

伊苏佩塔西斯行为规范

前言

伊苏菲塔斯致力于成为"以客户满意度和经营创新引领全球的顶尖PCB企业"。我们通过积极进取的创新经营活动提升企业竞争力，践行企业社会责任，与所有利益相关方共同成长发展。为此特制定本行为规范，作为全体员工履职的基本准则。

本行为规范旨在构建安全的工作环境，保障员工尊严，推动环保与道德的企业运营，适用于伊苏菲塔斯全体员工，并鼓励合作企业等第三方共同遵守。

本规范基于RBA（责任商业联盟）行为准则第8.0版（2024年），共分为七大板块：

A、B、C、D、E、F、G七个部分分别涵盖人权与劳工、安全与健康、环境、道德、产品责任与客户、社区参与与发展，以及阐述构建理想管理体系以践行本规范的要素。

伊苏佩塔斯致力于协助全体员工理解并践行行为准则。对于准则未涵盖或需具体说明的事项，将通过细则化业务规定予以明确，员工可通过相关部门获取指引。

伊苏佩塔斯全体员工深知践行行为准则是实现企业可持续发展的必要条件，并将为此全力以赴。

A. 人权与劳动

1. 禁止强迫劳动

禁止采用任何形式的强迫劳动，包括但不限于以偿还债务为目的的劳动、契约劳动、非自愿劳动、剥削性苦役、奴隶制及人口贩卖。此类行为包括通过威胁、暴力、胁迫、绑架或欺诈手段转移、藏匿、雇佣、转移或收容人员以获取劳动或服务。

不得对员工宿舍或公司提供的设施实施不合理出入限制，亦不得不合理限制员工在设施内的行动自由。作为雇佣程序的一部分，必须以员工母语或其理解的语言，向所有员工提供包含雇佣条件的书面雇佣合同。

所有工作必须基于自愿，劳动者在合理通知后可随时辞职或离职，此项权利须在劳动合同中明确载明。雇主须为离职劳动者保存相关文件。雇主、劳务中介机构及分包商不得扣留、销毁、隐匿或没收政府签发的身份证件、护照或工作许可等身份及移民相关文件。

尽管有上述规定，雇主仅可在遵守当地法律要求时保留文件。在此情况下，任何时候均不得拒绝劳动者查阅文件。雇主不得要求劳动者支付劳务中介机构或分包商的招募费或其他雇佣相关费用。若发现劳动者已支付此类费用，必须予以退还。

2. 未成年劳动者

童工必须在制造的各个环节中被排除。所谓"儿童"，指所有未满15周岁或未达到义务教育完成年龄或该国法定最低就业年龄（以最高者为准）的人员。

未满18周岁的劳动者（未成年劳动者）不得从事夜间工作、加班工作以及任何危及健康或安全的作业。

我们应依据相关法规，通过妥善管理学生档案、严格审查教育合作伙伴、保障学生权益等方式，确保对学生劳动者的规范管理，并建立有效的年龄核查机制。支持采用符合所有法规要求的合理职场学习计划。

必须为所有学生雇员提供适当支持与培训。若当地无相关法规，学生雇员、实习生及见习生的薪酬水平至少应与从事类似工作的其他新员工持平。若发现童工现象，将予以支援/改善。

3. 工作时间

工作时间不得超过当地法律规定的最高工作时限。此外，包括加班在内的工作时间每周不得超过52小时，但紧急或特殊情况除外。所有加班均须基于自愿原则。必须确保劳动者每7天至少享有1天休息日。

4. 薪酬与福利

支付给劳动者的报酬须符合最低工资、加班津贴及法定津贴相关法律规定。

必须遵守所有薪酬相关法律法规，所有员工在相同工作内容及资质条件下应获得同等薪酬。员工加班津贴应高于常规时薪，禁止以纪律处分为由实施薪酬削减。

每次支付薪酬时，应及时提供清晰易懂的薪酬明细表，使员工能够核实劳动报酬是否准确无误。临时工、派遣工及外部劳务派遣须在当地法律允许的范围内进行。

5. 禁止歧视/禁止骚扰/人道待遇

我们必须努力消除职场中的骚扰和非法歧视。任何对劳动者的暴力、性暴力、性骚扰或虐待、体罚、精神或身体胁迫、骚扰、公开羞辱、辱骂等残酷非人道待遇均不可存在，此类行为的威胁也必须彻底杜绝。

在招聘及雇佣活动中，涉及薪资、晋升、奖励、培训机会等事项时，不得基于种族、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同或表达、民族或原籍国、残疾状况、怀孕状况、宗教信仰、政治立场、工会会员身份、退伍军人养老金资格、遗传信息保密或婚姻状况等因素进行歧视或骚扰，并须明确规定违反本准则可能适用的纪律处分政策与程序，向劳动者予以公示。

应为员工的宗教活动及残疾提供合理便利设施，不得实施可能被用作歧视手段的医疗检查及体检（包括怀孕或贞操检查），此类检查不得针对员工或应聘者实施。

6. 结社及集体谈判自由

我们必须尊重劳动者根据自身意愿组建工会并参与其中的权利

、集体谈判权，以及参与和平集会之权利，同时亦应尊重其不参与此类活动的权利。当结社及集体谈判自由受相关法律法规限制时，劳动者有权选举并加入合法替代形式的劳动者代表机构。

B. 安全·健康

1. 职业安全与健康

我们应识别并评估劳动者可能暴露于安全健康风险的状况，运用控制层级结构进行风险缓解。若无法通过该方式有效控制危害因素，则需向劳动者提供适当的个人防护装备，并提供与危害因素相关风险的教育资料。应采取性别差异化措施，确保孕妇及哺乳期妇女不处于可能危害其自身或子女的工作环境，并为哺乳期妇女提供合理便利。

2. 应急响应方案

我们应通过识别评估潜在紧急状况及事件，并执行应急预案与响应程序来最大限度降低损害。此类应急预案及响应程序包括：紧急情况报告、员工通知与疏散流程、劳动者教育培训。应急演练至少每年或按当地法律要求（以更严格者为准）实施，应急计划须包含：适宜的火灾探测与灭火设备、无障碍且清晰的疏散通道、完善的出口设施、应急响应负责人联络信息及恢复计划。此类应急计划与程序应聚焦于

为重点。

3. 职业病与工伤

我们必须建立针对职业病与工伤的预防、管理、追踪、报告程序及系统，其中应包含鼓励劳动者报告、分类记录工伤病案例、提供必要医疗服务、实施案例调查及消除根源的整改措施、制定促进复工的规定。同时应允许劳动者在面临迫在眉睫的危害时自行撤离，且无需担心报复，直至情况缓解后再返回岗位。

4. 职业卫生

我们必须根据控制体系，对员工接触化学、生物、物理因素的情况进行识别、评估和控制。若无法有效控制危害因素，应免费向劳动者提供管理完善的适当个人防护装备，并要求劳动者必须使用。同时必须为劳动者提供安全健康的工作环境，并通过持续系统地监测劳动者健康状况及工作环境来维持该环境。此外，应实施工作场所健康监测，定期评估职业暴露是否损害劳动者健康。保护性职业健康计划须持续开展，并包含与工作场所风险暴露相关的教育材料。

5. 体力劳动

我们必须识别、评估并控制员工暴露于体力劳动危害因素的情况

。这些危害因素包括：手动搬运及重型物料、重复性举重作业、长时间站立作业、高度重复性或体力消耗大的装配作业。

6. 机械设备的安全维护

我们必须评估生产及其他机械设备的安全隐患。若机械设备可能导致员工受伤，应配备物理防护装置、安全装置及防护屏障，并确保其得到妥善维护。

7. 卫生、食品与居住

我们应为员工提供清洁的卫生间、饮用水、卫生的食品烹饪及储存设施、食堂设施。

参与企业或劳务供应商提供的员工宿舍须保持清洁安全，配备合理规模的个人空间，并具备：适当的紧急出口、供沐浴使用的热水、充足照明、可调节通风系统、存放个人物品及贵重物品的安全储物设施，以及完善的出入控制装置。

8. 安全健康沟通

我们必须向劳动者提供适当的工作场所安全健康信息和培训，涵盖所有已确认的工作现场风险，包括机械、电气、化学、火灾及物理危害等，且应使用劳动者的母语或其能够理解的语言进行传达。安全健康相关信息应在设施内醒目位置张贴，并确保劳动者能够获取。健康信息及培训内容需针对性地涵盖相关人口统计特征（如性别和年龄）所涉及的特定风险。

必须包含以下内容：在工作开始前及工作期间，应定期向所有员工提供培训，并鼓励员工无惧报复地提出任何安全健康方面的担忧。

C. 环境

1. 环境许可与报告

我们必须获取并保持所有要求的环境相关许可（如排放监测）、批准及注册的有效性，同时遵守运营及报告要求。

2. 污染防治与资源保护

我们应通过源头控制、增设污染控制设备、生产工艺调整、设施改造或其他方法，最大限度减少或消除废气排放、污染物释放及废弃物产生。在使用水、化石燃料、矿物、原始森林产品等自然资源时，须采用生产优化、维护管理、工艺改进、材料替代、重复利用、资源保护、循环再造等可持续实践。

3. 有害物质

为确保对危害人类或环境的化学品、废弃物及其他物质的安全处理、运输、储存、使用、回收或再利用及处置，必须识别标注并管理此类物质，同时追踪记录有害废弃物数据。

4. 固体废弃物

我们必须识别和管理无害固体废物，减少其产生，并实施系统化方法进行负责任的处理或回收利用，同时追踪和记录废物数据。

5. 大气排放

我们必须在排放前明确识别并定期监督管理、控制及必要时处理制造运营过程中产生的挥发性有机化合物、烟雾剂、腐蚀剂、微粒、臭氧消耗物质及燃烧副产物。臭氧层破坏物质应依据《蒙特利尔议定书》及相关法规进行有效管控，并定期监测大气排放控制系统的运行状况。

6. 物质管制

我们必须遵守所有法规及客户要求，包括生产制造过程中特定物质的禁用与限制，以及回收利用和废弃物标识规范。

7. 水资源管理

我们需实施水资源管理计划，包括记录水源、用水及排放情况，分析特性，实施监控，探索节水方法，控制污染路径。所有废水排放或处置前，必须按规定进行特性分析、监控、控制及处理，并定期监测废水处理与抑制系统的运行效能，确保其保持最佳性能并符合法规要求。

8. 能源消耗与温室气体排放

我们必须制定并报告全公司层面的绝对温室气体减排目标，同时追踪、记录并公开披露能源消耗及所有范围1、范围2和范围3温室气体排放的关键类别。应探索提升能源效率、最大限度降低能源消耗与温室气体排放的方法。

D. 道德规范

1. 商业诚信

我们必须所有业务活动中遵循最高标准的诚信准则，并执行零容忍政策，禁止任何形式的贿赂、腐败、勒索及挪用行为。

2. 禁止不当利益

我们不得承诺、提议、许可、提供或接受贿赂或其他不正当或不当利益的手段。这包括为获取或维持业务权、向特定人员授予业务权或谋取不正当利益，而直接或间接通过第三方承诺、提议、许可、提供及接受金品的行为。为遵守反腐败法规，必须实施监督、记录管理及执行程序。

3. 信息公开

我们须确保所有业务交易透明执行，并准确反映于参与企业的业务账簿及记录

。须依据相关法规及行业主导标准，公开参与企业的劳工、安全健康、环境管理现状、业务活动、组织架构、财务状况及经营成果等信息，严禁在供应链相关领域伪造记录或作出虚假陈述。

4. 知识产权

知识产权必须得到尊重。技术和专有技术的转让应以尊重知识产权的方式进行，客户和供应商的信息必须得到安全保护。

5. 公平交易、广告与竞争

我们必须遵守公平交易、广告及竞争准则。

6. 身份保护与禁止报复

除法律另有禁止外，我们应维护供应商及员工举报人的保密性、匿名性及身份保护机制，并确保员工知晓且能通过既定程序提出问题而不受报复威胁。

7. 负责任的矿物采购

我们必须制定政策并实施尽职调查，合理确保所制造产品中钽、锡、钨、金及钴的来源与管理链符合经济合作与发展组织（OECD）关于冲突及高风险地区负责任矿物供应链的指导原则，或等效且被认可的尽职调查框架。

。

8. 个人信息保护

我们应努力在合理隐私保护水平下保护供应商、客户、消费者及员工等所有业务相关人员的个人信息，并在收集、存储、处理、传输及共享个人信息时遵守隐私保护与信息安全法规要求。

E. 产品责任与客户

1. 保障客户健康与安全

我们认识到产品及服务可能对用户健康与安全产生重大直接影响，因此致力于保障客户的健康与安全。

2. 可持续消费

我们致力于向客户提供具有社会与环境效益的产品及服务，并最大限度减少对社会及环境的负面影响。

3. 消费者投诉·纠纷解决

针对客户投诉或纠纷，我们建立正式响应流程，确保快速公正地处理。

F. 社区参与与发展

1. 社区参与与发展

我们通过积极的社会贡献活动为社区发展贡献力量。

提供教

育机会

提供教育机会、鼓励文化活动、创造就业岗位、提供技术支持与开发、创造收入、提供医疗支持等，在多个领域为社区发展贡献力量。

G. 管理体系

1. 企业合规承诺

我们应制定经管理层批准的人权、安全健康、环境及道德政策宣言，确认参与企业对尽职调查及持续改进的承诺。该宣言须公开发布，并通过可访问渠道以员工可理解的语言传达给劳动者。

2. 管理层的义务与责任

我们必须明确公司中负责管理体系及相关计划实施的高级管理人员及代表的身份，高级管理人员应定期检查管理体系的运行状况。

3. 法律及客户要求

我们应建立或完善程序，以识别、监控并理解相关法律法规及客户要求（包括本规范要求）。

4. 风险评估与管理

我们应建立或制定流程，识别涉及企业运营的法律合规、环境、安全健康、劳工实践及道德风险，包括可能造成严重人权与环境影响的风险，并采取措施控制已识别风险以确保合规。

必须确定风险的相对重要性，并实施适当的程序性及物理性控制措施。

5. 改进目标

我们需制定旨在提升企业社会、环境及安全健康绩效的目标、对象与执行计划，并定期评估参与企业达成该目标的绩效进展。

6. 教育

我们应制定面向管理人员和员工的教育计划，以落实企业政策、程序及改进目标，并确保遵守相关法律法规要求。

7. 沟通

我们应建立向员工、供应商及客户传达企业政策、实践、期望及绩效的清晰准确信息传递程序。

8. 员工/利益相关方参与及救济途径

我们应建立持续双向沟通流程，在相关或必要时与员工、其代理人及其他利益相关方保持互动。该流程旨在收集本行为准则所涉运营实践与条件的反馈意见，推动持续改进。员工应获得安全环境，能够无惧报复地提出申诉与反馈。

9. 审计与评估

我们应定期进行自我评估，以确保在法律法规要求、本规范内容、社会及环境责任方面符合合同客户要求。

10. 纠正措施程序

我们应建立程序，及时纠正通过内部外部评估、检查、调查及审查发现的不符合事项。

11. 文件化与记录

我们应建立并维护文件和记录，以确保遵守法规、保护隐私、保持适当的保密性，并满足公司要求。

12. 供应商责任

我们应建立向供应商传达本规范要求并监督其遵守情况的程序。