

Verhaltenskodex und Unternehmensethik (CP 472)

22. FEB. 2017

Inhaltsverzeichnis

BRIEF VON TODD KELSEY2

VORWORT3

ETHISCHE URTEILSBILDUNG ANWENDEN4

UNSERE WERTE.....5

UNSER FÜHRUNGSVERHALTEN6

PROBLEME UND BEDENKEN ANSPRECHEN UND LÖSEN.....7

Philosophie der offenen Tür..... 7

Wann Sie Probleme und Bedenken ansprechen sollten 7

Wie man die richtigen Ansprechpartner kontaktiert 7

Plexus-Team 7

Ethik-Hotline 8

Meldungen und ihre Folgen 8

Vergehen und ihre Folgen 8

PERSÖNLICHE INTEGRITÄT UND INTERESSENKONFLIKTE9

Persönliches Verhalten 9

Ehrlichkeit 9

Treuhandische Verantwortung 9

Datenschutz..... 9

Interessenkonflikte 9

Andere Arbeitsverhältnisse und Mitgliedschaften in Konzernvorständen 10

Wertpapierhandel mit Insider-Informationen 10

UNSERE ARBEITSUMGEBUNG 11

Offene Kommunikation und fairer Umgang miteinander 11

Vielfalt und Respekt 11

Arbeitsumgebung ohne Belästigungen 11

Gewalt und Drohungen 11

Alkohol und Drogen 11

Gesundheit und Sicherheit..... 12

BUCHFÜHRUNGSPRAKTIKEN UND UNTERNEHMENSUNTERLAGEN..... 13

Finanzielle Integrität 13

Unterstützende Audits 13

Keine Nebenabsprachen 13

Aufbewahrungsdauer von Dokumenten 13

VERWENDUNG VON UNTERNEHMENSWERTEN 14

Vertrauliche Informationen 14

Soziale Medien 15

Geistiges Eigentum 15

Daten- und Technikmittel 15

Reisen und Unterhaltung 16

Diebstahl und Betrug 16

Politische Spenden und Aktivitäten 16

Gemeinnützige Spenden 16

UNSERE BEZIEHUNGEN ZU KUNDEN, LIEFERANTEN UND BEHÖRDEN 17

Gute Geschäftspraxis und Qualität der Unternehmensführung 17

Geschenke und Unterhaltung 17

Anti-Korruptionsmaßnahmen 18

Verhaltenskodex für Lieferanten 18

UNSERE BEZIEHUNGEN ZU DRITTEN 19

Soziale Verantwortung 19

Fairer Wettbewerb 19

Wettbewerber 19

Unternehmenskommunikation 19

EINHALTEN DER VORGABEN 20

Import/Export 20

Öffentliche Verträge und Beziehungen zu Behörden..... 20

Die Umwelt 20

ERLÄUTERUNGEN 21

Kein Vertrag 21

Tochtergesellschaften 21

Brief von Todd Kelsey

Liebes Plexus-Team,

die Respektabilität von Plexus in der Wirtschaftswelt ist ein direktes Resultat unserer Unternehmensführung. Die Unternehmensführung bei Plexus reflektiert unsere Unternehmenskultur. Unsere Unternehmenskultur basiert auf unseren Kernwerten – Fokussierung auf den Kunden, Beziehungen und Teamwork, Integrität, offene Kommunikation und Exzellenz. Jeder einzelne Mitarbeiter muss diese Werte verkörpern, um sicherzustellen, dass wir in allen Arbeitsbereichen höchste Standards und ethische Verhaltensweisen einhalten.

Wir haben uns den höchsten Standards für sozialverantwortliche Arbeit, Ethik und Umweltschutz verschrieben. Unser Streben nach diesen Zielen spiegelt sich in unter anderem in unserer Mitgliedschaft in der EICC (Electronics Industry Citizenship Coalition) wider. Jeder von uns trägt eine persönliche Verantwortung, diese Ziele im Geschäftsalltag zu repräsentieren. Wir sind alle gemeinsam gefordert, um unser Engagement für diese Ziele unternehmensweit zu fördern.

Der Verhaltenskodex von Plexus wurde als Leitfaden entwickelt, um Sie bei Ihren täglichen Entscheidungen zu unterstützen. Er umreißt die ethischen und rechtlichen Verpflichtungen, denen wir als Mitarbeiter unterliegen und bietet Antworten bei Zweifeln oder wenn Verstöße gegen den Kodex beobachtet werden. Vor allem gibt er den Ton an und bietet eine Orientierungshilfe für das Verhalten, das von unseren Mitarbeitern erwartet wird. Bitte nehmen Sie sich Zeit, um unseren Kodex zu verstehen und verpflichten Sie sich zur Einhaltung der darin dargelegten Grundsätze.

Wir sind unseren Kunden gegenüber zu Exzellenz verpflichtet. Ein wichtiges Instrument für Exzellenz ist eine faire, ehrliche, ethische und gesetzeskonforme Unternehmenspraxis. Unsere engagierten und talentierten Mitarbeiter sind die Eckpfeiler all unserer Erfolge bei Plexus. Ich danke Ihnen für Ihren Einsatz bei unserem Streben nach Exzellenz und insbesondere für Ihr Engagement für ethisches Verhalten.



Todd Kelsey,
Vorsitzender & Chief Executive Officer

Vorwort

Professionelles und ethisches Verhalten – insbesondere die Einhaltung der Gesetze – geht uns alle an. Plexus Corp. (einschließlich der Tochtergesellschaften, „Plexus“) erwartet von allen Mitarbeitern und Vertretern, einschließlich den Führungskräften, Agenten, Beratern und unabhängigen Auftragnehmern, dass sie sich in allen Ländern, in denen wir Geschäfte ausüben, an die Gesetze und Vorschriften halten und sich professionell und ethisch korrekt verhalten. Der Plexus-Verhaltenskodex und die Unternehmensethik (auch einfach „Kodex“ genannt) verkörpern diese Erwartungen und bieten eine Orientierungshilfe bei der Ausübung des Alltagsgeschäftes weltweit gemäß den geltenden Gesetzen und den ethischen Grundsätzen von Plexus.

Der Kodex kann nicht alle Fragen beantworten oder alle möglichen Szenarien abdecken. Er bietet jedoch einen Überblick über unsere Unternehmensrichtlinien und fungiert als Orientierungshilfe für verantwortungsvolles Handeln. Durch das Lesen des Kodexes bestätigen Sie, dass Sie den Kodex und die zugrunde liegenden Leitlinien verstehen und akzeptieren. Verstöße gegen den Kodex oder andere Plexus-Richtlinien können disziplinarische Maßnahmen nach sich ziehen und im Extremfall zur Kündigung führen.

Von allen Führungskräften, Mitarbeitern und anderen Vertretern, die dem Kodex unterliegen, wird folgendes erwartet:

Den Kodex befolgen

Lesen Sie den Kodex und halten Sie sich an alle darin genannten Prinzipien und Vorgaben sowie die gesetzlichen Vorgaben.

Ethische Urteilsbildung anwenden

Fällen Sie Entscheidungen in allen geschäftlichen Angelegenheiten von Plexus nach ethischen Gesichtspunkten. Der Kodex dient Ihnen hierbei als Orientierungshilfe. Auf Seite 4 finden Sie einen Leitfaden zur ethischen Urteilsbildung.

Probleme und Bedenken ansprechen

Wenn Sie Verstöße gegen die Gesetze, den Kodex oder andere Plexus-Richtlinien beobachten oder vermuten, sind diese Bedenken umgehend anzusprechen. Sie sollten Bedenken frühzeitig ansprechen. Je länger wir damit warten, ein Problem zu lösen, desto schwerwiegender können die Konsequenzen ausfallen. Weitere Informationen dazu, wie Sie Probleme und Bedenken ansprechen können, finden Sie auf Seite 7 und 8.

Bei Fragen können Sie die Plexus-Richtlinien auf CONNECT aufrufen oder sich an Ihren Vorgesetzten oder die zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilung wenden. Detaillierte Kontaktinformationen sowie die Rufnummer der Ethik-Hotline finden Sie auf Seite 7 und 8.

Ethische Urteilsbildung anwenden

Wir erwarten von allen Mitarbeitern ein sorgfältiges Abwägen bei Entscheidungen in Geschäftsangelegenheiten von Plexus. Um sicherzustellen, dass Ihre Geschäftsentscheidungen im Einklang mit dem Kodex stehen, können Sie sich selbst die folgenden Fragen stellen:

Verstößt meine Entscheidung gegen gesetzliche Vorgaben?

Plexus hat sich der Einhaltung aller Gesetze und gesetzlichen Vorgaben verschrieben, die auf unsere Geschäftsaktivitäten zutreffen. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass sie bei ihren Entscheidungen stets die rechtlichen Vorgaben einhalten.

Verstößt meine Entscheidung gegen Plexus-Richtlinien?

Die Einhaltung unserer Richtlinien ist uns ebenso wichtig. Mitarbeiter sollten sich mit den Richtlinien, die ihr Arbeitsfeld betreffen, vertraut machen und diese einhalten.

Entspricht meine Entscheidung unseren Kernwerten und unserem erstrebten Führungsverhalten?

Die Plexus-Werte und das Plexus-Führungsverhalten (Seite 5 und 6) sind ein nützliches Werkzeug für die Entscheidungsfindung.

Wäre es mir recht, wenn andere von meiner Entscheidung erfahren?

Eine hilfreiche Regel bei der Entscheidungsfindung ist die Frage, ob es einem selbst Unbehagen bereiten würde, wenn Familienmitglieder, Freunde oder Kollegen von der Entscheidung erfahren. Dies wird auch „Überschriftentest“ genannt. Wie würden Sie sich fühlen, wenn diese Entscheidung in den Medien veröffentlicht würde?

Denken Sie daran: Sie müssen Entscheidungen nicht alleine treffen. Sie können sich jederzeit an Ihre Vorgesetzten, die Personalabteilung oder die im Abschnitt „Probleme und Bedenken ansprechen und lösen“ des Kodex genannten Ressourcen wenden (s. Seite 7 und 8). Wenn Sie sich nicht sicher sind, ob eine Entscheidung ethisch korrekt ist, sollten Sie die Entscheidung aufschieben und zunächst Rat einholen.

Unsere Werte

Wir erwarten von allen Plexus-Teams, dass sie unsere Werte verkörpern. Im Folgenden sind unsere Werte aufgeführt, die unser Verhalten zu jedem Zeitpunkt bestimmen sollten.

Fokussierung auf den Kunden

Wir setzen uns für unsere internen und externen Kunden ein und sind stets bestrebt, ihnen zu Erfolg zu verhelfen. Der Erfolg unserer Kunden erfüllt und beflügelt uns. Wir verstehen ihre Bedürfnisse und sind uns darüber bewusst, dass unser Erfolg auf dem Erfolg unserer Kunden beruht.

Beziehungen und Teamwork

Wir legen viel Wert auf den Aufbau von Beziehungen und auf gute Zusammenarbeit. Beziehungen erfordern gegenseitigen Respekt, Ehrlichkeit, Bescheidenheit und Freundlichkeit. Positive Beziehungen fördern Vertrauen und Teamwork. Um Größe zu erlangen, ist Teamwork für Unternehmen unverzichtbar.

Exzellenz

Wir streben mit Tatkraft und Energie danach, Erfolge zu erzielen und in allen unseren Aufgaben Außergewöhnliches zu erreichen. Mittelmaß ist für uns nicht akzeptabel. Deshalb suchen wir ständig nach Möglichkeiten, besser zu werden. Uns interessiert nicht, wem der Erfolg angerechnet wird – wir suchen keine Möglichkeit zur Profilierung.

Offene Kommunikation

Wir kommunizieren unsere Meinungen und Ideen offen und transparent und wissen es zu schätzen, wenn andere dies ebenfalls tun und konstruktive Gespräche suchen. Wenn Entscheidungen gefällt sind, stehen wir offen und aktiv hinter diesen Entscheidungen.

Integrität

Unsere ethischen Standards sind hoch. Wir sind in allen Bereichen unserer Arbeit ehrlich und fair und behandeln die Menschen in unserer Umgebung mit Würde und Respekt. Wir erfüllen unsere Pflicht als verantwortungsvolle Bürger und Mitarbeiter. Wir legen Wert auf unseren guten Ruf und den guten Ruf von Plexus. Uns ist bewusst, dass unser Ruf ausschlaggebend für unseren Erfolg ist.

Unser Führungsverhalten

Alle Plexus-Teams beweisen Führungsqualitäten – sowohl die einzelnen Mitarbeiter als auch die Manager, denen große Teile des Unternehmens unterstehen. Im Namen unserer Kunden, Mitarbeiter und Anteilseigner beachten wir folgende Prinzipien:

Menschen haben Priorität

Bei unserem Streben nach Exzellenz fördern und stärken wir Menschen. Wir erwarten und belohnen Höchstleistungen und reagieren auf ausbleibende Leistung umgehend, ehrlich und einfühlsam. Wir nehmen und geben Kritik mit Bescheidenheit und ehrlichem Interesse, um uns stetig zu verbessern. Wir wissen neben der Dienst erfahrung auch Charakter, Entschlossenheit und Intelligenz zu schätzen und opfern diese Eigenschaften nicht für Dienst erfahrung.

Probleme lösen

Wir lösen Probleme, indem wir sie antizipieren, identifizieren, akzeptieren und aktiv lösen. Bei der Lösung von Problemen betrachten wir die vorliegenden Fakten, schöpfen aus dem Wissen anderer, antizipieren die Konsequenzen und sind beständig darauf bedacht, einen positiven Ausgang zu erreichen. Wir gestehen unsere Fehler ein und lernen aus ihnen. Den größten Herausforderungen treten wir mit Hartnäckigkeit entgegen. Wir unterstützen und inspirieren andere bei der Lösung von Problemen. Wenn wir eine Lösung gefunden haben, setzen wir diese umgehend um.

Mut zeigen

Wir lösen zwischenmenschliche Angelegenheiten, Probleme in der Organisationsstruktur, Zuständigkeitslücken und schwierige Situationen schnell und direkt und gehen gleichzeitig feinfühlig und mit Bedacht vor. In diesen Angelegenheiten ist Untätigkeit nicht zu entschuldigen. Wir schaffen eine Arbeitsumgebung, die mutige Leistungen fördert, anerkennt und unterstützt.

Innovation

Wir geben uns nicht mit dem Status Quo zufrieden, sind offen für Ideen aus allen Richtungen und ruhen uns nicht auf unseren Erfolgen aus. Wir gehen kalkulierte Risiken ein. Wir sind bemüht, andere zu verstehen und zu unterstützen, wenn sie kalkulierte Risiken eingehen.

Strategisch denken

Wir verstehen die Strategie von Plexus, passen unsere Pläne und Ziele daran an und sind stets bestrebt, als Mitarbeiter und als Team etwas zu bewegen. Wir sind bestrebt, unsere kurzfristigen Ziele zu erreichen, ohne dabei die langfristigen Ziele aus den Augen zu verlieren. Unsere Entscheidungen und die Chancen, die wir ergreifen, führen zu langfristigem Erfolg.

Probleme und Bedenken ansprechen und lösen

Philosophie der offenen Tür

Bei Plexus arbeiten wir mit Überzeugung daran, unsere Produkte, Dienste und die Entwicklung unserer Mitarbeiter stetig zu verbessern. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, konstruktive Einwände und Meinungen zu äußern – ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Denn bei Plexus ist es uns wichtig, dass Probleme und Beschwerden besprochen und gelöst werden können. Offene Kommunikation gehört zu unseren Werten. Probleme und Bedenken sollten Sie umgehend ansprechen und lösen.

Wann Sie Probleme und Bedenken ansprechen sollten

Wenn Sie den Verdacht haben, dass ein Gesetz, der Kodex oder andere Plexus-Richtlinien missachtet werden – insbesondere wenn es um Buchhaltungs- oder Finanzangelegenheiten geht – sind Sie verpflichtet, Ihre Bedenken umgehend zu melden. Sie sollten Bedenken frühzeitig ansprechen. Je länger wir damit warten, ein Problem zu lösen, desto schwerwiegender können die Konsequenzen ausfallen.

Wie man die richtigen Ansprechpartner kontaktiert

Im Normalfall ist Ihr Vorgesetzter oder Manager der richtige Ansprechpartner, um die Angelegenheit ohne Verzögerung zu prüfen oder Ihre Fragen zum Kodex zu beantworten und Hilfestellung bei der Einhaltung zu geben. Sie können sich jedoch auch an den für Sie zuständigen Vertreter der Personalabteilung wenden oder an die Mitarbeiter, die im Abschnitt „Plexus-Team“ erwähnt werden. Alternativ haben Sie auch die Möglichkeit, Bedenken über die Ethik-Hotline zu äußern (Details siehe Abschnitt „Ethik-Hotline“, S. 8). Sofern dies gemäß örtlichen Gesetzen zulässig ist, können Sie auch anonym Bericht über die Ethik-Hotline erstatten. Verwenden Sie einfach den Kommunikationsweg, mit dem Sie sich am wohlsten fühlen.

Plexus-Team

Wenn Sie Probleme oder Bedenken in Bezug auf den Kodex zur Sprache bringen möchten, Fragen haben oder Anleitung zum Kodex benötigen, können Sie sich jederzeit an Ihren Vorgesetzten, Ihren Manager, den Leiter der Personalabteilung oder eine der im Folgenden genannten Personen wenden:

Steve Frisch	Executive Vice President & Chief Operating Officer	+1-920-850-5854
Angelo Ninivaggi	Senior Vice President, Chief Administrative Officer, General Counsel & Secretary	+1-920-751-3524
Pat Jermain	Senior Vice President & Chief Financial Officer	+1-920-725-7139
YJ Lim	Regionaler Geschäftsführer – APAC	+604 6322654
Oliver Mihm	Regionaler Geschäftsführer – EMEA	+49 1520 9306504
Mick Ward	Director of Internal Audit	+1-920-720-6621
Michael Weber	Corporate Compliance Officer	+1-920-725-7598

Ethik-Hotline (siehe nächste Seite)

Ethik-Hotline

Sie können Probleme und Bedenken über die Plexus Ethik-Hotline melden.

Rufnummern für die telefonische Meldung (gebührenfrei):

China (Süd)	10-811 (bei Aufforderung 888-873-3711 wählen)
China (Nord)	108-888 (bei Aufforderung 888-873-3711 wählen)
China (alle Regionen)	4008801483 (bei Aufforderung 800.... wählen) *es gelten die regional und national gültigen Telefontarife
Deutschland	0-800-225-5288 (bei Aufforderung 888-873-3711 wählen)
Malaysia	1-800-80-0011 (bei Aufforderung 888-873-3711 wählen)
Mexiko	01-800 288-2872 (bei Aufforderung 888-873-3711 wählen)
Rumänien	0808-03-4288 (bei Aufforderung 888-873-3711 wählen)
Vereinigtes Königreich	0-800-89-0011 (bei Aufforderung 888-873-3711 wählen)
USA	1-888-873-3711

Meldung über das Internet:

In den USA: www.reportlineweb.com/plexus

Außerhalb der USA: <https://iwf.tnwgrc.com/plexus>

Postfach:

Melden Sie Bedenken per Post: Director of Internal Audit, PO Box 304, Neenah, WI 54957-0304.

Meldungen und ihre Folgen

Plexus nimmt alle Meldungen ernst und behandelt sie angemessen. Das Unternehmen geht allen Meldungen umgehend nach. Alle Untersuchungen werden diskret durchgeführt und wir sind bemüht, dem Wunsch nach Anonymität im gesetzlich zulässigen Rahmen nachzukommen. Die Mitarbeiter werden ermutigt, uneingeschränkt an den Untersuchungen mitzuwirken und alle Fragen vollständig und ehrlich zu beantworten. Alle Mitarbeiter werden mit Würde und Respekt behandelt und kein Mitarbeiter, der in gutem Glauben Bedenken geäußert hat, muss mit Vergeltungsschlägen oder gar Drohungen rechnen. Mitarbeiter, die der Meinung sind, dass sie aufgrund einer Meldung negative Konsequenzen erfahren haben, sollten sich umgehend an ein zuständiges Mitglied der Personalabteilung oder den General Counsel wenden. Wenn bekannt wird, dass Informationen zurückgehalten werden, wissentlich Falschinformationen gegeben wurden oder Mitarbeiter wegen einer Meldung benachteiligt wurden, zieht dies disziplinarische Maßnahmen nach sich.

Vergehen und ihre Folgen

Verstöße gegen den Kodex oder die dem Kodex zugrunde liegenden Plexus-Richtlinien können disziplinarische Maßnahmen bis hin zur Kündigung nach sich ziehen. Illegale Aktivitäten werden an die zuständigen Behörden gemeldet und können zur fristlosen Kündigung führen. Plexus wird alle erforderlichen Schritte einleiten, um solche Verstöße zu korrigieren und ein wiederholtes Auftreten zu verhindern. Mitarbeiter sind verpflichtet, an internen Überprüfungen oder Untersuchungen in Zusammenhang mit tatsächlichen oder mutmaßlichen Verstößen gegen den Kodex, die Plexus-Richtlinien oder rechtliche Vorgaben mitzuwirken.

Persönliche Integrität und Interessenkonflikte

Der Ruf von Plexus in der Branche ist abhängig von unserer Arbeit und den Mitarbeitern, die uns vertreten. Als Vertreter von Plexus sind alle Mitarbeiter dazu angehalten, höchste Standards bei persönlichem Verhalten, Integrität und Ehrlichkeit walten zu lassen. Dies gilt nicht nur während der Arbeitszeit, sondern auch in anderen Wirkungsbereichen der Branche. Die im Folgenden beschriebenen Verpflichtungen unserer Mitarbeiter sind ausschlaggebend für unseren Erfolg und müssen von allen eingehalten werden.

Persönliches Verhalten

Von Mitarbeitern wird erwartet, dass sie sich jederzeit angemessen und ethisch vertretbar verhalten. Folgende Verhaltensweisen sind nicht akzeptabel:

- Destruktive Konflikte mit Kollegen, Vorgesetzten, Besuchern oder anderen Personen;
- Äußerungen und Verhalten vulgärer, beleidigender oder belästigender Natur;
- Anstößiges oder unangemessenes Verhalten;
- Unhöfliche, nachlässige oder unprofessionelle Behandlung Dritter;
- Einschüchterungen oder Drohungen; oder
- Beteiligung an Situationen, die Sie oder Plexus in Verlegenheit bringen können.

Ehrlichkeit

Wir erwarten, dass unsere Mitarbeiter sich an die Wahrheit halten. Mitarbeiter sollten zu keinem Zeitpunkt falsche oder irreführende Aussagen (mündlich oder schriftlich) gegenüber Regierungsbeamten, Unternehmensvertretern, anderen Mitarbeitern von Plexus oder Vertretern und Mitarbeitern von Unternehmen, mit denen wir Geschäfte tätigen, treffen.

Treuhändige Verantwortung

Im Rahmen Ihrer Aufgaben bei Plexus haben Sie unter Umständen Zugang zu besonders vertraulichen Systemen und Daten oder zu Systemen und Daten unserer Kunden, Lieferanten oder sonstigen Geschäftspartner. Sie dürfen Ihren Zugang zu diesen Systemen und Daten ausschließlich im Rahmen Ihrer beruflichen Verpflichtungen nutzen; seine Nutzung für persönliche Zwecke oder ein anderweitiger Missbrauch Ihrer Privilegien ist in keinem Fall zulässig.

Datenschutz

In vielen Ländern sind das Sammeln und die Verwendung von persönlichen Daten gesetzlich geregelt. Bei personenbezogenen Daten handelt es sich um alle Informationen, die zur direkten Identifikation eines Individuums dienen wie Name, Adresse, Kontaktdaten, Steuer- oder Versicherungsnummern sowie vergleichbaren Informationen. Bei Plexus sind wir stets bemüht, personenbezogene Daten verantwortlich und gemäß den geltenden Datenschutzgesetzen zu behandeln. Bei Plexus respektieren wir die Privatsphäre von Mitarbeitern, ehemaligen Mitarbeitern und Bewerbern und sammeln und speichern Daten im Rahmen der geltenden Gesetze nur in dem Maße, in dem es zur Betriebsführung erforderlich ist. Mitarbeiter dürfen personenbezogene Daten nur dann sammeln, verwenden, speichern, offenlegen oder darauf zugreifen, wenn dies für einen legitimen Geschäftszweck im Rahmen der Aufgaben des Mitarbeiters erforderlich ist.

Interessenkonflikte

Alle Arbeiten für Plexus sind im besten Interesse von Plexus und dessen Aktionären durchzuführen. Mitarbeiter sollten alle Aktivitäten vermeiden, die im Konflikt zu diesen Interessen stehen oder auch nur zu stehen scheinen. Zu einem Interessenkonflikt kommt es, wenn eine Person oder Situation Ihr Urteilsvermögen oder Ihre Fähigkeit, Geschäfte im besten Interesse von Plexus durchzuführen, beeinträchtigt. Ebenso sind Situationen zu vermeiden, die den Anschein erwecken, dass es zu Beeinträchtigungen oder Loyalitätskonflikten kommt. Interessenkonflikte

können in allen Geschäftsbereichen auftreten, einschließlich Einkauf und Vertrieb, Auswahl von Lieferanten und Investitionsmöglichkeiten sowie bei Einstellungen und Beförderungen.

Um Konflikte zu vermeiden, sind Mitarbeiter angehalten, bei der Durchführung von Geschäften „eine Armlänge Abstand“ zu halten. Aus demselben Grund vergibt Plexus keine persönlichen Darlehen oder andere Kredite an Führungskräfte oder Mitarbeiter. Ohne vorheriges Einverständnis sind folgende Verhaltensweisen für Führungskräfte und Mitarbeiter nicht zulässig:

- Teilnahme an Aktivitäten – auch außerhalb des Arbeitsplatzes –, bei denen den eigenen Interessen oder den Interessen von Dritten oder Gruppen mehr Bedeutung beigemessen wird als den Interessen von Plexus;
- Beteiligung an oder Einflussnahme auf Arbeitsentscheidungen, die den Anschein der persönlichen Vorteilnahme oder Bevorteilung von Personen erwecken, mit denen Sie in engem persönlichem Verhältnis stehen.
- Direkte oder indirekte finanzielle Beteiligung an Unternehmen oder Firmen, die als Lieferanten, Kunden oder Wettbewerber von Plexus agieren. Hiervon ausgenommen sind Anteile an börsennotierten Unternehmen von bis zu 2% durch Mitarbeiter oder deren nahe Familienangehörige, oder
- Beteiligung an anderen Transaktionen mit Plexus, für die sie eine direkte oder indirekte Zahlung erhalten, die über Ihre eigentliche Vergütung hinaus geht.

Wenn Sie der Meinung sind oder den Verdacht haben, dass Sie von einem Interessenkonflikt betroffen sind, müssen Sie sich umgehend an Ihren Vorgesetzten wenden und vor dem weiteren Vorgehen das schriftliche Einverständnis Ihres Vorgesetzten, der Personalabteilung oder der Rechtsabteilung einholen.

Andere Arbeitsverhältnisse und Mitgliedschaften in Konzernvorständen

Mitarbeitern ist es nicht gestattet, eine Zweitbeschäftigung oder unternehmensexterne Geschäftstätigkeit auszuüben, die im Konflikt zu den Interessen von Plexus steht oder die Ausübung ihrer Tätigkeit bei Plexus beeinträchtigt (einschließlich Freiwilligenarbeit, eigenes Unternehmen, Verwaltungsratsmitgliedschaft, Berater- oder Gutachtertätigkeiten sowie Branchenvertretung). Wir unterstützen das Engagement unserer Mitarbeiter im Vorstand von gemeinnützigen und karitativen Organisationen. Vorstandstätigkeiten bei anderen Unternehmen müssen im Vorfeld durch den General Counsel genehmigt werden.

Wertpapierhandel mit Insider-Informationen

Mitarbeiter und Führungskräfte dürfen nicht auf Basis von wesentlichen Informationen, die nicht öffentlich bekannt sind, mit Plexus-Wertpapieren (einschließlich Aktien, Aktienoptionen, Put- und Call-Optionen sowie anderen öffentlich gehandelten Derivaten) oder mit Wertpapieren von Kunden oder Lieferanten handeln. Bei Plexus unterstützen wir unsere Mitarbeiter und Führungskräfte bei der Einhaltung dieser Richtlinie durch die Einrichtung von Blackout-Perioden, in denen bestimmte Mitarbeiter nicht mit Plexus-Wertpapieren handeln dürfen.

Falls Ihnen wesentliche, nicht öffentliche Informationen im Zusammenhang mit Plexus oder den Unternehmen, mit denen wir zusammenarbeiten, zukommen sollten, dürfen Sie folgende Handlungen nicht durchführen:

- Mit Plexus-Wertpapieren oder Wertpapieren der betroffenen Unternehmen handeln;
- Diese Informationen an Dritte weitergeben, es sei denn, Plexus hat Sie hierzu ausdrücklich autorisiert; oder
- Andere Personen mit dem Handel mit Plexus-Wertpapieren oder den Wertpapieren der betroffenen Unternehmen beauftragen oder entsprechende Empfehlungen aussprechen.

Für Geschäftsführer, Führungskräfte und bestimmte andere Mitarbeiter gelten weitere Regeln und Meldepflichten, die in der Insider-Trading-Richtlinie von Plexus aufgeführt sind.

Verwandte Richtlinien

Insider-Trading-Richtlinie (CP 9448)

Unsere Arbeitsumgebung

Offene Kommunikation und fairer Umgang miteinander

Plexus ist bemüht, alle Mitarbeiter fair und mit Respekt zu behandeln, um eine Arbeitsumgebung zu erzeugen, die offene Kommunikation und Teamwork begünstigt. Wir ermuntern unsere Mitarbeiter, konstruktive Einwände und Meinungen zu äußern – ohne Angst vor negativen Konsequenzen. Denn bei Plexus ist es uns wichtig, dass Probleme und Beschwerden besprochen und gelöst werden können. Wir empfehlen Ihnen, Bedenken gegenüber Ihrem direkten Vorgesetzten zu äußern; Sie können sich diesbezüglich aber auch an andere Führungsebenen oder die Personalabteilung wenden. Bei Plexus sind wir überzeugt davon, dass offene Kommunikation mit der Führungsebene den besten Weg bietet, um Probleme am Arbeitsplatz zu lösen.

Plexus hält alle geltenden arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Vorgaben ein, einschließlich aller Regelungen zu Löhnen, Überstunden, Urlaubszeiten und Zulagen.

Plexus wird in keinem Bereich jemals auf Zwangsarbeit oder sonstige unfreiwillige Arbeit zurückgreifen. Plexus unterstützt die Null-Toleranz-Politik der US-Regierung in Hinsicht auf Menschenhandel. Wir setzen keine Kinder- und Zwangsarbeiter ein, auch dann nicht, wenn dies laut örtlichen Gesetzen zulässig wäre.

Vielfalt und Respekt

Plexus achtet als Arbeitgeber auf Chancengleichheit. Bei der Rekrutierung von Arbeitskräften, Anstellung, Weiterbildung, Disziplinarmaßnahmen und vergleichbaren Arbeitsangelegenheiten handeln wir stets gemäß den Anforderungen in unserem Unternehmen, ungeachtet eines geschützten oder rechtlich geschützten Status laut Personalrichtlinien. Dies umfasst vertretbare Anpassungen für Mitarbeiter mit Behinderungen.

Arbeitsumgebung ohne Belästigungen

Plexus verfügt über eine große Belegschaft, deren Hintergründe, Fähigkeiten und Ideen kollektiv zum Erfolg des Unternehmens beitragen. Im Einklang mit unserer Richtlinie zu Chancengleichheit, Vielfalt und Respekt ist Plexus stets bemüht, eine professionelle Arbeitsumgebung frei von Belästigung und Diskriminierung, einschließlich aber nicht beschränkt auf sexuelle Belästigung, zu bieten.

Gewalt und Drohungen

Bei Plexus legen wir besonderes Augenmerk auf die Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Besucher und tolerieren keinerlei aggressives, gewalttätiges, einschüchterndes oder bedrohliches Verhalten am Arbeitsplatz. Verstöße gegen diese Richtlinie sollten umgehend an die Führungsebene gemeldet werden.

Alkohol und Drogen

Mitarbeitern ist es streng untersagt, unter dem Einfluss von Alkohol oder illegalen Drogen als Vertreter von Plexus aufzutreten, denn hierdurch wird die Fähigkeit eingeschränkt, die Arbeit sicher, effektiv und professionell auszuüben. Plexus erlaubt bei Firmen-Events oder anderen Veranstaltungen in geschäftlichem Kontext, bei denen Alkohol zugelassen ist, einen begrenzten und verantwortungsvollen Konsum, wobei gilt, dass kein übertriebener Konsum erfolgt und die Fähigkeit des Mitarbeiters, diese Richtlinie oder die örtlichen Gesetze einzuhalten, nicht beeinträchtigt wird. Mitarbeiter dürfen keine illegalen Drogen mit sich führen, während Sie für Plexus tätig sind oder Plexus repräsentieren.

Gesundheit und Sicherheit

Plexus ist bestrebt, seinen Mitarbeitern und anderen Personen, die an den Standorten von Plexus arbeiten, ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu bieten. Bei Plexus wird Wert auf eine saubere und funktionierende Arbeitsumgebung gelegt. Wir sind bemüht, Sicherheitsrisiken am Arbeitsplatz durch durchdachtes Design und Technik, Verwaltungskontrollen, vorbeugende Wartung und sichere Arbeitsabläufe zu minimieren. Wir stellen sicher, dass Arbeiter mit körperlich anstrengenden oder potenziell gefährlichen Aufgaben über die richtige Ausstattung, Schulungen und Kontrollen verfügen, um ihre Sicherheit zu gewährleisten. An Maschinen werden physische Sicherheitsschranken verwendet, und der Umgang mit chemischen, physikalischen und biologischen Arbeitsstoffen wird überwacht und kontrolliert. Es gibt Verfahren und Systeme zur Verwaltung, Erfassung und Meldung von Arbeitsunfällen und arbeitsbedingten Erkrankungen. Melden Sie Gefahrenquellen und unsicheres Verhalten umgehend Ihrem Vorgesetzten, um die Sicherheit aller zu gewährleisten.

Buchführungspraktiken und Unternehmensunterlagen

Finanzielle Integrität

Finanzielle Integrität ist grundlegend für das Vertrauen und die Unterstützung der Mitarbeiter, Kunden, Lieferanten und Investoren bei Plexus. Bei Plexus achten wir auf die korrekte Meldung aller Transaktionen gemäß den Grundsätzen ordnungsgemäßer Buchführung (GoB). Wir sind stets bestrebt, Einreichungen bei der Börsenaufsichtsbehörde vollständig, fair, korrekt, zeitnah und verständlich offenzulegen. Dies gilt ebenfalls für jede andere öffentliche Kommunikation von Plexus. Keinem unserer leitenden Angestellten, Führungskräfte oder Mitarbeiter ist es gestattet, finanzielle oder anderweitige Unregelmäßigkeiten zu verursachen, zu erlauben oder zu verschleiern. Zu keinem Zweck dürfen heimliche oder nicht verzeichnete Fonds, Verbindlichkeiten oder Anlagen erstellt werden. Alle Unternehmenszahlungen sind in den Büchern und Unterlagen des Unternehmens einzutragen und Zahlungen sind niemals durch falsche oder irreführende Einträge zu verschleiern. Zahlungen sind unter keinen Umständen mit dem Vorhaben oder der Kenntnis vorzunehmen, dass sie teilweise zu anderen als den in den Unterlagen verzeichneten Zwecken verwendet werden.

Unterstützende Audits

Es verstößt gegen die Unternehmensrichtlinien, interne oder externe Audits betrügerisch zu beeinflussen, fehlzuleiten oder falsche Informationen zu liefern. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie die Mitarbeiter, die mit Finanzinformationen und Offenlegungen betraut sind, unterstützen und mit unseren Auditoren oder mit Untersuchungen bei Fehlverhalten kooperieren. Unsere Mitarbeiter sind verpflichtet, mutmaßlich betrügerisches oder unangemessenes Verhalten zu melden.

Keine Nebenabsprachen

In den Verträgen von Plexus ist jeweils die vollständige Übereinkunft einschließlich aller Bedingungen aufzuführen, auf die Plexus und der Vertragspartner sich geeinigt haben. Nicht dokumentierte und geheime Nebenabsprachen sind nicht zulässig.

Aufbewahrungsdauer von Dokumenten

Plexus Mitarbeiter sind verpflichtet, alle Dokumente, E-Mails, elektronischen Dateien, Bücher und Unterlagen, die im Zusammenhang mit den Geschäften von Plexus stehen, gemäß der geltenden Rechtslage und den Unternehmensrichtlinien zur Aufbewahrung von Unterlagen zu verwahren.

Falls das Unternehmen in einen Rechtsstreit oder andere Rechtsangelegenheiten verwickelt ist, erhalten Sie unter Umständen schriftliche Anweisungen aus der Rechtsabteilung zur Verwahrung von Dokumenten, E-Mails, elektronischen Dateien, Büchern und Unterlagen über die gewöhnlichen Aufbewahrungsfristen hinaus. Mitarbeiter haben diesen Anweisungen aus der Rechtsabteilung Folge zu leisten.

Verwandte Richtlinien

Richtlinie zur Erstattung von Reisekosten und Aufwendungen

Verwendung von Unternehmensgütern und Datenschutz

Als Mitarbeiter bei Plexus haben Sie Zugang zu verschiedenen Unternehmensgütern wie Ihrem Arbeitsplatz, Computer und urheberrechtlich geschützten Informationen. Wir erwarten von Ihnen, dass Sie sorgfältig mit diesen Gütern umgehen und sie vor Schaden schützen, als ob es Ihr Eigentum wäre.

Vertrauliche Informationen

Im Rahmen Ihrer Tätigkeit bei Plexus erhalten Sie unter Umständen Zugang zu vertraulichen Informationen. Zu diesen Informationen können Technologien, Prozesse, Entwürfe, Daten oder andere vertrauliche Informationen über Plexus oder über unsere Kunden und Lieferanten gehören. In manchen Fällen ist schon die Existenz einer Beziehung zu einem Kunden oder Lieferanten vertraulich. Durch das Unterzeichnen einer Vertraulichkeitsvereinbarung zu Beginn Ihres Arbeitsverhältnisses bei Plexus verpflichten Sie sich dazu, diese Informationen geheim zu halten. Die Weitergabe dieser Informationen außerhalb des Unternehmens kann Plexus, unsere Kunden, unsere Lieferanten oder unsere Investoren schädigen und gegen die Vertraulichkeitsvereinbarung verstoßen. Aus diesem Grund sind diese Informationen durch die Mitarbeiter vertraulich zu behandeln.

Mitarbeiter unterliegen folgenden Verpflichtungen:

- Vertrauliche Informationen respektieren und schützen;
- Informationen nicht zum eigenen Vorteil einsetzen; und
- Informationen nicht an Dritte außerhalb des Unternehmens oder an andere Mitarbeiter, die diese Informationen nicht benötigen, weitergeben.

Bei Gesprächen mit Dritten wie Kunden oder Lieferanten werden oft vertrauliche Informationen ausgetauscht. Bevor Sie sich auf Gespräche mit Dritten einlassen, sollten Sie sicherstellen, dass Plexus und die andere Partei eine Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet haben.

Beachten Sie beim Umgang mit vertraulichen Informationen folgende Regeln:

JA

- ✓ Teilen Sie Informationen mit Kollegen immer nur auf Need-To-Know-Basis.
- ✓ Stellen Sie sicher, dass alle Drittparteien eine bestätigte Vertraulichkeitsvereinbarung unterzeichnet haben und es einen Grund gibt, weshalb sie über die Informationen verfügen sollten.
- ✓ Markieren, benennen oder kennzeichnen Sie Informationen bei der Weitergabe als vertraulich.

NEIN

- ✗ Teilen Sie vertrauliche Informationen nicht mit Freunden, Familienmitgliedern oder ehemaligen Kollegen und Mitarbeitern.
- ✗ Teilen Sie vertrauliche Informationen nicht mit Mitarbeitern oder Drittparteien, falls es keinen ersichtlichen Grund gibt, warum es im Interesse von Plexus sein sollte, dass sie über diese Informationen verfügen.
- ✗ Besprechen oder betrachten Sie vertrauliche Informationen nicht in der Öffentlichkeit oder in der Gegenwart von Personen, die keinen Zugang zu diesen Informationen haben sollten.

Soziale Medien

Mitarbeiter, die soziale Medien (bspw. Facebook und LinkedIn) nutzen, müssen sich ihrer besonderen Verantwortung in Hinblick auf vertrauliche Informationen bewusst sein. Bei Veröffentlichungen in sozialen Netzwerken ist sicherzustellen, dass Sie zu keinem Zeitpunkt nicht öffentliche Informationen (gemäß der Insider-Trading-Richtlinie von Plexus) weitergeben und nicht gegen Vertraulichkeits- oder Geheimhaltungsvereinbarungen verstoßen, die Sie als Plexus-Mitarbeiter unterzeichnet haben.

Geistiges Eigentum

Für den Erfolg unseres Unternehmens ist der Schutz von geistigem Eigentum, einschließlich Markenzeichen, Patenten, Urheberrecht und Geschäftsgeheimnissen, ausschlaggebend. Alle Neuentwicklungen und Erfindungen, die Sie im Rahmen Ihrer Beschäftigung bei Plexus entwickeln, einschließlich Techniken und Verbesserungen, verbleiben im Besitz von Plexus. Alle Mitarbeiter tragen Verantwortung für den Schutz der urheberrechtlich geschützten Informationen und des geistigen Eigentums von Plexus und müssen diese mit derselben Sorgfalt behandeln wie andere Vermögenswerte des Unternehmens.

Wir respektieren die Urheberrechte anderer und halten alle Gesetze und Vereinbarungen zum Schutz der Rechte anderer an ihrem geistigen Eigentum ein, einschließlich dem unserer Anbieter, Wettbewerber, Lieferanten und Kunden. Plexus-Mitarbeiter dürfen geistiges Eigentum, an dem Plexus keine Eigentums- oder Lizenzrechte hat, nicht kopieren, verbreiten, veröffentlichen oder anderweitig verwenden, es sei denn, Plexus hat im Vorfeld die ausdrückliche Zustimmung des Eigentümers hierzu eingeholt.

Daten- und Technikmittel

Um ihre Arbeit produktiv ausführen zu können, erhalten Mitarbeiter Zugang zu elektronischen Ressourcen von Plexus (bspw. Telefone, Smartphones, Tablets, Voicemail, Faxgeräte, Computer, E-Mail, Unternehmensdaten und -systeme, Internet etc.). Des Weiteren sind Mitarbeiter je nach den örtlichen Richtlinien möglicherweise autorisiert, über persönliche Mobilgeräte auf Unternehmensdaten und -systeme zuzugreifen. Von allen Plexus-Mitarbeitern wird ein angemessener Umgang mit diesen elektronischen Ressourcen erwartet. Eine gelegentliche Nutzung für persönliche Zwecke ist zulässig, sollte aber auf ein Minimum reduziert bleiben und sich stets im angemessenen Rahmen bewegen. Zu unangemessener Nutzung gehören: Verbreitung von Materialien für Dritte; Werbung (einschließlich kommerzieller, politischer oder karitativer Natur); unautorisierte Weitergabe von vertraulichen Informationen; Hacken; Raubkopieren; Nutzung oder Kommunikation, die diskriminierender, belästigender, pornografischer, sexueller oder anderweitig anstößiger Natur ist oder andere Nutzungen, die negative Auswirkungen für Plexus nach sich ziehen könnten.

Alle Mitarbeiter erhalten individuelle Netzwerkzugänge und dürfen diese Passwörter mit niemandem außer den IT-Administratoren teilen, die laut Plexus-Richtlinien zum Zugriff auf Plexus-Passwörter autorisiert sind.

Sofern gesetzlich nicht anders geregelt, gelten folgende Bestimmungen:

- Plexus ist zur Überwachung der elektronischen Ressourcen der Mitarbeiter berechtigt, selbst wenn diese zur persönlichen Nutzung eingesetzt werden oder der Zugriff auf die Unternehmensdaten und -systeme über ein persönliches Mobilgerät erfolgt.
- Plexus-Mitarbeiter sollten nicht davon ausgehen, dass ihre Nachrichten, Dokumente oder andere Verwendungen der elektronischen Ressourcen von Plexus als privat betrachtet werden.
- Plexus behält sich das Recht vor, auf Informationen, die mittels dieser elektronischen Ressourcen erhalten, übertragen oder gespeichert wurden, zuzugreifen. Bitte melden Sie umgehend jeden Missbrauch der elektronischen Ressourcen von Plexus.

Reisen und Unterhaltung

Zur Unternehmenspraxis gehört es, Mitarbeiter im Rahmen der Richtlinie zur Erstattung von Reisekosten und Aufwendungen für angemessene und genehmigte Aufwendungen im Zusammenhang mit Unternehmenstätigkeiten zu entschädigen. Geschäftsreisen müssen den Interessen von Plexus dienen, damit eine Erstattung der Aufwendungen in Frage kommt. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie nach bestem Wissen und Gewissen entscheiden, welche Kosten zu Reise- und Bewirtungskosten zählen und diese Kosten in einem angemessenen Rahmen halten.

Diebstahl und Betrug

Von Diebstahl oder Betrug gegenüber dem Unternehmen durch einen Plexus-Mitarbeiter sind alle bei Plexus betroffen. Bei Betrug handelt es sich um absichtlich irreführendes oder unehrliches Verhalten, das zu Gewinn, Bereicherung oder Vorteil für die ausführende Person und Schaden für das Unternehmen führen kann. Plexus toleriert keine Form des Betrugs und geht allen Verstößen nach und ahndet diese.

Diebstahl, Zweckentfremdung oder Missbrauch von Unternehmensgütern wird nicht toleriert. Wir vertrauen darauf, dass unsere Mitarbeiter die Unternehmensgüter zur produktiven Arbeit einsetzen. Diebstahl oder andere Formen des Vertrauensmissbrauchs werden untersucht und entsprechende Maßnahmen eingeleitet.

Politische Spenden und Aktivitäten

Plexus beteiligt sich nicht an Lobbying-Aktivitäten. Unternehmensspenden politischer Natur sind untersagt. Plexus bietet Mitarbeitern, die politische Spenden vornehmen, weder eine Erstattung noch eine sonstige Entschädigung ihrer Aufwendungen an. Des Weiteren ist es Plexus-Mitarbeitern untersagt, Plexus-Ressourcen zu verwenden, um politische Kandidaten oder Wahlkampagnen persönlich zu unterstützen.

Das Unternehmen möchte Mitarbeiter hierdurch jedoch nicht davon abhalten, sich am politischen Prozess zu beteiligen. Den Mitarbeitern ist es freigestellt, in ihrer Freizeit und unter Aufwendung eigener Ressourcen politisch aktiv zu werden.

Gemeinnützige Spenden

Wir ermutigen unsere Mitarbeiter dazu, sich zu engagieren und in ihrem Umfeld aktiv zu werden. Alle Spendenanfragen an Plexus müssen von der Plexus Corp. Charitable Foundation autorisiert werden. Falls Sie an Plexus gerichtete Spendenanfragen erhalten, leiten Sie diese bitte an die Verwaltungsassistenz des General Counsels weiter.

Verwandte Richtlinien

Richtlinie zur Nutzung elektronischer Ressourcen von Plexus
Plexus Corp. Richtlinie zur Spendenvergabe der Plexus Corp. Charitable Foundation
Richtlinie zur Erstattung von Reisekosten und Aufwendungen

Unsere Beziehungen zu Kunden, Lieferanten und Behörden

Wir alle arbeiten mit vollem Einsatz daran, das Vertrauen der Plexus-Kunden und -Lieferanten zu gewinnen und gute Beziehungen zu erhalten und auszubauen.

Gute Geschäftspraxis und Qualität der Unternehmensführung

Plexus ist bemüht, Produkte und Dienste, die die Bedürfnisse unserer Kunden erfüllen oder übertreffen, zu einem fairen Preis anzubieten. Um die kontinuierliche Qualität unserer Produkte und Dienste zu gewährleisten, verfügen wir über diverse Qualitätssicherungssysteme. Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, die Anliegen unserer Kunden ernst zu nehmen und alle Anforderungen der Qualitätssicherungssysteme zu erfüllen.

Geschenke und Unterhaltung

Unsere Beziehungen zu Kunden und Lieferanten bilden den Schlüssel zu unserem anhaltenden Erfolg. Wir möchten diese Beziehungen auf dem Wert unserer Produkte und Menschen aufbauen und nicht auf Bestechungsgeldern, Geschenken, Anreizen oder Zahlungen. Plexus-Mitarbeiter, die im geschäftlichen Rahmen Gefälligkeiten entgegennehmen, müssen sicherstellen, dass diese ethisch und rechtlich vertretbar sind und den Plexus-Richtlinien entsprechen. Je nach Region und Abteilung gelten strengere Richtlinien und Regeln in Bezug auf Geschenke und Unterhaltung als im Kodex und in der Richtlinie für Geschenke und Unterhaltung aufgeführt. Mitarbeiter haben diese strengeren Regeln für Regionen und Abteilungen einzuhalten, wo zutreffend.

Im Allgemeinen gilt, dass angemessene geschäftliche Bewirtung und Geschenke mit geringem Wert (bspw. Artikel von Plexus oder einem Lieferanten) zulässig sind, solange diese Angebote in gutem Glauben vorgenommen werden, der gewöhnlichen Geschäftspraxis entsprechen und nicht als Bestechung, Schmiergeld oder eine andere Form der unangemessenen Zahlung interpretiert werden können. Bei der Unterhaltung oder Bewirtung von Kunden oder Lieferanten muss neben dem Vertreter des Kunden oder Lieferanten auch ein Vertreter von Plexus anwesend sein. Bei geschäftlichen Gefälligkeiten für Behörden und Regierungsbeamte und -vertreter gelten strengere Vorgaben. Für weitere Informationen und Vorgaben in Bezug auf die Ausgabe und den Empfang von Geschenken und Unterhaltung sollten Mitarbeiter auf CONNECT die Richtlinie für Geschenke und Unterhaltung zu Rate ziehen.

Als Plexus-Mitarbeiter sollten Sie stets bemüht sein, Produkte und Dienste für Plexus so günstig wie möglich zu beschaffen. Lassen Sie sich jedoch hierbei nicht durch Geschenke oder Gefälligkeiten von unseren Lieferanten und Anbietern beeinflussen. Plexus-Mitarbeitern ist es nicht gestattet, Zahlungen, Belohnungen oder Anreize von Personen, Unternehmen oder Behörden im Gegenzug für eine Bevorzugung anzunehmen. Mitarbeitern ist es nicht gestattet, Geschenke zu verlangen. Geschenke oder andere geschäftliche Gefälligkeiten, die Sie von Lieferanten erhalten, müssen dem Vorgesetzten gemeldet werden.

Der Kodex kann nicht jede erdenkliche Situation abdecken, in der ein Mitarbeiter Geschenke erhält oder eine Gefälligkeit an Dritte vergeben möchte. Falls Sie Zweifel haben, ob ein Geschenk sich negativ auf Ihren oder den Ruf von Plexus auswirken könnte, sollten Sie das Angebot ausschlagen bzw. das Geschenk nicht anbieten.

Falls Ihnen bekannt ist oder Sie den Verdacht haben, dass ein anderer Plexus-Mitarbeiter diese Art von Geschenken oder Zahlungen annimmt oder vergibt, sollten Sie dies umgehend melden.

Anti-Korruptionsmaßnahmen

Die Zahlung oder Annahme von Bestechungsgeldern, Schmiergeldern oder anderen Transaktionen, die einer unangemessenen Einflussnahme auf die Urteilsbildung von Personen, Unternehmen oder anderen Institutionen dienen oder einen unfairen Vorteil erzielen sollen, sind bei Plexus strengstens untersagt. Diese Einschränkungen erstrecken sich auf alle Transaktionen, einschließlich Transaktionen mit Kunden, Lieferanten und Behördenvertretern. Unabhängig von den regionalen Gepflogenheiten dürfen Sie unter keinen Umständen und zu keinem Zweck direkt oder indirekt Bestechungsgelder oder Schmiergelder (ungeachtet dessen, ob es sich um Bargeld oder Sachleistungen handelt) annehmen oder ausgeben.

Alle Mitarbeiter müssen sich an die Antikorruptionsgesetze in den Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, halten, einschließlich des U.S. Foreign Corrupt Practices Act und des U.K. Bribery Act. Für weitere Informationen und Vorgaben in Bezug auf Bestechungsgelder, Schmiergelder und andere Formen unangemessener Zahlungen sollten Mitarbeiter auf CONNECT die globale Richtlinie für Antikorruptionsmaßnahmen zu Rate ziehen.

Verhaltenskodex für Lieferanten

Falls Sie eine Person oder Firma damit beauftragen, Plexus zu vertreten (bspw. einen Berater, Agenten, Vertreter, Händler oder Dienstleister), müssen Sie diese dazu verpflichten, den Verhaltenskodex für Lieferanten von Plexus und andere geltende Gesetze einzuhalten. Alle Lieferanten von Plexus sind verpflichtet, den Verhaltenskodex für Lieferanten von Plexus einzuhalten.

Verwandte Richtlinien

Richtlinie für Antikorruptionsmaßnahmen (CP 7143)
Richtlinie für Geschenke und Unterhaltung (CP 9515)
Verhaltenskodex für Lieferanten

Unsere Beziehungen zu Dritten

Soziale Verantwortung

Plexus ist bemüht, als Unternehmen soziale Verantwortung zu zeigen und als guter Corporate Citizen aufzutreten. Weitere Informationen zu unseren Bemühungen zum Thema soziale Verantwortung finden Sie auf der Unternehmens-Website von Plexus: www.plexus.com/de-de/social-impact.

Fairer Wettbewerb

Plexus führt alle Geschäfte fair, ehrlich, ethisch und gesetzeskonform durch. Mitarbeiter dürfen niemanden durch Manipulation oder falsche Darstellung von Fakten übervorteilen. Plexus gewinnt und hält Kunden auf Basis der hohen Wertigkeit unserer Produkte und Dienste sowie unserer Unternehmenskultur und unseres Rufs, die auf Ethik und Verantwortungsbewusstsein beruhen.

Mitarbeiter von Plexus sind aufgerufen, im Umgang mit Kunden und bei der Präsentation von Informationen zu Produkten und Diensten, insbesondere in Hinsicht auf die Preise, ehrlich und korrekt zu sein. Mitarbeiter haben insbesondere darauf zu achten, die folgenden Verhaltensweisen zu vermeiden:

- Im Zusammenhang mit den Geschäftstätigkeiten für Plexus Boykotte spezifischer Produkte einzuleiten oder zu unterstützen;
- Den Umgang mit Kunden oder Lieferanten ohne legitime Gründe zu verweigern;
- Käufe von Gegenkäufen abhängig zu machen;
- Von Kunden verlangen, dass Sie ein zusätzliches, ungefragtes Produkt oder einen Dienst erwerben, um das verlangte Produkt zu erhalten;
- Andere Akteure und ihre Produkte, Dienste oder Verdienste zu verunglimpfen; oder
- Sich in einer Weise zu verhalten, die den Verdacht erregt, dass wettbewerbsfähige Angebote abgesprochen oder manipuliert werden.

Wettbewerber

Plexus-Mitarbeiter sollten zu jedem Zeitpunkt geschäftliche Beziehungen mit Mitarbeitern von Wettbewerbern vermeiden. Formelle und informelle Absprachen und Abmachungen mit Wettbewerbern zu Wettbewerbsaspekten zwischen Plexus und dem Wettbewerber sind unter keinen Umständen vorzuschlagen oder einzugehen. Plexus-Mitarbeiter dürfen zu keinem Zeitpunkt Informationen zu Preisen, Bedingungen von Verkäufen, Gewinnen oder Gewinnspannen, Kundenaktivitäten, Geschäftsplänen oder -praktiken, Produktinformationen oder ähnlichen Aspekten von oder an Mitarbeiter von Wettbewerbern verlangen oder weitergeben.

Unternehmenskommunikation

Nur Geschäftsführern, Mitarbeitern von Plexus Corporate Communications und anderen Mitarbeitern mit ausdrücklichem Auftrag durch den Chief Executive Officer ist es gestattet, mit der Öffentlichkeit, den Medien, Investoren und Wertpapieranalysten im Namen des Unternehmens zu kommunizieren. Die Kommunikation des Unternehmens mit der Öffentlichkeit ist korrekt und geordnet zu gestalten. Falls Sie im Zusammenhang mit Ihrer Arbeit, aber nicht als Teil Ihrer gewöhnlichen Aufgaben, einen Vortrag halten, einen Artikel schreiben, unterrichten oder eine ähnliche Aktivität durchführen, ist dies im Voraus durch den Leiter des Communications and Brand Management zu genehmigen.

Einhalten der Vorgaben

Plexus unterliegt weltweit einer wachsenden Anzahl von Vorgaben. Wir erwarten von allen Mitarbeitern, dass Sie sich zur Einhaltung aller geltenden Gesetze und Anforderungen im In- und Ausland, die auf ihren Arbeitsbereich zutreffen, verpflichten. Mitarbeiter werden zu allen geltenden Vorgaben in ihren Arbeitsbereichen geschult. Compliance-Beauftragte stellen mit Hilfe von verschriftlichten Richtlinien und Verfahren sicher, dass alle Vorgaben eingehalten werden. Falls Ihnen Verstöße auffallen oder Sie angehalten werden, gegen geltende Regeln zu verstoßen, müssen Sie dies umgehend melden. Im Folgenden finden Sie einige Beispiele für geltende Gesetze und Anforderungen.

Import/Export

In vielen Ländern, einschließlich den USA, gibt es internationale Handelsgesetze, die den Import und Export von Waren, Dienstleistungen und Technologien regeln. Diese Gesetze betreffen viele Bereiche unseres Betriebs, einschließlich den Transport von Produkten und Komponenten, dem Austausch von elektronischen Informationen und den Aufenthalt von Besuchern aus dem Ausland an den Standorten in den USA. Gemäß den geltenden Gesetzen in den USA und anderen Ländern, in denen wir Geschäfte tätigen, ist es Plexus untersagt, direkt oder indirekt Handel mit Ländern, Organisationen oder Individuen zu treiben, die Sanktionen unterliegen. Plexus hält sich in allen Ländern, in denen wir geschäftlich aktiv sind, an die geltenden Import- und Exportregulierungen.

Öffentliche Verträge und Beziehungen zu Behörden

Bei Plexus schätzen wir die Arbeit, die wir für öffentliche Auftraggeber ausführen, besonders und sind darauf bedacht, diese Beziehungen auszubauen. Aufgrund der komplexen Natur der Regulierungen, denen diese Beziehungen unterliegen, ist Plexus bemüht, nicht einmal den Anschein von Unregelmäßigkeiten zu erwecken. Die Geschäfte von Plexus unterliegen in diesen Beziehungen oft zusätzlichen Regeln und Regulierungen. Ein Missachten dieser Vorgaben kann zu ernststen Konsequenzen, wie dem Ausschluss von öffentlichen Aufträgen, Bußgeldern oder Strafen, führen.

Mitarbeiter sind verpflichtet, bekannte oder vermutete Fälle von Betrug, Interessenkonflikten oder Bestechung im Zusammenhang mit den Aktivitäten von Plexus im Rahmen eines Vertrags oder Untervertrags mit der US-Regierung, einschließlich Überbezahlung von Plexus, inkorrekte oder nicht autorisierte Rechnungsstellung bei öffentlichen Aufträgen oder dem Einreichen von inkorrekten oder unvollständigen Kosten- oder Preisinformationen, die von der US-Regierung benötigt werden, umgehend an den Corporate Compliance Officer zu melden.

Die Umwelt

Plexus ist sich darüber bewusst, dass zu einem Angebot von erstklassigen Diensten und Produkten Verantwortung für die Umwelt gehört. Bei Plexus sind wir bemüht, bei der Ausübung unserer Geschäfte auf den Erhalt und die Förderung einer sauberen, sicheren und gesunden Umwelt zu achten.

Aus diesem Grund stellen wir sicher, dass bei unseren Herstellungsprozessen alle Umweltgesetze und -vorgaben eingehalten werden. Chemikalien und gefährliche Substanzen werden sicher verwahrt und angemessen entsorgt. Abwasser, Abfälle und Emissionen werden überwacht, eingedämmt und vor der Entsorgung gemäß den vor Ort geltenden Gesetzen vorbehandelt. Alle erforderlichen Genehmigungen und Registrierungen werden eingeholt und regelmäßig erneuert.

Erläuterungen

Kein Vertrag

Bei diesem Kodex handelt es sich nicht um einen Vertrag und dieses Dokument stellt weder eine Einstellungsvereinbarung dar noch hat es Einfluss auf das Einstellungsverhältnis von Mitarbeitern. Plexus behält sich das Recht vor, den Kodex jederzeit anzupassen. Es liegt im alleinigen Ermessen des Vorstands und der Geschäftsführung von Plexus, den Kodex auszulegen und durchzusetzen oder auf Vorgaben aus dem Kodex zu verzichten.

Tochtergesellschaften

Alle Nennungen von „Plexus“ umfassen Plexus Corp. und alle Tochtergesellschaften und Niederlassungen, von denen Plexus Corp. direkt oder indirekt über mehr als 50% der Stimmrechte verfügt.

<u>REV</u>	<u>FREIGABEDATUM</u>	<u>URSPRUNG</u>	<u>GRUND FÜR ÄNDERUNG(EN)</u>
Ein	01. Mai 2008	Megan Matthews/Tim Pitsch	Erste Freigabe zur Abstimmung
B	19. Sep. 2008	Tim Pitsch	Aufgenommen CR #22677. Revision auf Basis der Prüfung und der Kommentare durch Vorstand
B.1	13. Okt. 2008	Tim Pitsch	Aufgenommen CR #22888. Titel „VP of Marketing and Branding“ entfernt, da nicht mehr zutreffend.
M	13. Okt. 2009	Rick Milanowski	Aktualisierung mit Änderungen von 2009, via Vorstand (Ethik-Hotline etc.)
D	08. Dez. 2011	Kurt Wanless	Aktualisierungen mit Änderungen von 2011, genehmigt durch Nominating & Corporate Governance Committee des Vorstands
D	04. Sep. 2012	Kurt Wanless	Hinzufügung der Abschnitte treuhändische Verantwortung und Datenschutz; Zusatzinformationen zu vertraulichen Informationen und öffentlichen Aufträgen
E.1	19. Dez. 2012	Kurt Wanless	Aufgenommen CR #50529 – Kontaktliste aktualisiert
E.2	06. Sep. 2013	Kurt Wanless	CR 54887 – Aktualisierung Titel und Kontaktinformationen auf Seite 3 und Kopfzeile.
F	3. Juni 2014	Kurt Wanless	CR 58119 Aktualisierung mit Änderungen 2014, einschließlich Abschnitte zu Bekämpfung von Menschenhandel und soziale Medien.
G	20. Jan. 2015	Kurt Wanless	CR 61114 Revision Format; Inhalt bearbeitet, unter anderem Leitfaden zu ethischer Urteilsfindung sowie Plexus-Werte und Führungsverhalten.
H	30. Jan. 2017	Michael Weber	Streichen der Stellungnahme zu Waffen. Aktualisierung Kontakte. Neues Vorwort von Todd Kelsey als neuem CEO.