

1 FINALIDADE

Este Código tem a finalidade de estabelecer de forma sistêmica o compromisso da Foxconn com os mais elevados padrões de conduta ética humana e comercial, bem como a total conformidade com a legislação aplicável no país, requisitos contidos na RBA - Código de Conduta da Aliança de Negócios Responsáveis e ao Código Global de Política de Conduta da Foxconn.

Os valores éticos da companhia são expressos através da Política de Ética incorporados neste Código de Conduta, esperando-se que cada colaborador tenha um comportamento que esteja em perfeita harmonia com as definições deste.

2 APLICAÇÃO

Unidade FOXCONN MOEBG FILIAL- D BG, Situada na rua Ipê, 535-Distrito Industrial I -Manaus-AM.

3 DEFINIÇÕES / ABREVIÇÕES

Comitê de Ética: Grupo formado por representantes da empresa, onde são discutidos os apontamentos provenientes do Direto ao Ponto ou situações referentes ao Código de Conduta, que sejam de conhecimento dos representantes, relevantes e pertinentes à tratativa do Comitê.

RBA: Responsible Business Alliance.

RMI: Responsible Mineral Initiative

RH: Recursos Humanos.

Sindicância: Procedimento administrativo sigiloso que tem a finalidade de apurar denúncia de falta grave cometida no ambiente do trabalho ou através do exercício deste.

SGI: Meio ambiente, Saúde e Segurança

4 DOCUMENTOS / REGISTROS RELACIONADOS

- PCEMAO-SGQ-1-8- Política de Ética;
- PCEMAO-SGQ-1-9- Política do SER;
- PCEMAO-RH-4-1-Termo de Observância ao Código de Conduta Foxconn Brasil;
- PCEMAO-RH-5-5- Procedimento para Jovem Aprendiz
- PCEMAO-AMB-2-1- Procedimento de Ambulatório
- PCEMAO-RH-5-3- Procedimento de Recrutamento e Seleção
- Contrato Individual de Trabalho;
- PCEMAO-SGI-2-14 Responsabilidade da Cadeia de Minérios,
- PCEMAO-SGI-2-13 Responsabilidade da Cadeia de Fornecimento,
- CORP-LE-2-6 – Procedimento para privacidade e proteção de dados pessoais
- Código de Conduta RBA - Responsible Business Alliance;
- Código Global de Política de Conduta da Foxconn.

O registro Termo de Observância ao Código de Conduta Foxconn, deverá ser assinado pelo funcionário e posteriormente arquivado em seu prontuário por prazo vitalício no departamento de Recursos Humanos.

5 RESPONSABILIDADES

Foxconn - estabelecer o conteúdo deste Código e desenvolver ferramentas para proporcionar o conhecimento de todos, cumprindo e fazendo cumprir seus requisitos com respeito, responsabilidade e ética.

6 PROCEDIMENTO

6.1 Trabalho (A)

O relacionamento entre a liderança e os colaboradores e entre estes próprios, dentro da **Foxconn** são baseados nos princípios da dignidade, igualdade e respeito mútuo.

A Foxconn:

6.1.1 Declara que não é feito uso, apoio ou financiamento de trabalho forçado, involuntário ou exploratório de escravidão, tráfico ou escravo. Os trabalhadores não são obrigados a pagar qualquer taxa, realizar depósitos ou incorrer em dívidas como parte do emprego, e quando o emprego foi terminado voluntária ou involuntariamente, o trabalhador receberá conforme as determinações legais, verbas rescisórias pertinentes.

6.1.2 Não participa e nem tolera o uso de trabalho infantil, definindo-se como criança qualquer pessoa com menos de 15 anos, que ainda está na idade de escolarização obrigatória ou idade inferior à idade mínima para admissão no trabalho, considerando a legislação local.

Para apoio à programas legítimos de aprendizagem no local de trabalho, considerando Jovem Aprendiz àquele entre 15 e 24 anos, PCEMAO-RH-4-3 Procedimento de Recrutamento e Seleção norteia a tratativa de assistência / remediação, caso o trabalho infantil seja identificado.

6.1.3 Atua em conformidade com a legislação local e padrões industriais aplicáveis quanto às horas de trabalho e dentre estas, as horas extras deverão ser executadas de forma voluntária, observando no mínimo 1 dia de folga a cada 7 dias.

6.1.4 Garante que os salários e outros benefícios relacionados estejam em conformidade com a legislação local aplicável.

6.1.5 Está comprometida com o oferecimento de locais de trabalho seguros e saudáveis para todos os seus colaboradores.

6.1.6 Garante a liberdade de acesso a necessidades básicas (água/sanitários) à todos os colaboradores e assegura o cumprimento deste requisito por parte da liderança.

6.1.7 Garante o compromisso em prover acomodação adequada para práticas religiosas, caso requerido pelos funcionários.

6.1.8 Respeita o direito de todos os colaboradores de formarem e se associarem à sindicatos de sua escolha e a negociarem coletivamente, garantindo que os representantes oficiais de tais sindicatos não sejam submetidos a discriminação e que tais representantes tenham acesso aos membros do sindicato e a seu local de trabalho. A Foxconn garante a liberdade de associação para o sindicato da categoria a todos os funcionários, porém, determina o não financiamento do sindicato, com forma de influência por parte da organização.

6.1.9 Se compromete em prover um ambiente seguro, de respeito mútuo, não tolerando e coibindo as práticas de:

- **Tratamento Rude ou Desumano**, àquele que ataca seus direitos humanos fundamentais, incluindo violência física, violência baseada em gênero, punição corporal, coerção mental ou física, abuso verbal aos trabalhadores ou a existência de ameaça desse tipo de tratamento.

- **Assédio Moral** que é conduta abusiva, de cunho psicológico que atenta contra a dignidade do empregado, de forma reiterada e prolongada, causando evidente abalo moral. Geralmente caracterizado por uma perseguição individual, constante e contínua, no entanto, um ato isolado excepcionalmente poderá ser considerado assédio, por exemplo quando a conduta do assediador é tão severa que leva a vítima ao estado permanente de medo: violência ou ameaça física.

- **Assédio Sexual** que nos termos da lei é crime tipificado no Código Penal Brasileiro apenado com detenção de um a dois anos, caracterizando-se pelo ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego.

Não é qualquer conduta de caráter sexual que constitui por si só o assédio, ainda que haja uma relação de subordinação ou hierarquia entre as pessoas, devendo-se levar em conta a manifestação contrária, positiva ou negativa. A primeira ocorre quando a parte abordada se manifesta em favor ao prosseguimento da conduta, que pode resultar num envolvimento entre as partes, desde que nessa abordagem positiva não esteja implícita uma aceitação em razão de favorecimento ou ameaça de prejuízo em relação ao trabalho, por exemplo, ser promovido ou demitido. A segunda, ocorre quando a parte abordada se manifesta no sentido de não haver interesse na investida e ainda assim o autor da conduta dá prosseguimento na abordagem.

- **Discriminação** que é toda distinção, exclusão ou preferência preconceituosa em detrimento de convicções coletivas ou individuais. No que tange ao meio ambiente de trabalho, o tratamento discriminatório tem por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Abrangendo, nessas situações, os casos de assédios, seja moral ou sexual. Pode ser atribuída a uma ação ou omissão violadora do direito das pessoas com base em motivos injustos tais como:

O **Racismo** definido nos termos da lei como toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência, origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada.

O **Preconceito** que é a indisposição ou julgamento prévio negativo que se faz de pessoas estigmatizadas por estereótipos, uma ideia pré-concebida ou mais precisamente, a suspeita, a intolerância e a aversão a outras raças, religiões, credos, orientação sexual etc.

A **Desigualdade de oportunidades** de contratação, manutenção do emprego, promoções, qualificação profissional, participação em treinamentos e ou grupos internos em função de discriminação baseada em raça, cor, idade, gênero, orientação sexual, identidade e expressão de gênero, etnia ou origem nacional, deficiência, gravidez, religião, afiliação política, associação sindical, estado civil, câncer, portadores de doença autoimune, imunodepressora ou sexualmente transmissível e transtorno do espectro do autismo.

Em evidência:

É terminantemente proibido levar em consideração, quando da contratação ou do processo de seleção o estado de gravidez da candidata ou exigir apresentação de teste de virgindade ou gravidez, não sendo permitido fazer questionamentos a este respeito durante a entrevista, nem tão pouco quando do exame médico, a não ser que seja estritamente necessário para a execução de outros exames admissionais relativos à função à ser exercida, neste caso, estas condições não poderão nunca ser fator eliminatório para a contratação ou para manutenção do emprego. É também **essencial** que, sendo ou estando contratadas, mulheres grávidas, puérperas ou lactantes, sejam identificadas com crachá específico tendo tratamento prioritário em relação a todo e qualquer atendimento ou serviço executado dentro das dependências da empresa ou em seu nome, devendo ser observadas todas as obrigações relativas à proteção da sua segurança e saúde. A totalidade das informações pode ser verificada através do **Projeto Mamães Que Geram**, contido no PCEMAO-AMB-21-Procedimento de Ambulatório.

6.2 Saúde e Segurança (B)

A Foxconn tem o compromisso de atender aos requisitos de Segurança no Trabalho, Preparação para Emergências, Lesões e Doenças Ocupacionais, Higiene Industrial, Trabalho fisicamente exigente, Proteção de máquinas, Saneamento / Alimentação e Comunicação de Saúde e Segurança, para prover um ambiente de trabalho seguro e saudável que garanta a integridade física e mental de seus colaboradores.

A gestão da legislação aplicável, atendimento e manutenção dos requisitos referentes aos

processos acima citados, é realizada através do time de EHS (Environment, Health and Safety) com o amparo dos departamentos de Recursos Humanos e Jurídico da organização, além do comprometimento de toda a gestão.

6.3 Meio Ambiente (C)

A Foxconn reconhece a responsabilidade ambiental como parte integrante de seu processo de fabricação, buscando identificar os impactos ambientais e reduzir seus efeitos adversos na comunidade, meio ambiente e recursos naturais.

A gestão da legislação aplicável, atendimento e manutenção dos requisitos referentes aos processos de Licenças e Relatórios ambientais, Prevenção da poluição e Redução de Recursos, Substâncias Perigosas, Resíduos Sólido, Emissões atmosféricas, Restrições de Materiais, Gerenciamento de Água, Consumo de energia e verificação de emissões de gases de efeito estufa, é realizada através do time de SGI (Integrated Management System) com o amparo dos departamentos de Recursos Humanos e Jurídico da organização, do suporte dos processos correlacionados e comprometimento de toda a gestão.

6.4 Ética (D)

6.4.1 Integridade dos negócios

Os mais altos padrões de integridade devem ser esperados em todas as interações da empresa. Toda e qualquer forma de suborno, corrupção, extorsão ou fraude são estritamente proibidas.

6.4.2 Vantagens Indevidas

Subornos

A ética comercial da Foxconn determina que subornos ou outros meios de obter vantagem indevida ou ilícita não devem ser oferecidos ou aceitos.

O suborno é proibido e, conseqüentemente, todas as formas de compensação para agentes, fornecedores e parceiros deve referir-se somente a produtos adquiridos ou serviços prestados

justificadamente.

Os colaboradores não podem dar ou receber propinas sob qualquer forma ou circunstância. A propina está definida como qualquer pagamento, serviço ou presente fornecido em troca de negócio ou influência em decisões ou ações empresariais. Uma propina não inclui só um pagamento em dinheiro, mas qualquer oferta, promessa de pagamento, presente, produtos ou serviços de valor, que tenha finalidade de influenciar uma decisão.

Os colaboradores não poderão receber nenhum benefício pessoal de qualquer negócio ou transação realizados em favor da Companhia, inclusive, presentes ou outros incentivos fornecidos por vendedores ou fornecedores. Presentes e outros favores como elementos de hospitalidade esperada, não devem exceder os costumes locais e devem estar de acordo com as leis locais.

Todos os colaboradores devem evitar qualquer conflito de interesses entre questões econômicas privadas e os negócios da empresa; qualquer caso de incerteza deve ser trazido à gerência e ou ao Comitê para deliberação.

Somente será permitido aceitar presentes em benefício da Foxconn em situações específicas, quando este for para uso geral dos colaboradores, em casos de projetos assistenciais como doações para comunidades carentes assistidas pela Companhia ou brindes de menor valor, que anualmente não ultrapassem um valor máximo de **R\$ 100,00 (cem reais)**, como agendas, calendários, canetas, porta papel, etc. Os colaboradores deverão ser cautelosos ao aceitar convites para refeições de negócios ou entretenimentos. Essas atividades deverão respeitar os padrões éticos da companhia, ser pouco frequentes e com o propósito exclusivo de incentivar as relações empresariais.

A Foxconn apoia a transparência nas relações, prezando que não sejam expostos segredos comerciais cuja divulgação possa afetar a competitividade da empresa e/ou seus relacionamentos com clientes ou parceiros.

Todas as transações comerciais feitas em nome de uma empresa da Foxconn devem aparecer claramente na contabilidade da empresa, realizada de acordo com as leis e regras do Grupo.

Pagamentos

Os colaboradores não deverão efetuar nenhum pagamento, direta ou indiretamente a qualquer funcionário público, órgão governamental ou partido político, com o propósito de manter ou obter vantagens. Quaisquer outros pagamentos devidamente fundamentados realizados à órgãos governamentais deverão ser aprovados com antecedência e registrados contabilmente pela empresa.

Todos os pagamentos e transações devem ser autorizados e registrados pela companhia. Os pagamentos sem documentação e aprovação apropriadas, que não seguem os procedimentos internos estabelecidos e que violam o Código de Conduta da Companhia e à lei, são proibidos.

6.4.3 Divulgação de informações

As informações relacionadas às atividades, estrutura, situação financeira e desempenho da empresa, somente deverão ser divulgadas após aprovação e autorização do responsável, de acordo com os regulamentos aplicáveis e com a prevalência das práticas da Companhia.

Segredos comerciais e outras informações confidenciais da empresa, de suas atividades de negócios, colaboradores, clientes e fornecedores deverão ser tratados como sigilo e não poderão ser utilizados para benefício próprio ou de terceiros. Estas informações podem ser verbais, impressas ou eletrônicas, transmissíveis ou armazenadas em qualquer forma de mídia.

Ao ter ciência ou manusear qualquer tipo de informação sigilosa, interna ou de terceiros, além das práticas da companhia, os colaboradores deverão observar as leis de direito autoral, contratos de licenciamento, **Contratos de Confidencialidade Comercial, Termo de Confidencialidade e Adesão à Política de Segurança Corporativa da Foxconn** e demais regulamentos aplicáveis, sendo certo que as violações estarão sujeitas a aplicação de sanções previstas em normas internas, medidas disciplinares e demais sanções previstas na legislação brasileira vigente.

Em caso de dúvidas, o departamento Jurídico da Foxconn poderá assessorar quanto aos procedimentos cabíveis às respectivas situações.

6.4.4 Propriedade Intelectual

A FOXCONN, perante as diretrizes da propriedade intelectual determina que marcas, patentes, desenhos industriais, transferência de tecnologia, programas de computador, topografia de circuitos integrados, documentos e processos desenvolvidos interna ou externamente, são de propriedade da empresa e ou de seus respectivos clientes, não podem ser transferidos em benefício próprio ou de terceiros.

Os termos contidos no regulamento interno da Foxconn como parte integrante do contrato de trabalho, referentes à propriedade intelectual, deverão ser respeitados.

A transferência de tecnologia e Know-how só poderá ser realizada de maneira que respeite e proteja os direitos de propriedade intelectual, através de contrato e autorização da Companhia. É proibida a utilização de softwares não licenciados dentro da Companhia.

A Foxconn mantém a Proteção a informações pessoais de seus colaboradores. As informações pessoais, que estão sob responsabilidade da empresa, não podem ser transferidas em benefício próprio ou de terceiros, somente com autorização expressa da(s) parte (s) detentora(s) da informação. A Foxconn também se protege contra-ataques cibernéticos externos (“hackers”) que acessam, copiam ou transformam essas informações.

Se em qualquer tempo as informações pessoais de seus colaboradores sofrer algum tipo de prejuízo, como transferência indevida de informações, danos, avarias, uso indevido ou sua utilização for determinada como desnecessária a partir daquele momento, o funcionário deverá ser notificado imediatamente. Os registros dos fatos e notificações deverão ser formais, podendo ser oficializados através de e-mails, atas de reunião assinadas pelas partes, entre outras.

6.4.5 Negócio Justo, Publicidade, Concorrência e Conflitos de Interesses

As normas sobre negócio justo, publicidade e concorrência devem ser respeitadas.

Devem ser observados meios apropriados para proteção das informações do cliente.

Os colaboradores não devem realizar atividades independentes que estabeleçam relação de concorrência com a Companhia como prestação de serviços, captação de clientela ou consultoria.

Os colaboradores não podem explorar oportunidades de descobertas de benefícios através do uso da propriedade, propaganda, informações da Companhia ou sua posição de mercado para ganhos pessoais.

Comunicações internas ou divulgações para mídia em geral com informações sobre a Companhia, apenas poderão ser realizadas após aprovação e através do departamento de Comunicação da Foxconn.

A Foxconn compreende que seus empregados possam participar de outros negócios, de outras atividades financeiras e/ou pessoais fora de seu trabalho, entretanto tais envolvimento não deverão interferir em suas responsabilidades e atividades cotidianas, assim como prejudicar a imagem da empresa direta ou indiretamente. Os colaboradores deverão respeitar o conteúdo do Termo de Observância ao Código de Conduta Foxconn Brasil; abstendo-se de quaisquer conflitos entre seus interesses pessoais e os interesses da Foxconn.

6.4.6 Proteção da identidade e não retaliação

A Foxconn mantém um programa que garante a confidencialidade das informações e a proteção da identidade de fornecedores, clientes, colaboradores ou prestadores de serviços que possam vir a fazer denúncias e ou reclamações sobre a ocorrência de conduta ética inadequada realizada na Companhia para com os acima citados ou entre os próprios colaboradores, sem que haja qualquer tipo de retaliação em função destas.

O Direto ao Ponto é o meio de comunicação disponibilizado pela Foxconn para que o colaborador ou prestador de serviço possa comunicar à Organização, de forma sigilosa e anônima, sugestões de melhorias, críticas ou denúncias de ordem ética e moral.

É garantido o sigilo das denúncias realizadas por meio dos canais de comunicação, bem como o anonimato do denunciante.

As denúncias/ sugestões podem ser feitas conforme descrito no Procedimento Direto ao Ponto de cada unidade de negócio.

Denúncias/sugestões escritas podem ser feitas pelos Postos do Direto ao Ponto, onde o colaborador deposita a sua anotação em “caixas” identificadas com o nome do programa, as

quais se encontram distribuídas em diversos pontos do site. Todas as “caixas” estão situadas em locais em que não há câmeras ou outro posto de vigilância e monitoramento. Desta forma, é garantido que não há possibilidade de ser mantido qualquer registro de imagem ou outro meio de identificação do autor das denúncias/sugestões.

Os casos de infração ao Código, encaminhados por meio do canal de denúncia **Direto ao Ponto**, terão que ser fundamentados em fatos ou indícios consistentes, além de exigir boa-fé e prudência. O sigilo da apuração será rigorosamente respeitado.

Recomenda-se a leitura do Procedimento Direto ao Ponto da unidade de negócio em que o colaborador estiver alocado e a verificação de quais os meios de Comunicação estarão disponíveis, além do seu funcionamento.

Em complemento, as denúncias de infração ao Código de Conduta serão direcionadas ao Comitê de Ética da organização, responsável por validar, analisar e prover a tratativa pertinente à cada situação.

6.4.7 Gestão responsável de Minerais

A Foxconn somente utilizará minerais (Tântalo, Estanho, Tungstênio, Ouro) provenientes de fornecedores, fundições / refinarias e cadeia de custódia que atendam de forma consistente as orientações da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) para cadeias responsáveis de suprimentos de minerais de áreas afetadas por conflito e de alto risco ou estrutura devidamente equivalente e reconhecida, através da rastreabilidade da cadeia de fornecimento até a comprovação da origem regular do minério.

A estrutura e condução deste processo pode ser verificada no conteúdo do procedimento PCEMAO-SGI-2-14.

6.4.8 Privacidade

A Foxconn compromete-se a proteger as expectativas razoáveis de privacidade de informações pessoais de todas as pessoas com quem estabelece algum tipo de relacionamento profissional

ou comercial, incluindo fornecedores, clientes, consumidores, visitantes, funcionários ou pretendentes. Para tal, a Foxconn se baseia em legislações aplicáveis como Segurança da Informação e de Proteção de Dados, para o estabelecimento de ações internas em atendimento à estas.

6.4.9 Propaganda política nas dependências da Empresa

Fica proibida a propaganda política de qualquer tipo dentro das dependências de todas as unidades Foxconn, seja esta por meio de panfletos, “santinhos”, meios eletrônicos, campanhas e qualquer outro tipo de divulgação que remeta à processos eleitorais políticos.

6.4.8 Materiais Ilícitos

É expressamente proibida a entrada nas dependências da empresa portando materiais ilícitos como drogas, armas de fogo e explosivos, assim como bebidas alcóolicas e objetos perfuro cortantes de qualquer espécie, como facas e canivetes por exemplo.

6.4.9 Utilização adequada dos recursos da empresa

É dever de todo colaborador zelar pelos ativos e recursos da empresa assim como, utilizá-los exclusivamente para os fins profissionais que foram destinados, conforme determinado no contrato individual de trabalho e no Termo de Confidencialidade e Adesão a Política de Segurança Corporativa, incluindo os Recursos Humanos, financeiros, patrimoniais, tecnológicos, informáticos, de comunicação ou de qualquer outra natureza. Da mesma forma, no ato da rescisão contratual, é de responsabilidade do colaborador, a devolução dos ativos que lhe foram cedidos para a execução das suas atividades.

6.4.10 Vestimentas e apresentação ao trabalho

É vedada a entrada e a permanência de colaboradores, prestadores de serviços, terceiros, motoristas, ajudantes e/ou quaisquer outras pessoas que estiverem trajando camisetas de propaganda política e ou partidária, shorts, decotes extravagantes, mini ou microsaia e/, bermuda, camiseta regata, cropped, chinelos, capacete, boné, boina, chapéu, posto que tais vestimentas não são condizentes com o ambiente de trabalho.

Somente será autorizado o uso de bonés para funcionários Foxconn, quando este integrar parte do fardamento cedido pela empresa, ou no caso de fornecedores durante o trabalho realizado sob o sol (jardinagem etc.)

A cobertura da cabeça também será autorizada sob demanda de prática religiosa, devendo ser comunicada previamente ao Recursos Humanos para a tomada as ações pertinentes à liberação.

6.5 Sistema de Gestão (E)

De encontro aos requisitos deste código, à legislação aplicável e requisitos das partes interessadas, a Foxconn estende a metodologia dos sistemas de gestão implementados em atendimento aos requisitos das normas ISO 9001, 14001 e 45001 para identificar, atender, avaliar, evidenciar e manter o atendimento à elementos como Compromisso da empresa, Deveres e responsabilidades da Gestão, Exigências Legais e de Clientes, Análise e Gestão de Risco, Objetivos de melhoria, Treinamento, Comunicação, Feedback, participação e reclamação dos trabalhadores, Auditorias e Avaliações, Processo de ação corretiva e Documentação e Registro, assim como estende suas responsabilidades e compromisso à sua cadeia de suprimentos através do processo definido no procedimento PCEMAO- SGI-2-13 para garantir que esta, ofereça condição de trabalho segura, digna, respeitosa e livre de discriminação aos seus funcionários, assim como processos de manufatura ou prestação de serviços ambientalmente corretos.

6.6 Gestão do Código de Conduta

A gestão do Código será realizada pelo Comitê de Ética, que auxiliará na revisão e adequação do conteúdo diante da necessidade prática, alteração do Código RBA ou legislação nos quais o código de Conduta é baseado. Por ocasião da admissão, todo o colaborador terá acesso e conhecimento às informações pertinentes ao presente Código e, além de variadas ações de esclarecimento e de divulgação, haverá anualmente uma campanha de “ética e conduta”, que versará principalmente sobre a compreensão e difusão dos requisitos e determinações do Código de Conduta, visando garantir a prevenção, a detecção e a efetividade na aplicação deste.

6.6 Descumprimento ao Código de Conduta

As condutas e práticas descritas neste Código devem ser seguidas por todos os colaboradores, terceiros, prestadores de serviços e clientes, e quaisquer comportamentos contrários a estas disposições não serão tolerados pela Foxconn e devem ser denunciados através do Direto ao Ponto, para que sejam apuradas pelo Comitê de Ética e aplicadas as medidas disciplinares aos responsáveis, sempre que comprovada a infração.

Para empregados, qualquer ação, omissão ou conveniência que impliquem em desobediência ou inobservância das disposições do presente Código de Conduta e demais normas da Foxconn será considerado infração, estabelecendo-se como penalidades aos infratores:

- I. advertência verbal;
- II. advertência por escrito;
- III. suspensão
- IV. demissão por justa causa.

Estas condutas e práticas aplicam-se também à:


- Terceiros e prestadores de serviços, sendo seu contrato passível de descontinuidade caso observado o não cumprimento;
- Clientes: caso algum de seus representantes não cumpra com o estabelecido neste Código nas dependências da Foxconn, para com seus funcionários ou correlacionados, a situação deverá ser levada ao Comitê de Ética para análise, posteriormente podendo ser notificada ao

responsável hierárquico do representante do cliente através do PM Foxconn responsável pela conta.

7 ANEXOS

N/A.

8 HISTÓRICO DE REVISÕES

 Nº do Documento PCEMAO-SGI-			
HISTÓRICO DE REVISÃO			
- Para revisão periódica de 18 meses descrever: revisão sem alteração. - Quando o conteúdo for alterado descrever: o item e o resumo da alteração)			
Rev.	Data	Responsável	Descrição da Revisão
00	10/07/2021	-	Revisão Inicial
01	14/02/2022	-	Alteração geral
02	11/08/2022	-	Adequação da razão social no ítem 2; -Inclusa a definição RMI no ítem 3; -Inclusos dois procedimentos e um Código no ítem 4: Código de Conduta RBA PCEMAO-SGI-2-14 Responsabilidade da Cadeia de Minérios, PCEMAO-SGI-2-13 Responsabilidade da Cadeia de Fornecimento, -Assim como as menções nos ítems 6.4.7 e 6.5 - Exclusão da RBA Agreement letter do ítem 4 por estar tratada no procedimento PCEMAO-SGI-2-13 -Inclusão da referência às ISO 9001, 14001 e 45001 no ítem 6.5
03	10/04/2023	Rafaela Aguiar	Inclusão do transtorno do espectro do autismo no ítem 6.1.9 - Exclusão da informação sobre atendimento por meio telefônico no canal de denúncia Direto ao Ponto no ítem 6.4.6 -Alteração no ítem 6.4.10 sobre vestimentas e apresentação ao trabalho (informação sobre o uso de boné).
03	27/09/2024	Suzana Alfaia	Revisão de validade e atualização logo.
