



商业行为准则和公司管理方法

索尔思光电有限公司(“SP”)
2011年1月1日

目的范围

索尔思光电有限公司(“SP”)自1988年成立以来，一直坚持我们所有的员工要在业务中，包括与客户、合伙人、员工以及投资者的交往中代表SP保持最高的正直度。

我们的商业行为准则和公司管理方法中的规定是与个人及同级人员的责任以及对我们的员工、客户、股东、公众及其它投资人的责任有关的。它包括：

- 提升诚实和伦理行为，包括对个人和职业关系的实际上或表面上的利益冲突进行符合伦理的处理，
- 提升在SP公司要求归档的定期报告中的完整、公平、准确、及时和易懂的公开行为，
- 提升对适用的政府规章制度的遵守，
- 为董事、管理人员和员工提供指导，帮助他们认识到与伦理相关的事件并对其进行处理，
- 为举报不符合伦理的行为提供相关机制，并
- 帮助形成关于诚实和责任的文化。

我们希望我们所有的董事、管理人员和员工始终遵守这份准则中的规定。员工如违反该准则，最严重将会遭到解雇的处罚，还有可能遭到法律起诉。

商业规范

这些规范与一些日常行为有关，这些行为对我们的业务以及保持SP公司良好的名声和信誉特别重要。遵守这些规范对我们的成功是十分关键的，能激发我们的员工、客户、股东、公众及其他投资者的信任和信心。

正直是并且将一直是我们公司关系的基础。每名员工和董事都应该始终以最高的诚实度、准确度以及正直度来行事。

公司团队的每一份子以及我们中的每一个人都值得他人给予的尊严和尊重。另外，每一名员工都应该对他或她自己的行为负责。没有人有权利让另一名员工违反我们的商业行为准则，因为它适用于员工或经理本人以及由他或她管理的其他人，任何试图引导或影响他人违反准则的行为都是不可接受的。

经理更是要为其他员工树立榜样，应经常负责指导其他人的行为。我们要求包括经理的所有的员工知道并理解该商业行为准则，因为它适用于员工或经理本人以及由他或她管理的其他人。

我们相信，暗含了我们在SP公司开展业务的方法的基本原则是很好的一种判断。理解我们的法律和伦理因素能提升这种判断力。我们负责始终关注所有的法律相关信息，并在我们的全球业务中，遵守所有的适用法律和法规。我们对我们开展业务的社区以及与之进行业务往来的客户都负有同样的责任。对于SP公司的每一个人来说，这意味着遵循法律的精神，并且，即使法律没有明确规定，也要做正确的、符合伦理的事。

这份准则概述了我们已经接受的法律和伦理行为准则的大致原则。它不是员工在业务过程中可能面临的法律或伦理问题的一个完整清单。此外，在特定情况下，所在国家的法律也许与此准则不同。全球的员工都必须遵守所在国家所有的法律以及他们开展SP公司业务的领域内的本公司的商业行为政策。

我们也许时不时地取消这些规范的某些条款。对执行官或董事取消这些规范的人也许只能是代表该责任的董事会或董事会委员会，取消的结果必须在与适用法一致的基础上迅速公开。

符合伦理的行为

我们不会通过非法的或不符合伦理的行为来寻求竞争优势。每一名员工或董事应该为公平地对待我们的客户、服务者、供应商、竞争者、顾客以及其它员工和董事而努力。任何员工或董事都不可以利用如篡改、隐瞒、滥用秘密信息、歪曲重要事实或任何不正当交易行为这样的不正当手段对待他人。

利益冲突

员工在SP公司工作时，做出或参与商业决定和行动必须以整个公司的最大利益为基础，而不是以个人关系或利益为基础。利益冲突可能损害到员工的商业伦理。员工必须有很好的判断力，从而避免可能对SP公司或其业务有负面影响的利益冲突。

员工和董事应该避免这样的情况：他们的个人利益、投资或社交可能与他们代表我们公司运用良好判断力的能力相冲突，或者与我们的最大利益不一致或相反。利益冲突可能直接出自员工、董事或家庭关系。利益冲突同样也可能起因于员工或董事、或他/她的家人因他/她在我们公司的职位的关系，得到不应当的个人利益。员工和董事必须向我们通报任何可能涉及到不合适或不正当的利益冲突的情况，而这些冲突会影响到他们个人、其他员工或我们的业务伙伴。

公司机会。当有机会时，员工和董事有提高我们的合法商业利益的责任。员工和董事被禁止为自己

(或为第三方)取得通过使用公司物资、信息或职位而发现的商业机会,除非我们已经提供了这个机会并且符合条件的高管人员或董事已经通过书面代表公司放弃了这个机会。更普遍的情况是,员工和董事被禁止使用公司物资、信息或职位取得个人利益或与公司竞争。

有时员工或董事的利益和公司的利益之间的界限很难界定,有时这两类利益都源自于一定的活动。对于员工和董事来说,唯一的审慎的行为过程就是保证符合条件的高管人员事先批准任何不单单只是为了公司利益而使用公司物资或服务的行为。

不良影响——礼品和款待。员工和董事不能主动提出、提供、索要或接受贿赂、回扣、非法政治赞助或其它不正当的给予,我们不会姑息我们的员工做出的任何这样的行为。对于任何寻求与我们建立商业关系的组织或个人,员工或董事绝不能接受、主动提出或索要他们的礼品、重酬、过分的或奢侈的款待、或者其它类似的酬谢。有了这些指导方针,员工和董事必须运用常识和良好的判断力来避免不良行为的产生。

董事会成员身份。我们鼓励我们的员工在公司董事会担任董事。任何想要成为董事会成员的员工必须得到我们的首席行政官的预先书面批准。

机密和属意

保护机密和专属信息对我们的成功来说是至关重要的。员工或董事都不能透露或泄漏任何此类信息,除非在平常履行日常职责的过程中需要这样做,且在沒有合法委托的情况下必须告知相关高官人员并由其批准。此外,机密和专属信息包括任何与公司相关的非公开信息,包括我们的业务、产品、以及财务状况、结果或前景,还包括第三方提供的并被要求保持机密且只能用于其所属的业务的非公开信息。

每个员工都被要求签订一份机密和保密协议,保证他或她不会在公司以外泄漏公司机密或专属信息或者材料。另外,它表明在我公司工作期间创造的方案、发明、产品和过程属于我公司。

财务报告员的特别义务

如果董事会决定让公司上市,那么,SP公司在证券交易管理委员会的档案的准确性和及时性就至关重要。某些员工可能要被要求提供信息以确保我们的上市报告是完整、公正、易懂的,这要视员工在SP公司的职位而定。我们希望我们的人事部门严肃地对待这个责任,为与我们的上市要求相关的询问提供迅速、准确的答案。

我们公司的财务部门应该对SP公司内外的投资者负责,并对通过组织促进正直度有着特殊的责任。我们的首席执行官和公司财务部门人事扮演着特殊的角色,他们在自身遵守这些规章的同时,也要保证整个公司上下都存在着这种文化,从而确保公正、及时地报告SP公司的财务结果和状况。

由于这种特殊的角色,首席行政官和我公司财务部门的所有成员都要遵守以下的财务管理伦理准则,并且,在接受了商业行为准则的基础上,每个人都同意他/她要:

- 行事诚实正直,避免实际上或表面上个人与职业关系的利益上的冲突。
- 提供准确、完整、客观、切题、及时、易懂的信息以确保SP公司在政府机关和其它公共传播机构存档的或向其提交的报告和文件是完整、公正、准确、及时、易懂的。
- 遵守联邦、州级、区级和地方政府以及其它有资格的私人 and 公共管理机构的规章制度。

- 行事时要真诚、负责、慎重、运用能力、勤勉，不能歪曲重要事实或加入个人判断。
- 尊重在工作过程中得到的信息的机密性，除非是被授权将其公开或是有相关法律义务。
- 共享知识，保持对投资人的需求来说重要且相关的技能。
- 在工作环境和社区中作为同级人中负责任的工作伙伴，积极主动地提升符合伦理的行为并成为符合伦理行事的典范。
- 对所有雇用的或委托的资产和资源要负责任地使用和控制。
- 迅速向相关高管人员以及/或审计委员会的主席举报被认为是违反法律或商业伦理或者商业行为准则的任何条款的行为，这种行为包括任何很有可能产生冲突的交易或关系。

违反财务管理人员伦理准则的行为包括没有举报其他人的潜在违规行为，这会被视作一项严重的违纪事件，可能会导致与人事有关的处罚，包括解雇。对任何诚实举报违反此准则行为的员工进行打击是违反我们的政策的。

举报以及合规程序

任何员工或董事如果知道或相信我们的其他任何员工或代表参与过或正在参与违反适用法或这些规范的与公司相关的行动，应将此信息举报给我们的首席行政官或者相关的高管人员。你可以公开或匿名举报这些行为，不必害怕遭到打击。我们不会处罚、歧视或打击任何举报此类行为的员工，除非已经确定举报内容是假信息，或者举报人在与此行为相关的任何调查或询问中给予过合作。

如果我们的首席财务官收到了有关声称的违规行为的信息，他或她应该适当地：**(a)**评估此信息，**(b)**如果声称的违规行为牵涉到执行官或董事，要通知违规行为发生的董事会，**(c)**决定进行非正式询问或正式调查是否必要，如果有必要，就开始进行这样的询问或调查，并且**(d)**如果声称的违规行为牵涉到执行官或董事，将任何此类询问或调查结果连同关于事件处置办法的建议一起上报给董事会以采取行动。员工、管理人员以及董事应该完全配合我们的任何关于声称的违规行为的询问或调查。如果没有配合这些询问或调查，就可能遭到惩罚，最严重可遭到解雇。

如果在声称的违规行为中牵涉到执行官或董事以外的任何人，我们的首席财务官就应该决定违规行为是否存在，如果存在，就要决定对此人采取何种惩罚措施。如果在声称的违规行为中牵涉到执行官或董事，董事会就应该决定违规行为是否存在，如果存在，就要决定对该执行官或董事采取何种惩罚措施。

如果没有遵守这些规范中概述的内容，就会遭到惩罚，惩罚措施包括但不限于谴责、警告、留任察看或无薪水的停职、降级、降薪、解雇和赔款。对于某些违规行为，我们可能需要将事件报告给相关政府或管理权威机构以进行调查或起诉。另外，任何指导或批准任何违规行为或者知道此行为而没有立即举报的管理者也会遭到惩罚，最严重可遭到解雇。

会 投 斥

我们的政策的作用是遵守所有适用于公司的财务报告和会计制度。任何对有问题的会计或审计行为有疑虑或想投诉的员工或董事如果不想让人知道，可以向董事会的审计委员会以书面形式秘密地匿名提交这些疑虑或投诉，而根据适用法律、法规和法律程序而来的职责，审计委员会将会秘密地处理这些信息。这些信息可能会通过我们的内部举报热线传达给审计委员会的主席。

审计委员会的主席将会评估其收到的疑虑或投诉信息的价值，如果它认为了解疑虑或投诉的事实是必需的或恰当的，那么它就要为接下来的行动授权。我们不会处罚、歧视或打击任何举报此类行为的员工，除非已经确定举报内容是假信息。

法律、法规和政府相关活动

作为一个总部在美国的国际公司，SP受到美国及美国以外的法律法规的约束。违反公司依从的法律法规不仅是不符合伦理的，也会给公司带来罚款、惩罚和名声损害的巨大风险。每个员工都必须遵守适用的法律、规章和公司政策。员工需要遵守法规的特定领域包括：

-反托拉斯

-内幕交易

-反腐败

-使用第三方拥有版权的材料

-出口、复出口和转移政策

-遵守海关有关国际运输的规定

-隐私

反托拉斯

美国经济体以及我们在其中进行业务的大多数国家的经济体是基于自由竞争市场原则的。为了确保该原则在市场中的应用，大多数国家都有法律来禁止某些可能抑制有效竞争的商业行为。反托拉斯法律是广泛而深远的。它们涉及到并实际影响到了我们经营的所有方面。我们完全接受所有的反托拉斯法律，并避免任何可能出现的根据那些法律可判断出的有问题的苗头。每个员工都应该在工作时将这些东西牢牢记住，因为违法的惩罚对SP公司及个人来说都是十分严重的。不管是被称作的托拉斯、竞争，还是自由贸易法律，制定规章的目的还是为了使市场保持繁荣并充满竞争。

内幕交易

如果SP公司选择上市，我们就将遵守内幕交易法律。SP公司的政策规定，如果某员工知道与SP公司或我们的业务相关的重要的非公开消息，那么该员工、该员工的家人或者由该员工或他/她的家人

控制的其它实体也许就不能买卖SP公司的有效证券，或者不能参与到其它行动中以利用该消息或向他人传达此消息。该政策同时也适用于买卖其它公司的有价证券，包括我们的顾客、供应商、销售商或其它商业伙伴，前提是该员工凭借他或她在SP公司的职位得到了与那个公司相关的重要的非公开消息。

由于单独的原因，交易也许是必需的且合法的，包括紧急开销以及员工在知道重要信息之前计划的交易，但这并不是免责条款。即使是有不正当交易的苗头出现，都必须避免，以防SP公司或其它个体交易者有遭到起诉的危险。

除了有义务制止在得到重要的非公开消息后进行的交易外，员工还被禁止“施惠”于他人。非法施惠包括员工在试图帮助朋友或家人获利或避免损失的情况下将消息告诉朋友或家人。除了被看做是一种形式的内幕交易外，施惠当然也严重损害了公司的机密性。

更多关于员工和董事进行SP有价证券交易的详细规定会在索尔思光电内幕交易政策中详释。

反腐败

我们要求我们所有的官员、雇员、顾问、代理人、分销商、转售商或者任何代表我们运营的任何个人和实体完全遵守所有的反腐败法律，包括《海外反腐败法》（简称“FCPA”）。FCPA有关反贿赂和腐败支付的条款规定，出于以下目的而向任何外国官员、外国政党、候选人或者官员提供腐败、支付、保证支付或者授权支付任何钱财、礼物或者任何有价物品都是非法的。这些目的包括（1）影响外国政府或机构以官方身份所从事的任何行为或者不作为；或者（2）引诱外国官员或者政党来使用影响力来影响外国政府或者机构的决定，从而为任何人获取或者保留业务，或者把业务交给任何人。FCPA所规定的“外国官员”不仅包括外国政府的直接雇员（例如政府部长、当地市长或者海关官员），而且还包括国有或者国家控制的公司的雇员（例如国有电话公司的雇员），以及国际组织的雇员（例如世界银行）。

如果出于任何上述的非法目的而向外国官员、外国政党或者候选人提供、给予或者保证任何金钱或者礼品，那么，向美国人或者外国人支付或者提供、保证或者授权支付都是遭到禁止的。

美国或者外国的所有SP雇员都有责任遵守FCPA以及确保遵守FCPA的程序。所有的经理人员和监督人员都应该监督持续遵守FCPA来确保遵守SP的最高的道德、伦理和职业标准。请参阅反腐败政策以了解更多的信息。

使用第三方拥有版权的材料

雇员有时需要使用第三方拥有版权的材料来履行其工作。在使用第三方的这些材料之前，除非我们拥有材料的版权，必须要得到版权所有人适当的授权。包含第三方材料的最终产品无论用于个人使用还是SP内部使用或者其他目的都需要这样的授权。这是我们的政策，而且除非在提议使用前得到版权所有人的书面批准，否则，任何雇员在开发SP产品、促销材料或者书面通信（例如手册和演示等）复制、扫描、电子化、广播或者修改第三方拥有版权的材料都可能是非法的。不当使用有可能让SP以及相关的个人因侵犯版权而卷入可能的民事和刑事诉讼之中。雇员使用我们的设施用来制造或者分派未经授权的第三方拥有版权的材料用于个人使用或者他人使用是违反我们的政策的。

出口、复出口和转移政策

*设计、开发和生产技术。*出口设计、开发和生产技术要受到国家安全、外交政策以及反恐怖主义法律和法规的管制。

雇员在向没有批准全球武器不扩散条约的国家或者国民提供设计、开发或者生产技术之前，必须得

到首席执行官或者公司合规官员的书面批准。非披露协议并不构成书面授权来转移设计、开发或者生产技术。

除了密码技术以外已经公开的技术可以向所有的没有受到联合国制裁或者禁运的外国国民和国家出口。

*产品和技术。*在任何情况下，雇员或者代理人均不得在未经首席执行官或者公司合规官员书面批准的情况下受到禁运或者制裁的国家营销、销售产品或者技术以及提供维修。

*举报违规和可疑活动。*雇员如果知道或者有理由相信任何一方（例如合伙人、用户以及雇员等）已经或者打算违反美国或者当地国家法律和法规，那么，就应该联络首席执行官或者公司合规官员。

遵守海关有关国际运输的规定

我们的政策是完全遵守我们开展业务的所有国家的海关法律、法规以及政策。对所有的国际发运都要求发运单据上海关信息是准确的。雇员不得在批准的自动运输系统或者非生产运输工具以外制作运输单据。

隐私

我们为收集、使用和披露个人数据制订了指南。我们所有的收集、使用或者分派个人数据的业务、活动和职能都必须遵守这一政策。而且，所有的电子和物理资源，无论是否为SP拥有或者租用，以及在它们上面储存或者转移的短信、文件、数据、软件或者其他信息都是SP的财产，将来所有时候也是如此。SP保留检查这些物品的权利。

确认

我已经收到并且阅读了公司的商业行为规范以及所附的公司管治副本。我理解政策所包含的信息并且将会予以遵守。我业已同我的上司或者人力资源部门讨论有关这一政策的任何问题。

姓名: _____

雇员身份编号: _____

职务: _____

部门: _____

签名: _____

日期: _____