a pessoa que recebe. Você não pode oferecer presentes que sejam contra as leis aplicáveis ou contra a política da empresa do recebedor.
- Você não pode conceder entretenimento que possa levar ao constrangimento da empresa, o que inclui entretenimento que seja de natureza degradante ou abusiva.
- Todos nós exigimos que terceiros envolvidos com a Flex cumpram todas as leis anticorrupção aplicáveis e as normas de integridade da empresa.
- Você não pode tomar decisões de negócios com qualquer fornecedor, distribuidor, cliente ou outro parceiro de negócios baseado em qualquer benefício pessoal que seja oferecido ou concedido a você, direta ou indiretamente.
- Não pedimos, exigimos ou aceitamos subornos e propinas.
- Não oferecemos ou concedemos subornos, propinas ou algo de valor, o que inclui um presente ou entretenimento, a um fornecedor, cliente ou parceiro de negócios para controlar indevidamente as ações ou decisões do recebedor; e não usamos informações de terceiros intermediários (como um agente, consultor, distribuidor ou parceiro de negócios) para fazer isso para a Flex.

Um "suborno" é qualquer coisa de valor, o que inclui dinheiro em espécie, presentes, entretenimento ou cortesias de negócios concedidas com a intenção de influenciar indevidamente as ações ou decisões de outros para conseguir ou manter negócios para obter uma vantagem de negócios injusta.

"Propina" é o pagamento de dinheiro ou qualquer coisa de valor como uma recompensa pela concessão de negócios ou vantagem de negócios indevida.

Você pode encontrar a Política anticorrupção no portal do departamento Jurídico no DMS. Consulte também a seção do Código 3.3 Recebimento de presentes e entretenimento de negócios, a seção 4.4 Negócios com governos e a seção 5.2 Práticas de compras.

6.3 Não nos envolvemos em lavagem de dinheiro ou atividades relacionadas a terrorismo.

Temos o compromisso de evitar o uso de recursos da Flex para fins de lavagem de dinheiro, o que é a tentativa de esconder os lucros provenientes de atividade criminosa para fazer esses lucros parecerem legítimos. Para esse fim, não aceitamos pagamento de qualquer entidade que não seja uma parte da transação com permissão legal para fazer o pagamento.

Não usamos ativos da Flex para apoiar terrorismo ou atividades relacionadas a terrorismo.

6.4 Obtemos aprovação antes de contribuições políticas ou filantrópicas ou antes de nos envolvermos em atividades de lobby em nome da Flex.

- Você não pode usar recursos ou fundos da Flex para contribuições políticas a qualquer candidato político ou pessoa que tenha qualquer cargo governamental sem aprovação prévia por escrito. "Contribuições políticas" incluem pagamentos diretos ou indiretos, adiantamento de financiamentos, depósitos, presentes em dinheiro ou qualquer outro serviço. Isso também inclui assinaturas, filiações, ingressos, a compra de espaço de publicidade, pagamento de despesas ou remuneração de funcionários de uma organização política, candidato ou funcionário público.
- Você pode fazer qualquer contribuição política de nossa escolha com nosso próprio dinheiro e tempo.
- Nós obtemos aprovação prévia do departamento Jurídico antes de nos envolvermos em atividades de lobby em nome da empresa.

6.5 Cumprimos leis internacionais de comércio.

6.5.1 Importações e exportações

- Como importadores, descrevemos e classificamos produtos com precisão e declaramos seu valor e país de origem. Seguimos também costumes locais e outras leis e regulamentos de agências de importação do governo.
- Como exportadores, seguimos as leis do país de onde enviamos nossos produtos finais, componentes ou tecnologia, assim como as leis de exportação dos Estados Unidos, independentemente do país de envio.

6.5.2 Boicotes e países restritos

- Não fazemos negócios com países ou indivíduos restritos, nem colaboramos de nenhuma forma com boicotes não sancionados de países estrangeiros.

Você pode encontrar mais informações sobre Conformidade de Comércio global no portal de Comércio global.

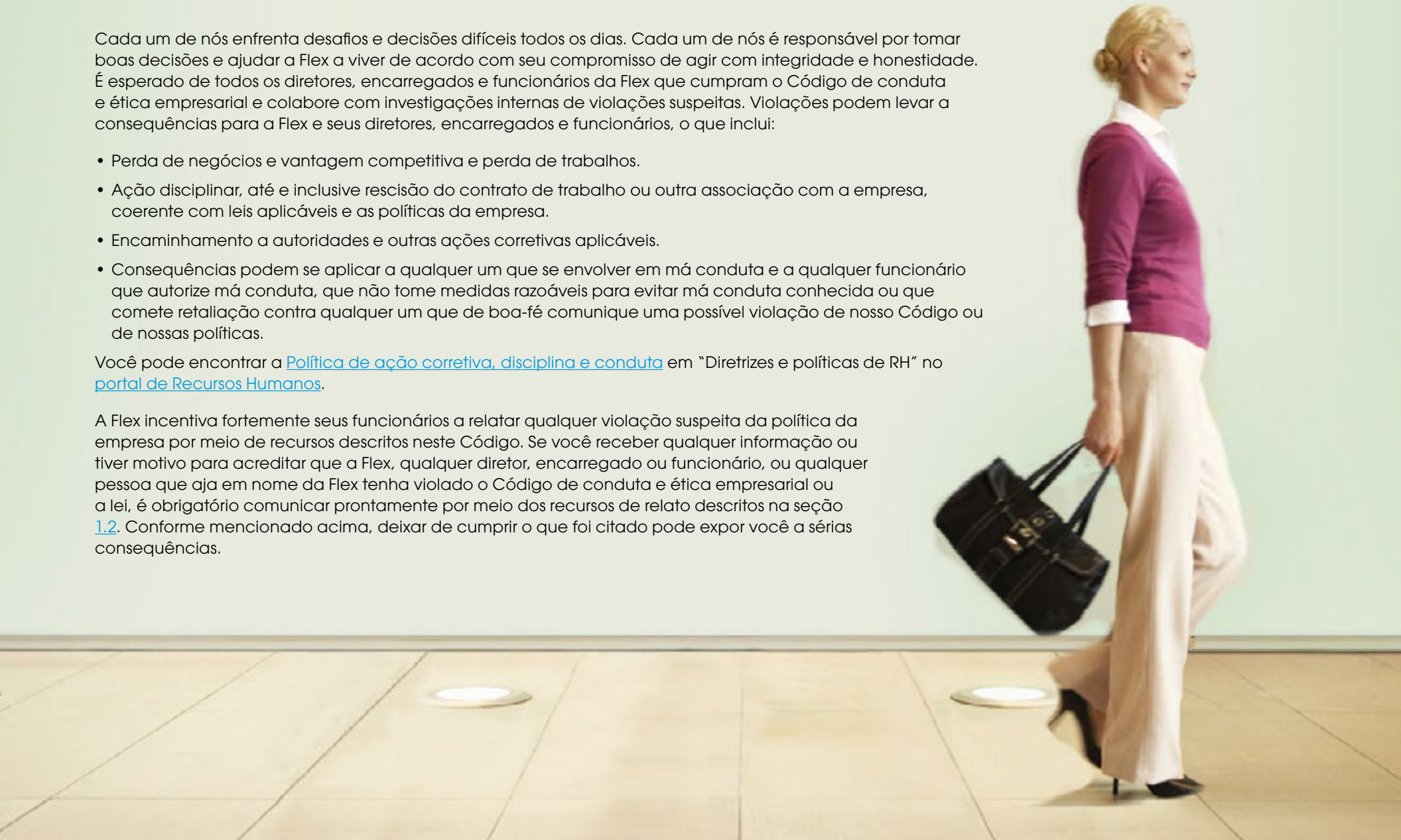
Consequências da não conformidade

Cada um de nós enfrenta desafios e decisões difíceis todos os dias. Cada um de nós é responsável por tomar boas decisões e ajudar a Flex a viver de acordo com seu compromisso de agir com integridade e honestidade. É esperado de todos os diretores, encarregados e funcionários da Flex que cumpram o Código de conduta e ética empresarial e colabore com investigações internas de violações suspeitas. Violações podem levar a consequências para a Flex e seus diretores, encarregados e funcionários, o que inclui:

- Perda de negócios e vantagem competitiva e perda de trabalhos.
- Ação disciplinar, até e inclusive rescisão do contrato de trabalho ou outra associação com a empresa, coerente com leis aplicáveis e as políticas da empresa.
- Encaminhamento a autoridades e outras ações corretivas aplicáveis.
- Consequências podem se aplicar a qualquer um que se envolver em má conduta e a qualquer funcionário que autorize má conduta, que não tome medidas razoáveis para evitar má conduta conhecida ou que comete retaliação contra qualquer um que de boa-fé comunique uma possível violação de nosso Código ou de nossas políticas.

Você pode encontrar a Política de ação corretiva, disciplina e conduta em "Diretrizes e políticas de RH" no portal de Recursos Humanos.

A Flex incentiva fortemente seus funcionários a relatar qualquer violação suspeita da política da empresa por meio de recursos descritos neste Código. Se você receber qualquer informação ou tiver motivo para acreditar que a Flex, qualquer diretor, encarregado ou funcionário, ou qualquer pessoa que aja em nome da Flex tenha violado o Código de conduta e ética empresarial ou a lei, é obrigatório comunicar prontamente por meio dos recursos de relato descritos na seção 1.2. Conforme mencionado acima, deixar de cumprir o que foi citado pode expor você a sérias consequências.



Na Flex, tudo o que fazemos é baseado em uma cultura de ética, integridade e desempenho superior. O Código de conduta e ética empresarial é o nosso guia para nos ajudar a fazer a coisa certa, em todo o tempo e onde nós operamos.