



CÓDIGO DE CONDUCTA Y ÉTICA *PARA PROVEEDORES*

Revisión. 2026

FOXCONN BAJA CALIFORNIA, S.A. de C.V.

Contenido

1. Introducción	4
2. Definiciones	4
3. Laborales	5
3.1 Libre Elección de Empleo y Prohibición del trabajo forzado	5
3.2 Evitar la mano de obra infantil.....	5
3.3 Horas de Trabajo.....	6
3.4 Remuneración justa y seguridad social.....	7
3.5 Trato humano	7
3.6 Evitar cualquier forma de discriminación	7
3.7 Libertad de asociación	7
3.8 Protección de los trabajadores jóvenes.....	8
3.9 Protección de los derechos de maternidad y salud de las trabajadoras	8
4. Salud y Seguridad.....	9
4.1 Seguridad en el Empleo y Trabajo Seguro.	9
4.2 Preparación para emergencias	9
4.3 Lesiones y enfermedades laborales.....	9
4.4 Vigilancia a las normas de seguridad e higiene	10
4.5 Trabajo de fuerza física	10
4.6 Protección de la maquinaria	10
4.7 Saneamiento, alimentación y alojamiento	10
4.8 Comunicación sobre salud y seguridad.....	10
5. Medio ambiente	10
5.1 Permisos e informes medioambientales.....	11
5.2 Prevención de la contaminación y reducción de los recursos	11
5.3 Sustancias Peligrosas	11
5.4 Residuos solidos	11
5.5 Emisiones a la atmosfera	11
5.6 Minerales de Conflicto	11
5.7 Gestión del agua	11
5.8 Consumo de energía y emisiones de gases invernadero	12
6. Ética	12
6.1 Integridad del Negocio.....	12

6.2 Sin ventaja indebida.....	12
6.3 Confidencialidad de la Información	12
6.4 Políticas de Conducta Empresarial.....	14
6.5 Protección de la identidad y no represalias.....	14
6.6 Compra de productos y servicios.....	15
6.7 Control de Acceso Físico	15
7.Sistema de gestión	15
8.Declaracion	17
11. Evaluación	18

1. Introducción

Establecido a partir de la Política Global del Código de Conducta de Foxconn (CoC), el Código de Conducta de Responsible Business Alliance (RBA), el Código de Conducta y Ética en los Negocios de Foxconn Baja California; el Código de Conducta para Proveedores es el conjunto de normas éticas, que se comprometen a respetar todos los proveedores de Foxconn Baja California; este compromiso se adopta con base a una serie de principios y valores éticos que compartimos todos los miembros de la organización. El Código ofrece un conjunto de valores, principios y normas para guiar la toma de decisiones y la conducta cuando surgen asuntos en el área de la ética. No suministra un conjunto de reglas que describen la forma en que se deben actuar en todas las situaciones. Las aplicaciones específicas del Código deberán tener en cuenta el contexto en el cual deberá ser considerado y la posibilidad de que surjan conflictos entre los valores, principios y normas del Código. Las responsabilidades éticas emanan de toda relación humana, desde la personal y familiar a la social y profesional.

2. Definiciones

- **PRINCIPIOS:** Son verdades universales aceptadas que son válidas a través del tiempo, en diferentes regiones y en cualquier tipo de relación.
- **VALORES:** Son los principios aceptados por una persona a los que se les reconoce validez de acuerdo con las creencias, intereses y aspiraciones de esa persona en particular que las adopta.
- **ACTITUDES:** Son una serie de opciones preconcebidas por los individuos a base de actuar sistemáticamente en el mismo sentido frente a una misma situación.
- **CONGRUENCIA:** Proceso en el que puede observarse una coincidencia permanente y consistente entre la forma que una persona piensa habla y actúa.
- **ACOSO LABORAL:** Forma de violencia psicológica, o de acoso moral, practicada en el ámbito laboral, que consiste en acciones de intimidación sistemática y persiste, como palabras, actos, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, la dignidad o integridad de víctima. Puede ser por agresores de jerarquías superiores, iguales o incluso inferiores a las de las víctimas. También es conocido con el término anglosajón mobbing.
- **ETICA:** Describe la investigación y análisis de los principios y los dilemas morales. El término también se puede aplicar a las reglas o reglamentos que establecen cuáles acciones son buenas o malas para el individuo o el grupo.

- **TRABAJO FORZADO:** todo trabajo o servicio exigido a cualquier persona bajo amenaza de cualquier pena y por la que dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente.
- **EPP:** Equipo de Protección Personal
- **FBC:** Foxconn Baja California.
- **SST:** Seguridad y salud en el trabajo.
- **SAQ:** Supplier Assessment Questionnaire (Cuestionario de Evaluación de Proveedores)
- **CoC:** Code of Conduct (Código de conducta)
- **RBA - Responsible Business Alliance** (Alianza de Negocios Responsables)
- **LFT - Ley Federal del Trabajo**
- **EMAS - Eco-Management and Audit Scheme** (Sistema de Gestión y Auditoría Medioambientales)
- **BLANQUEO O LAVADO DE DINERO:** Consiste en ocultar o encubrir el origen de beneficios obtenidos ilícitamente, de forma que parezcan provenir de fuentes legítimas.
- **SOBORNO:** El soborno se produce cuando se proporcionan directa o indirectamente beneficios (cosas de valor) a personas, incluidos funcionarios públicos, socios empresariales, o clientes o posibles clientes para su beneficio personal, a fin de influir en sus acciones o decisiones relativas a sus cargos oficiales o de la empresa.
- **COSAS DE VALOR:** pueden incluir dinero en efectivo, equivalentes de efectivo (por ejemplo, tarjetas de regalo), comidas, entretenimiento, viajes, obsequios, empleo, contratos, servicios en especie, tales como la realización de trabajos de reparación en el domicilio particular de alguien.
- **EXTORSION:** Presión que se ejerce sobre alguien mediante violencia, intimidación y/o amenazas para realizar u omitir un acto para obtener beneficio directo o indirecto.

3. Laborales

Se compromete a defender los derechos humanos de los trabajadores y a tratarlos con dignidad y respeto, tal y como lo entiende la comunidad internacional. Esto se aplica a todos los trabajadores, incluso empleados temporales, migrantes, estudiantes, contratados, directos y todo tipo de trabajador.

3.1 Libre Elección de Empleo y Prohibición del trabajo forzado

Foxconn Baja California respetará la libre elección de empleo no utilizará la mano de obra forzada, violencia física y sexual, engaños, restricciones, en condiciones de servidumbre, explotación o trata de personas, esto con referencia al cumplimiento de los indicadores de trabajo forzado de la OIT. Todo

trabajo realizado será estipulado mediante un contrato laboral en su lengua materna de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo. En caso de contratar a personas migrantes extranjeros deben recibir el contrato de empleo antes de salir de su país de origen y no se permitirá ninguna sustitución o cambio en el contrato de empleo al llegar al país, a menos que estos cambios se realicen para cumplir con la ley local y proporcionar términos iguales o mejores. No se exigirá a los trabajadores que paguen comisiones o cuotas por contratación a agentes, u otros cargos relacionados durante su contratación, ni se van a retener documentos personales originales en este caso, en ningún momento se les negará a los trabajadores el acceso a sus documentos. Todo el trabajo debe ser voluntario y así también el trabajador tiene la completa libertad de abandonar su empleo en cualquier momento mediante la debida notificación y de acuerdo con las leyes aplicables.

3.2 Evitar la mano de obra infantil

Foxconn Baja California verificara por medio de sus procedimientos internos la edad de sus contratantes. No recurrirá a la mano de obra infantil “El termino infantil hace referencia a un menor de 15 años” de acuerdo a las diferentes leyes nacionales, así como los acuerdos internacionales inherentes al trabajo infantil. Si se identifica trabajo infantil, se proporcionarán asistencia y soluciones.

3.3 Horas de Trabajo

Una semana laboral se limitará a 60 horas y se permitirá a los trabajadores al menos un día de descanso por cada seis días de trabajo según lo estipulado en el RBA CoC. Las vacaciones, los períodos de permiso y los días festivos deben ser basados en las leyes y regulaciones gubernamentales aplicables. Así mismo Foxconn Baja California reconoce que las horas extraordinarias irrazonables para los trabajadores resultarán en una reducción de la productividad, aumento de la rotación, aumento de las tasas de lesiones y enfermedades. Además, Foxconn Baja California establece que las horas extraordinarias serán voluntarias y remuneradas de acuerdo con RBA CoC no menos del 125% del trabajo regular.

Basado en ese requisito mínimo, Foxconn Baja California también deberá cumplir con las leyes locales a este requisito y desarrollar el cierre de brechas y al desarrollo de planes de mejora de forma continua. Foxconn Baja California también llevará a cabo sesiones de revisión y discusión con partes interesadas y agencias de aplicación de la ley y clientes relevantes para asegurar la observancia legal a nivel mundial y local.

Foxconn Baja California de acuerdo a las leyes aplicables se compromete a respetar las jornadas de trabajo con el propósito de que los trabajadores disfruten de su tiempo libre dentro y fuera de la empresa

incluyendo los días de asueto estipulados en la Ley Federal del Trabajo y los que la empresa designe como días no laborables.

3.4 Remuneración justa y seguridad social

Todo trabajador de Foxconn Baja California recibirá una justa remuneración económica de acuerdo a la prestación de sus servicios y a un periodo determinado conforme a las leyes y normas aplicables, considerando no será menor al salario mínimo. La remuneración se entrega de manera directa al trabajador y sin deducciones inapropiadas no estipulados en la LFT como no se permitirán las deducciones del salario como medida disciplinaria. Los trabajadores reciben un talón de pago con el detalle de su remuneración. Foxconn Baja California proveerá a todos los trabajadores al inicio de su contratación su registro al seguro social entidad que tiene la finalidad de garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

3.5 Trato humano

No debe haber un trato severo e inhumano, incluido el acoso sexual, abuso sexual, castigo corporal, coerción mental o física o abuso verbal de trabajadores.

Las políticas disciplinarias y los procedimientos en apoyo de estos requisitos deben estar claramente definidos y comunicados a los trabajadores.

3.6 Evitar cualquier forma de discriminación

- Todo trabajador de Foxconn Baja California deberá dirigirse con estricto respeto, cordialidad y profesionalismo a sus compañeros de trabajo subordinados y/o jefes.
- Queda prohibida cualquier actividad que pueda afectar la integridad física o moral de los trabajadores.
- Queda prohibido generar situaciones de discriminación, y abusos de carácter psicológico, físico, sexual, laboral en la relación de trabajo. Además, no se someterá a los trabajadores o potenciales trabajadores a pruebas médicas, incluidas pruebas de embarazo o virginidad, ni a exámenes físicos que puedan ser utilizados de un modo discriminatorio.
- No se tolerará cualquier acto de discriminación que atente contra la dignidad moral y física de los trabajadores que hayan estado en contacto con algún familiar, trabajador, o que se le haya diagnosticado alguna infección o enfermedad contagiosa, como por ejemplo COVID-19, Influenza, etc.

- Bajo ninguna circunstancia estarán permitidas actividades en que se use el acoso físico o verbal a los trabajadores.
- Se proporcionan adaptaciones razonables para trabajadores con discapacidad y para libertad de culto.
- El trato entre los trabajadores de Foxconn Baja California deberá ser de respeto, tolerancia y de mutuo apoyo permitiendo de esta manera el buen ambiente laboral dentro de la organización.

Foxconn Baja California en un entorno de negocios globalizado garantiza las buenas prácticas de no discriminación por motivos de raza, color, edad, género, orientación sexual, etnia, nacionalidad, discapacidad, embarazo, religión, afiliación política, participación en sindicatos o estado civil. Además, los trabajadores o candidatos al empleo no deben ser sometidos a exámenes médicos que puedan utilizarse en forma discriminatoria.

3.7 Libertad de asociación

En ningún momento actuarán en contra de los trabajadores que deseen ejercer en cualquier forma, participar o no participar en una asociación, organización de trabajadores o negociación colectiva. Se considerarán formas de represalias las suspensiones, despidos o cualquier penalidad en el pago de los trabajadores. De tal manera la empresa o sus representantes no discriminarán a los solicitantes que hayan previamente ejercido su derecho de pertenecer a dichas organizaciones.

3.8 Protección de los trabajadores jóvenes

Con base a las leyes aplicables Foxconn Baja California protege la seguridad y la adecuada contratación a los trabajadores menores de 18 años (trabajadores jóvenes) no realizando trabajos en turno nocturno, tiempo extra ni que puedan poner en riesgo su salud y seguridad física y mental. Los trabajadores jóvenes, en prácticas y aprendices será, al menos, el mismo régimen salarial que el de otros trabajadores principiantes que realicen tareas iguales o similares. Realizando una gestión adecuada de los trabajadores estudiantes mediante el mantenimiento adecuado de sus registros. Se alienta el uso en el lugar de trabajo de programas legítimos de aprendizaje, que cumplan con todas las leyes y los reglamentos.

3.9 Protección de los derechos de maternidad y salud de las trabajadoras

El proveedor se compromete a proteger los derechos y la salud de las mujeres trabajadoras. La protección de la salud en el trabajo para mujeres trabajadoras implica velar por prestaciones sociales, pausas para la lactancia y proporcionarse protección contra el despido y la discriminación por motivos de maternidad. No se podrá rescindir el empleo de una trabajadora durante su embarazo o ausencia por maternidad. Las trabajadoras tendrán derecho a un período de licencia de maternidad de no menos

del requisito legal. A una mujer trabajadora se le garantiza el derecho volver a la misma posición o una posición equivalente pagada a la misma tasa al final de su permiso o licencia de maternidad. También se deben tomar medidas razonables para eliminar las condiciones de trabajo con alto riesgo para mujeres embarazadas, mujeres / madres lactantes, eliminar o reducir cualquier riesgo de salud y seguridad en el lugar de trabajo para mujeres embarazadas y madres lactantes incluidos los asociados con sus asignaciones de trabajo, así como incluir alojamiento para madres lactantes.

4. Salud y Seguridad

Reconoce la importancia de minimizar la incidencia de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, un ambiente de trabajo seguro y saludable, lo cual mejora la calidad de nuestros productos y servicios, por lo cual se compromete a cumplir con los requisitos legales y otros.

4.1 Seguridad en el Empleo y Trabajo Seguro.

Reconoce la importancia de una correcta identificación de los peligros inherentes a nuestras actividades, debido a esto, ha establecido un procedimiento de identificación de peligros y evaluación donde se establece las acciones a tomar con los mismos.

4.2 Preparación para emergencias

Es consciente de la necesidad de identificar y evaluar las potenciales situaciones de emergencia, por lo tanto, es recomendable establecer procedimientos para el plan de respuesta a emergencias donde se abordan temas como:

- Identificación de emergencias potenciales
- Evaluación de riesgo
- Capacitación del personal
- Procedimiento de evacuación
- Simulacros de emergencias
- Formación de brigadas

4.3 Lesiones y enfermedades laborales

Se establecen procedimientos para la investigación de accidentes con la finalidad de identificar las causas raíz y tomar medidas para evitar la recurrencia.

4.4 Vigilancia a las normas de seguridad e higiene

El proveedor reconoce la importancia de mantener un conocimiento actualizado del estado de cumplimiento a los requisitos legales aplicables, por lo cual ha establecido mecanismos para identificar los requisitos legales y otras partes interesadas.

4.5 Trabajo de fuerza física

Es consciente de la importancia de que las estaciones de trabajo sean adecuadas y seguras para los colaboradores, por lo cual se establecen mecanismos para evaluar la ergonomía de las estaciones de trabajo, así mismo procedimiento para el manejo de materiales de forma manual.

4.6 Protección de la maquinaria

Se establecen procedimientos para la identificación de peligros y evaluación de riesgos en maquinaria y equipo. Así mismo cuenta con procedimientos establecidos para mantener en óptimas condiciones de operación la maquinaria y equipo.

4.7 Saneamiento, alimentación y alojamiento

Si aplica dentro de sus instalaciones se debe cumplir con lo mencionado por la ley. Cubriendo lo mínimo necesario para la seguridad y protección de los trabajadores.

4.8 Comunicación sobre salud y seguridad

Consiente de la necesidad de que los trabajadores conozcan los temas de seguridad, se establecen mecanismos para hacer llegar al personal las medidas de seguridad aplicables a sus actividades, los mecanismos utilizados son:

- Presentaciones en pantallas
- Capacitaciones
- Procedimientos
- Señalamientos de seguridad
- Etiquetas de riesgos

5. Medio ambiente

Todas las actividades se llevan a cabo de manera respetuosa con el medio ambiente. Los sistemas de gestión reconocidos, como la norma ISO14001 y el Sistema de Gestión y Auditoría Medioambiental (EMAS, por sus siglas en inglés) se han utilizado como referencias en la preparación de este punto y pueden ser una fuente de información adicional.

5.1 Permisos e informes medioambientales

Se establecen procedimientos para la revisión de los requisitos legales aplicables para asegurar su cumplimiento y seguimiento.

5.2 Prevención de la contaminación y reducción de los recursos

Es consciente de la necesidad de gestionar sus emisiones y descargas de contaminantes generadas por las actividades, por lo cual se establecen guías para el uso adecuado de recursos como el agua y la energía, procedimientos de mantenimiento preventivo a maquinaria y equipo.

5.3 Sustancias Peligrosas

Se establecen procedimientos para controlar el uso de sustancias químicas en planta, en el cual se establecen criterios para la introducción de nuevas sustancias químicas, así como el uso y almacenamiento de las mismas, así como la disposición de los residuos peligrosos generados por su utilización.

5.4 Residuos solidos

Establecen procedimientos de control de residuos de manejo especial, donde se abordan temas como la separación adecuada de los residuos para aprovechar al máximo los mismos.

5.5 Emisiones a la atmosfera

Se monitorea de manera periódica sus emisiones con la finalidad de estar conscientes del estado de cumplimiento.

5.6 Minerales de Conflicto

Como parte de nuestro compromiso con la sostenibilidad y las prácticas éticas, todos nuestros proveedores deben garantizar que los materiales suministrados cumplan con las normativas internacionales sobre materiales restringidos, como REACH y RoHS. Además, requerimos que los proveedores certifiquen que los minerales 3TG (estaño, tantalio, tungsteno y oro) no provienen de fuentes que financien conflictos, en conformidad con las regulaciones aplicables y los estándares de debida diligencia verificados por auditores independientes.

Los proveedores de Foxconn Baja California deben asegurarse de que las materias primas utilizadas en los productos destinados a nuestra empresa no contengan minerales extraídos de zonas en conflicto, donde la explotación de estos recursos implique violaciones de derechos humanos o favorezca, directa o indirectamente, a grupos armados.

5.7 Gestión del agua

Se aplica un programa de gestión del agua que caracterice, documente, y supervise las fuentes, el uso y la descarga de agua; que busque oportunidades para conservar el agua; y que controle los canales de contaminación. Todas las aguas residuales se deben caracterizar, supervisar, controlar y tratar como es debido antes de su vertido o eliminación. Se llevará a cabo un seguimiento rutinario de sus sistemas de tratamiento y contención de aguas residuales para garantizar un rendimiento óptimo y el cumplimiento de la normativa.

5.8 Consumo de energía y emisiones de gases invernadero

Se establecen objetivos de reducciones de sus emisiones generadas por el consumo de energía.

6. Ética

6.1 Integridad del Negocio

La relación con terceros deberá estar orientada a situaciones con carácter de negocio usando un buen juicio y hacer lo que éticamente es correcto.

Un conflicto de intereses surge cuando nuestros intereses personales contravienen a los intereses de la empresa, proveniente de una fuente externa o una interna (incluyendo aquellos de un familiar u organización con la cual tengamos una relación significativa)

La gran mayoría de los conflictos de intereses reales o potenciales pueden ser resueltos o evitados si son debidamente divulgados y aprobados; por tanto, debemos comunicar inmediatamente al área jurídica del departamento de Recursos Humanos de Foxconn Baja California

6.2 Sin ventaja indebida

No se prometen, ni ofrecen, ni se autorizan, ni se dan o aceptan sobornos u otros medios para obtener ventajas indebidas. Esta prohibición cubre prometer, ofrecer, autorizar, dar o aceptar cualquier cosa de valor, ya sea directa o indirectamente a través de un tercero, con el fin de obtener, retener negocios, negocios personales, extorsionar, o de lo contrario, obtenga una ventaja indebida. La compañía hace manifiesta su posición de No Tolerancia, no promueve, no acepta, o encubre actos enmarcados dentro de los conceptos de soborno, extorsión y corrupción en ninguna de sus relaciones comerciales, ni blanqueo o lavado de dinero. Los directivos, altos mandos y proveedores de la empresa se comprometen a mantener altos principios morales y éticos en el cumplimiento de las leyes aplicables y la presente política. La compañía cuenta con procedimientos que regulan los contratos, operaciones y transacciones locales o internacionales, los cuales serán de mandatorio cumplimiento. Por tal motivo queda estrictamente prohibido recibir y/o aceptar cualquier pago, obsequio o regalo cuyo propósito sea

la de influir en cualquier proceso de la organización y/o adquirir una ventaja de nuestros clientes o proveedores. Así como manifestar por algún medio físico o electrónico el regresar el regalo/obsequio o algún objeto de valor que se entregue con ese fin. Foxconn Baja California no se gana la lealtad de sus clientes y/o proveedores con obsequios y regalías. En cumplimiento con el código, usted debe saber que varias leyes prohíben que se den dentro de las funciones del negocio o fuera de él a quienes realizan las compras o quienes participan en las misma.

Los procedimientos de seguimiento y ejecución deben implementarse para asegurar el cumplimiento de las leyes anticorrupción. Cualquier incumplimiento en la siguiente política se tomarán medidas internas de acuerdo con nuestros mecanismos disciplinarios o externos de acuerdo con la ley y penalizaciones correspondientes por parte de la autoridad. Esto se desarrollado en la política P-HR 24 Anti-Corrupción

6.3 Confidencialidad de la Información

La información es uno de los activos más importantes para la correcta funcionalidad del negocio por tal motivo los trabajadores deberán:

- No divulgar ni difundir ningún tipo de información de la que tenga conocimiento y/o acceso con motivo de la prestación de sus servicios para la empresa, ni a proporcionar a terceras personas, verbalmente, por escrito, por cualquier medio electrónico, dispositivo magnético o cualquier otro medio, directa o indirectamente, información alguna sobre las prácticas comerciales e industriales, secretos industriales y actividades de cualquier clase que observe la empresa en el desarrollo de sus actividades y negocios.
- Reconozco que las titularidades de los derechos de propiedad intelectual pertenecen a la empresa, incluyendo los derechos de autor y de propiedad industrial, sobre los programas de cómputo, procesos industriales, producto, métodos o procesos de producción, medios o formas de distribución o comercialización de productos o de prestación de servicios, informes, artículos, estudios, manuales, sistemas de producción, mejoras a los mismos, aditamentos especiales a programas, simplificación de procesos, sustitución de partes y en general todo tipo de documentos e información, verbal o escrita, que conste por medios electrónicos, dispositivos magnéticos o por cualquier otro, que tenga acceso con motivo de la prestación de mis servicios para con esta empresa, así como respecto a los documentos e información que el suscrito prepare, mejore, implemente y formule, por mí o en colaboración con otros trabajadores de la empresa, y que redunden en beneficio de los bienes y derechos descritos.

- Todo trabajador se obliga a entregar, sin necesidad de que medie requerimiento por parte de la empresa al término y/o rescisión de la relación de trabajo y aún mientras subsista la misma, todo aquel material y/o medio que contenga secretos industriales y/o derechos de propiedad intelectual exclusivos de la empresa, toda vez que dicha información es considerada como información confidencial.
- Reconozco, que la revelación de la información confidencial y/o secretos industriales y/o de la propiedad intelectual descrita, no constituye una opción, otorgamiento, permiso ni licencia para que ésta se utilice en forma distinta a la prestación de mis servicios a la empresa, por el contrario, me responsabilizo por cualquier acto propio y/o del personal a mi cargo.
- Me comprometo con la seguridad de la información/Uso del Intranet/Internet/almacenamiento local (fijo y removible), el uso del correo electrónico (E-mail), así como la revelación de los mensajes enviados o recibidos por los empleados de la compañía utilizando el sistema de correo electrónico de Foxconn Baja California. También a cumplir con la legislación aplicable y las buenas costumbres, procurando alejarse de cualquier práctica de Acceso ilícito a sistemas y equipos de informática, corrupción, extorsión, fraude, abuso de confianza, y en general de toda conducta delictuosa.

6.4 Políticas de Conducta Empresarial

Prevenir transgresiones a la ley y las políticas de la empresa, así como promover:

- La honestidad y la ética en la conducta, incluido el manejo ético de los conflictos de intereses reales o aparentes que produzcan relaciones personales y profesionales.
- Que se brinde una información completa, exacta, oportuna y comprensible en los informes y documentos que la empresa presente o someta a los organismos de gobierno y en otras comunicaciones a terceros.
- El cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones gubernamentales.

6.5 Protección de la identidad y no represalias

Programas que garantizan la confidencialidad, el anonimato y la protección de proveedores, empleados, clientes y consumidores. Los denunciantes de irregularidades de los trabajadores deben mantenerse, a menos que lo prohíba la ley. Las quejas anónimas con descripciones claras y específicas de persona / hora / lugar / evento deben ser aceptado y protegido. Se compromete en proteger las expectativas razonables de privacidad de la información personas con todas las personas con las que hacemos negocio, proveedores, clientes, consumidores y empleados

6.6 Compra de productos y servicios

Todos los trabajadores involucrados en la compra de productos y servicios deben ser objetivos e imparciales cuando tomen decisiones relacionadas con la compra.

6.7 Control de Acceso Físico

Desarrollar procedimientos que cubran el control del acceso físico para garantizar la privacidad de las comunicaciones, mantener la seguridad de los equipos de comunicaciones de la empresa y proteger la integridad de los trabajadores.

7.Sistema de gestión

Para garantizar el cumplimiento, la aplicación en todas las prácticas y el buen manejo de todo lo establecido en este código, se deberá crear un Sistema de gestión para el seguimiento, integrado por procedimientos y/o políticas internas con base a la responsabilidad social y ambiental.

- Asignar responsables para el cumplimiento con lo mencionado en el presente código.
- Periódicamente realizar revisiones a los requisitos legales en temas laborales/éticos y medio ambiente/salud y seguridad.
- Evaluaciones de riesgo del cumplimiento del código; Revisiones internas como método de prevención
- Contar con los objetivos e mejora para el cumplimiento
- Proporcionar capacitación a directivos y trabajadores en temas de Código de conducta mínimo de manera anual.
- Procesos claros de comunicación interna para los trabajadores.
- Asignar medios de retroalimentación y denuncia como: buzón de sugerencias, línea telefónica entre otros, para trabajadores y terceros. Expresando cualquier incumplimiento al presente código. Todo comentario o queja puede ser anónima si el emisor así lo prefiere.
- Determinar revisiones internas periódicas a sus prácticas para validar el cumplimiento al código.
- Identificar las no conformidades, ejecutar acciones correctivas y medidas necesarias para eliminarlas.

Línea directa con Foxconn Baja California

Cualquier incumplimiento a lo antes mencionado también podrá ponerse en contacto con los diferentes medios de atención de Foxconn Baja California S.A de C.V:

Buzón de sugerencia que se encuentra dentro de los pasillos de Foxconn Baja California, Línea azul; atención a quejas y sugerencias 664-627 7171.

Todo comentario o queja se puede realizar de manera anónima si el emisor así lo prefiere.

Consecuencias al no cumplir con lo mencionado en el código:

El proveedor se compromete a llevar prácticas para la mejora continua cubriendo lo mencionado en el código o bien las leyes locales o actividad si estas representan una mejor práctica. Si se presenta una violación a estas buenas prácticas mencionadas, Foxconn Baja California podrá considerar sanciones inmediatas como la cancelación de órdenes de compra, contratos o restricciones a negocios futuros.

Foxconn Baja California podrá decidir reanudar la relación con el proveedor si se completa una Auditoria de manera satisfactoria.

8.Declaracion

Foxconn Baja California S.A de C.V
DECLARACIÓN DE DIRECTIVO, EMPLEADO O TERCERO

Al Representante Legal de Foxconn Baja California S.A de C.V:

He leído, entiendo y acepto los principios y las normas de conducta contenidos en el Código de Conducta de proveedores de Foxconn Baja California S.A de C.V los cuales me comprometo a cumplirlos. A la presente declaración reconozco que se me ha informado y entregado el Código de Conducta y Ética en los Negocios.

Entiendo que dicha declaración y acuerdo no constituye ni da lugar a un contrato de empleo.

Nombre completo _____

Firma: _____

Fecha: _____

Una vez completo y firmado esta declaración, deberá remitirlo a Foxconn Baja California.

Foxconn Baja California S.A de C.V
Laguna Mainar No. 5520, El Lago
Tijuana Baja California México C.P. 22210
R.F.C. STE-961001-959

11. Evaluación



Código de conducta y ética en los negocios

Evaluación de curso

Nombre: _____

No. Empleado: _____ Área: _____ Fecha: _____

Instrucciones: Subraye la respuesta correcta

1. ¿Qué es un Código de conducta y ética en los negocios?
 - a) Leyes gubernamentales.
 - b) Guía para realizar las actividades en la operación.
 - c) Conjunto de valores, principios y normas para guiar la toma de decisiones.
2. ¿Quiénes están obligados a cumplir con el Código de conducta y ética en los negocios?
 - a) Comunidad.
 - b) Empleados, Directivos de FBC, Proveedores, Visitas, Contratistas
 - c) Solo los responsables
3. ¿Cuáles son los medios de retroalimentación y denuncia?
 - a) Buzón de sugerencia en pasillos, Online, Llamada telefónica.
 - b) Solo presencial.
 - c) Portal de FBC.
4. Ejemplos de condiciones de la calidad de vida:
 - a) Vigilancia a las normas de seguridad, Incremento del tráfico vehicular
 - b) Aceptación Formal de los Derechos Humanos, No a la discriminación y No trabajo forzado.
 - c) Diversidad cultural, Desigualdad económica.
5. Es importante reportar condiciones de riesgo a la línea de emergencias de Foxconn B.C.
 - a) 664 627 7911
 - b) 664 627 7171
 - c) 664 627 1919
6. ¿Menciona las dos normas reconocidas para la protección del medio ambiente?
 - a) ISO9001 y IATF
 - b) ISO14001 y EMAS
 - c) ISO14001 y NOM035
7. Foxconn B.C. está comprometido con la protección del medio ambiente, controlando las sustancias químicas utilizadas en la realización de nuestros productos.
 - a) Verdadero
 - b) Falso
8. Foxconn B.C. está comprometido a prevenir, salvaguardar y actuar ante cualquier caso que atente con la integridad de nuestros colaboradores.
 - a) Verdadero
 - b) Falso
9. Algunos ejemplos de Políticas de Conducta Empresarial son:
 - a) Política de libre movimiento y política de dependencia de asociación
 - b) Política de acoso y hostigamiento y Política de interrelación
 - c) Política de libertad de asociación y política de libre movimiento
10. Es obligación de todos manifestar cualquier incumplimiento al código, políticas o reglamentos
 - a) Verdadero
 - b) Falso