

BIZLINK 行为准则

(简体中文译本参阅时，有任何疑问请依据英文版本为主)

2019年05月02日董事会决议通过
2022年11月10日第一次修订
2024年05月14日第二次修订

公司制定本「行为准则」的目标是在公司所有活动中促进诚信。「诚信」代表道德、诚实和专业。它也像征着公司内部和员工之间的诚信和廉洁，以及公司对所有利害关系人采取的行动，以实现企业的永续发展。

因此，本行为准则被认为对所有员工具有约束力，并因此在各方面得到实施。有时可能会出现道德问题。我们希望本行为准则能够引导员工诚信地做出决策。员工有义务努力成为公司利益的延伸——始终在法律范围内——并有责任防止公司利益受到损害和损失。

本公司期望所有员工在履行职责和职能时遵守本《行为准则》，以维护公众信任，确保对利害关系人、社会和环境的责任，并确保公司的可持续成长和发展。公司也希望与子公司、合资企业、供应商、客户和其他与公司合作的个人共同实践本《行为准则》，以促进经济、社会、环境的永续发展。

A. 道德规范

1) 公司遵守当地法律法规，并支持相关国际标准，包括国际劳工组织三方原则宣言、经合组织跨国企业指南、联合国全球契约、联合国世界人权宣言和负责任商业联盟行为准则。

2) 商业诚信作为一般原则

- 在所有业务互动中都应坚持最高的诚信标准。
- 公平竞争是自由市场正常运作的重要前提。
- 公司应采取零容忍政策以禁止任何形式之贿赂、贪污、敲诈勒索及挪用公款。

3) 拒绝任何形式的贿赂或腐败行为

- 不得承诺、提供、授权、给予或接受贿赂或以其他方式获取不正当或不正当利益。该禁令涵盖直接或透过第三方间接承诺、提供、授权、给予或接受任何有价值物品，以获得或保留业务、向任何人直接开展业务或以其他方式获得不正当优势。
- 公司致力于监督和执行所实施的程序，以确保遵守反腐败办法。

4) 拒绝公司之间的非法协议和非法串通

- 禁止公司之间达成可能阻止、限制或扭曲竞争的协议和共谋。其中包括就价格或其他条件达成的协议，以及旨在分配客户、行销产品或人员的安排。
- 禁止与竞争对手交换上一点所列的信息。
- 公司也不非法限制其供应商、客户、分销商的市场占有率，也不滥用其可能持有的任何市场支配地位。

5) 拒绝内线交易

- 内线交易法禁止在知晓重大非公开资讯的情况下进行证券交易（购买，包括卖空或出售），并禁止向随后交易受影响证券的其他人披露重大非公开资讯。
- 违反这些法律对公司董事、高级管理人员和员工以及从此类人员处获取内幕资讯的人造成的潜在后果包括内部后果以及民事责任、刑事罚款和可能的监禁。

6) 资讯的透明度和揭露

- 所有业务交易应透明进行并准确反映在公司的业务帐簿和记录中。

- 伪造记录或歪曲供应链中的条件或做法是不可接受的。

- 有关参与者劳工、健康和安​​全、环境实践、业务活动、结构、财务状况和绩效的资讯应根据适用法律和现行行业惯例进行披露。

7) 智慧财产权

- 智慧财产权应受到尊重；技术和专有技术的转移应以保护智慧财产权并遵守适用法律的方式进行。
- 客户和供应商资讯应受到保护。

8) 企业财产保护

- 所有员工应保护公司资产并确保其有效使用。本公司的资产，无论是有形资产或无形资产，均只能由授权员工或其指定人员使用，且只能用于公司的合法商业目的。

9) 公平商业、广告与竞争

- 应维护公平商业、广告和竞争的标准。

10) 保护身分和禁止报复

- 公司提供确保供应商和员工举报人的机密性、匿名性和保护的计划
- 公司为其人员提供了沟通流程，以便能够提出任何疑虑，而不必担心遭到报复。

11) 负责任的矿物采购

- 公司应制定政策，合理确保其生产的产品中的云母、钴、钽、锡、钨和金不会直接或间接资助或惠及刚果民主共和国及其邻国境内严重侵犯人权的武装团体。
- 本公司应对这些矿物的来源和监管链进行尽职调查，并根据客户要求向客户提供尽职调查措施。

12) 隐私

- 本公司致力于保护与公司有业务往来的每个人（包括供应商、客户、消费者和员工）个人资讯的合理隐私期望。本公司在收集、储存、处理、传输和共享个人资讯时遵守适用的隐私和资讯安全法律和监管要求。

B. 劳工

1) 自由选择就业

- 禁止强迫、债务（包括债役）或契约劳工、非自愿或剥削性监狱劳工、奴役或人口贩运。这包括透过威胁、武力、胁迫、绑架或诈欺获取劳工或服务的方式运输、窝藏、招募、转移或接收人员。
- 除了对进出公司提供的设施进行不合理的限制外，不得对员工在设施内的行动自由进行不合理的限制。
- 所有工作都必须是自愿的，员工可以根据当地法律随时离职或终止雇佣关系。
- 公司和代理不得持有或以其他方式销毁、隐匿、没收或拒绝员工取得其身分或移民文件，例如政府核发的身分证件、护照或工作许可证，除非法律要求持有此类文件。特别是，公司禁止工作场所一切形式的奴役、类似奴役的做法、农奴制或其他形式的统治或压迫，例如极端的经济或性剥削和羞辱。

2) 避免童工

- 公司禁止在其任何设施中使用童工。员工用工政策明确规定，禁止使用童工（15岁以下），禁止雇用未满就业地法律规定义务教育结束年龄的儿童，以及任何可能导致童工的行为。具体而言，公司禁止18岁以下儿童使用最恶劣形式的童工，包括(i) 一切形式的奴役或类似奴役的做法，例如买卖和贩运儿童、债役和农奴制，以及强迫或强制劳动，包括强迫或强制招募儿童用于武装冲突，(ii) 使用、招收或提供儿童卖淫、制作色情制品或进行色情表演，(iii) 使用、收买或提供儿童从事非法活动，特别是生产或贩运毒品，(iv) 其性质或从事该工作的环境可能损害孩子的健康、安全或道德。

3) 工作时间

- 工作周不得超过当地法律规定的最长工作时间。
- 每7天每周至少允许员工休息1天。根据当地法律，在因紧急情况而无法提供休息日的特殊情况下，员工将获得额外的休息日作为替代品。

4) 薪资和福利

- 支付给员工的薪酬应提供足够的生活工资，并遵守所有适用的工资法，包括与最低工资、加班时间和法定福利有关的法律。
- 在遵守当地法律的情况下，员工应按照当地法律规定以及公司与员工之间的合约协议的工资标准获得加班补偿。对于每个工资周期，应向员工提供及时且易于理解的工资表，其中包含足够的资讯以验证 核实所完成工作的准确报酬。

5) 人道待遇

- 公司及其所有利害关系人应尊重人权保护并支持在日常业务中的应用。
- 不得对员工实施严厉和不人道的待遇，包括任何身体或心理暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或身体胁迫或言语虐待、限制行动自由；也不存在任何此类待遇的威胁。
- 明确规定并向员工传达支持这些要求的纪律政策和程序
- 当公司知悉且有权力，应避免成为第 (1) 条所示的各种强迫劳动的同谋或从中受益。
- 公司采取的每项业务行动都积极注意并考虑其活动和关系与人权相关的潜在影响。
- 当公司知悉且有权力，应避免成为共谋者、受益者、间接或默默共谋侵犯人权的行為，并尽速采取行动，建立改变的知识 and 力量。

6) 不歧视

- 不得因与工作固有要求无关的特征而歧视任何员工。
- 公司政策规定，种族、肤色、性别、年龄、性取向、残疾、国籍、社会或民族血统、工会会员资格、婚姻状况、政治立场或宗教信仰不得成为招聘、评估和晋升员工的不利因素。薪资、工作和休息时间、任期保障、工作分配、培训和机会、工作前景、社会保障、职业安全和健康。同样，不得因个人的健康状况而导致就业中的不利或不平等待遇，除非就业或职业安全和健康证明的要求是合理的。

7) 结社和谈判自由

- 根据当地法律，公司尊重所有员工自行选择组建和加入工会、集体谈判和和平集会的权利，以及员工在不必担心受到恐吓的情况下不参加此类活动的权利或根据国家法律进行报复。
- 工会的组成、加入和会员资格不得作为不正当歧视或报复的理由。
- 工会可以根据就业地的适用法律自由运作，包括罢工权和集体谈判权。
- 员工不得因参加工会而受到歧视。
- 工会协会不得影响就业申请、升迁、解雇或调动的决定。
- 当员工代表以不干扰公司正常运作的方式履行职能时，公司不会干预他们的活动。
- 员工和/或其代表应能与管理阶层公开沟通并分享有关工作条件和管理实务的想法和疑虑，而不必担心歧视、报复、恐吓或骚扰。
- 集体谈判的代表组织在谈判桌上得到承认。应以有意义的方式提供讨论、资讯和谈判过程。使用集体谈判作为解决工作条件和雇用条款以及公司与员工之间关系的建设性论坛是集体谈判的预期重点。
- 谈判过程旨在讨论、讨论和解决以下领域的问题：
 - 重组
 - 培训
 - 裁员程序
 - 安全健康问题
 - 申诉与纠纷
 - 结算程序
 - 纪律规定
 - 家庭和社区福利

8) 私人/公共安全部队

- 若因公司方面缺乏指示或控制、人员违反了禁令，而使用保安部队来保护项目，则公司雇用或使用私人或公共保安部队禁止(i) 进行酷刑和残忍、不人道或有辱人格的待遇，或 (ii) 损害生命或肢体，或 (iii) 损害组织权和结社自由。

C. 职业健康与安全

1) 职业安全

- 需要遵守地区工作安全要求和健康义务。
- 应识别和评估员工面临安全危险（例如化学、电力和其他能源、火灾、车辆、物理或生物物质以及坠落危险）的可能性，并透过适当的设计、工程和管理控制进行控制。工作站和工作设备的预防性维护、安全工作程序（包括上锁/挂牌）以及持续的安全训练和说明。
- 必须采取措施防止身体和精神过度疲劳，特别是在工作时间和休息时间方面采取不适当的工作安排。
- 如果这些方法无法充分控制危险，则应为员工提供适当的、维护良好的个人防护设备和教育材料，以了解与这些危险相关的风险。
- 也必须采取合理措施，使孕妇/哺乳期母亲脱离高危险的工作条件，消除或减少孕妇和哺乳期母亲在工作场所面临的任何健康和安全风险，包括与其工作任务相关的风险，并为孕妇和哺乳期母亲提供合理的便利。

2) 应急准备

- 应识别和评估潜在的紧急情况 and 事件，并透过实施紧急应变计划和应变程序将其影响降至最低，包括：紧急情况报告、员工通知和疏散程序、员工培训和演习、适当的火灾侦测和灭火设备、畅通无阻的出口足够的退出设施和恢复计划。

3) 职业伤害与疾病

- 应制定程序和系统来预防、管理、追踪和报告职业伤害和疾病，包括以下规定：鼓励员工报告；对伤害和疾病病例进行分类和记录；如果受伤，安排必要的医疗；调查案件并采取纠正措施以消除其原因；并便利员工重返工作岗位

4) 工业卫生

- 员工接触化学、生物和物理介质的情况应根据控制层级进行识别、评估和控制。潜在危险应透过适当的设计、工程和管理控制来消除或控制。
- 当透过此类方法无法充分控制危险时，应为员工提供并使用适当的、维护良好的个人防护装备。保护计划应包括与这些危害相关的风险的教育材料。

5) 体力劳动

- 公司旨在识别、评估和控制员工面临体力要求较高的任务的危险，包括手动材料搬运和重型或重复性举升、长时间站立以及高度重复或强力的装配任务。

6) 机器防护

- 应对生产机械和其他机械进行安全隐患评估。当机械对员工造成伤害时，应提供实体防护装置、连锁装置和屏障并进行适当维护。

7) 健康与安全沟通

- 公司应以员工的语言或员工能够理解的语言向员工提供适当的工作场所健康和安​​全资讯以及培训，以了解员工接触到的所有已识别的工作场所危险，包括但不限于机械、电气、化学危险。
- 健康和安​​全相关资讯应清楚地张贴在设施中或放置在员工可识别和访问的位置。在开始工作之前和之后定期向所有员工提供培训。应鼓励员工提出安​​全问题。

D. 环境

1) 环境许可和报告

• 应获得、维护和维持所有必需的环境许可证（例如排放监测）、批准和注册，并遵守其操作和报告要求。

2) 污染防治、资源减少和自然保护生命的基础

• 从源头或透过增设污染控制设备等措施，尽量减少或消除污染物的排放和废弃物的产生；修改生产、维护和设施流程；或透过其他方式。

3) 有害物质

- 对人类或环境构成危害的化学品和其他材料应进行识别、标记和管理，以确保其安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和处置。本公司不生产、使用及/或处置水俣公约所禁止的汞。
- 本公司不生产和/或使用《斯德哥尔摩公约》(POP) 范围内禁止的物质，也不对含有 POP 的废弃物进行非环境无害化处理。
- 本公司不从事《巴塞尔公约》规定的禁止进出口危险废弃物。

4) 废气排放

• 操作过程中产生的挥发性有机化学品、气溶胶、腐蚀剂、颗粒物、消耗臭氧层化学品和燃烧副产品的空气排放应在排放前按要求进行表征、常规监测、控制和处理。

5) 材料限制

• 本公司遵守有关产品和制造中禁止或限制特定物质（包括回收和处置标签）的所有适用法律、法规和客户要求。

6) 能源消耗和温室气体排放

- 应在设施和/或公司层级追踪和记录能源消耗以及所有相关的范围1 和范围2 温室气体排放。
- 公司不断寻找具有成本效益的方法来提高能源效率并最大限度地减少能源消耗和温室气体排放。

7) 非法侵害土地权利

• 本公司不进行任何非法驱逐，也不在收购、开发或以其他方式使用土地、森林和水域时非法征用土地、森林和水域，而这些土地、森林和水域的使用可保障人们的生计。

E. 管理体系

公司管理系统的设计应确保：**(a)** 遵守与公司营运和产品相关的适用法律、法规和客户要求；**(b)** 遵守本准则；**(c)** 识别和减轻与本准则相关的操作风险。它还应该促进持续改进。以下列出了管理系统所具有的特征。

1) 公司承诺

• 公司恪守企业社会和环境责任政策声明，确认公司对合规、永续发展和持续改进的承诺，并得到执行管理层的认可，并以当地语言张贴在工厂内。

2) 管理责任与责任

- 公司已确定高阶主管和公司代表负责确保管理系统和相关计划的实施。
- 高阶管理层定期对管理系统进行审查。

3) 风险评估与风险管理

• 公司有一套流程来识别与公司营运相关的法律合规、环境、健康和**安全**以及劳工实践和道德风险。该流程包括确定每个风险的相对重要性的机制，以及实施适当的程序和物理控制以控制已识别的风险并确保合规性。

4) 培训

• 经理和员工培训计划已到位，以实施公司的政策、程序和**改进目标**，并满足适用的法律和监管要求。

5) 沟通

- 公司程序中存在向员工、供应商和客户传达有关公司政策、实践、期望和绩效的清晰准确讯息的流程。

6) 员工回馈、参与和申诉

- 已制定持续的流程，包括有效的申诉机制，以评估员工对本准则所涵盖的做法和条件的理解并获取反馈或违反本准则所涵盖的做法和条件，并促进持续改进。

7) 审核和评估

- 内部稽核委员会定期进行自我评估，以确保符合法律法规要求、准则内容以及与社会和环境责任相关的客户合约要求。

8) 文件和记录

- 公司创建并维护文件和记录，以确保监管合规性和公司要求，以及适当的保密性以保护隐私。

9) 第三方责任（利害关系人）

- 为了向我们的第三方（客户、供应商、利害关系人）传达本准则的要求并监控和宣传其合规性，本公司建立了相应的流程。

- 从长远来看，我们的目标是仅与符合本行为准则内容要求的业务合作伙伴合作。

10) 实施

- 本守则经董事会批准后生效。其后的修改也应以同样的方式进行。