

行为准则

Ashcroft Inc.

首席执行官与总裁致信

尊敬的雅斯科员工、第三方合作伙伴及供应商：

170多年来，雅斯科始终以信任、诚信和保护人员、流程及绩效的承诺为基础，建立了良好的声誉。这一传统由我们每一个人——员工、合作伙伴和供应商——通过我们所做的选择、所坚持的标准以及我们在每一次往来中代表雅斯科的方式共同传承。

我们的“行为准则”不仅仅是一份政策文件。它反映了指导我们运营的原则：诚实守信、相互尊重、依法合规和尽职尽责。这些原则，连同我们的价值观——责任承担、联结互通、持续创新——指引着我们的决策，塑造了我们的文化，并确保我们持续赢得全球客户、合作伙伴和社群的信心。我们期望所有代表雅斯科开展业务或支持我们运营的员工、第三方合作伙伴和供应商，都遵守这些相同的原则和价值观。

无论您是雅斯科的新成员，还是最近才开始作为第三方合作伙伴或供应商支持雅斯科，或是与我们共同成长多年的同伴，本准则都将为您提供支持。它明确了我们作为全球组织的共同期望，并清晰指导我们如何在复杂情况下保持一致性并做出合理判断。

这不是约束，而是共识。当每一位雅斯科员工和代表在日常工作中践行这些原则与价值观时，我们便巩固了雅斯科的声誉，守护了创新、成长和卓越服务客户的根基。

我们感谢您持续致力于做正确的事，并维护构成“同一个雅斯科”的那些标准。

谨致谢忱



Steve Culmone

首席执行官

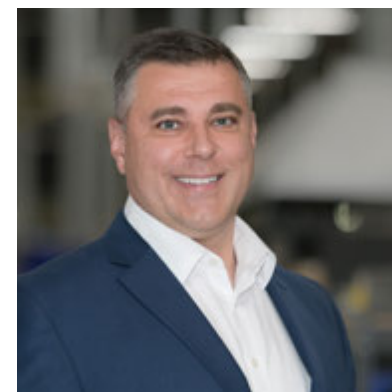


Adam Freyler

总裁



Steve Culmone



Adam Freyler

目录

04 概述

05 我们的原则

06 品牌定位

08 总则

- 08 免责
- 09 遵守行为准则与相关法律法规
- 10 利益冲突
- 11 与供应商及第三方关系的往来
- 11 贿赂与回扣
- 11 礼金、礼品与酬金
- 13 禁止索取条款
- 13 内部交易
- 13 合作机会
- 14 竞争与公平交易
- 14 政治性捐款
- 14 健康与安全
- 15 无毒害工作场所
- 15 环境、社会与公司治理（ESG）
- 16 相互尊重、无歧视于无骚扰工作场所

- 18 外部工作与外部任职
- 18 记录保存、财务控制与信息披露
- 19 信息保密
- 19 保护与合理使用公司资产
- 20 “反海外腐败法案”与反腐败合规
- 21 间接或第三方付款
- 21 疏通费
- 21 贸易事宜
- 23 举报任何非法或不道德行为
- 23 影响审计人员的不当行为
- 23 财务报告
- 24 政府资助
- 31 违规后果
- 32 禁止报复与保护举报人
- 32 合规程序
- 33 总结

34 年度确认

- 34 雅斯科诚信举报热线

35 如何匿名举报问题或疑虑

概述

雅斯科公司的“行为准则”明确了企业及员工个人的行为框架。我们在此框架指导下，通过生产和提供具有市场竞争力的产品和服务，努力为股东创造利润。

诚实守信、相互尊重、依法合规和尽职守则，这四项基本原则奠定了雅斯科企业与个人道德行为的基石。无论是员工、第三方合作伙伴还是供应商，遵守此份“行为准则”都不是可选项，而是必尽之责。

每一位雅斯科员工和代表雅斯科的人员，都必须在日常工作中践行这些原则。

我们的原则

这些原则贯穿于我们代表雅斯科公司开展业务的行为之中。

诚实守信

始终引导我们做正确的事，即使这意味着放弃一个商业机会。

依法合规

严格遵守所有适用的法律法规以及我们自身的运营政策和程序，这一点至关重要。

相互尊重

对彼此的尊重，不仅包括员工，还包括我们的客户、供应商、访客，以及第三方合作伙伴和服务方。

尽职尽责

遵守我们的原则是每一位员工以及支持雅斯科业务的第三方合作伙伴和供应商的义务。

品牌定位

在雅斯科，我们的愿景、企业宗旨和价值观定义了我们的身份，并指引着我们如何影响客户、同事以及我们所守护的世界。

Vision 愿景

Be the world's trusted resource for industrial measurement and control solutions.
成为全球值得信赖的工业测量和控制解决方案提供商。

Mission 企业宗旨

Empower our global customers with expert guidance, intelligent technology and reliable instrumentation that protects operations, ensures safety and drives sustainable success.
为我们的全球客户提供专业的支持，智能的技术和可靠的仪器，保障客户的生产运营安全，并推动他们可持续的成功。

Values 价值观



Accountable 责任承担

Create a customer-focused culture rooted in respect that enables us to support each other and our communities to achieve exceptional results.
营造以客户为导向、以尊重为基础的文化，使我们能够相互支持，并与我们的团队携手共创卓越成果。



Connected 联结互通

Mobilize our global network and resources to connect, communicate and deliver unparalleled reliability in every product and service.
整合我们的全球网络和资源，在每一项产品和服务中实现互联互通、信息交流，并保证卓越的可靠性。



Inventive 持续创新

Pioneer technological advancements and adapt our business to set the standard for quality and longevity in a dynamic marketplace.
率先推动技术进步，并根据实际情况调整我们的业务模式，从而在充满变数的市场中确立起质量与持久性的标准。



创新固然重要，但做正确的事更为重要。

我们对质量和道德行为的承诺，才是赢得并维系客户信任的根本。

总则

雅斯科此份行为准则涵盖了广泛的商业实践和程序。它虽未囊括可能出现的每一个问题，但确立了基本原则，用以指导雅斯科公司及其所有子公司的所有员工、高级管理人员，授权代表，第三方供应商。

此份行为准则中规定的实践和程序，不仅适用于雅斯科的员工和高级管理人员，也适用于雅斯科的代理商、授权代表以及代表雅斯科开展业务的其他任何第三方。互相尊重、诚实守信、依法合规、尽职尽责是基本原则，包含了可信赖、忠诚、诚实和道德行为，以及避免任何不当行为或利益冲突的嫌疑。

当法律与此份行为准则中的某项政策相冲突时，您必须遵守法律。当当地习俗或政策与此份行为准则相冲突时，您必须遵守此份行为准则。如果您对这些冲突有任何疑问，应咨询您的主管和/或管理层确认应当如何处理。员工、高级管理人员以及代表雅斯科或支持雅斯科开展业务的第三方合作伙伴和供货方，有责任基本了解适用于其工作的法律和政策要求，并且必须及时举报任何涉嫌违反法律、此份行为准则或公司政策的行为。

违反此份行为准则标准的人员将受到纪律处分；情节严重者，员工可被解除劳动合同，第三方及供应商可终止合作关系。此外，违反此份行为准则也可能构成违法，并可能导致您、您的相关主管人员及/或雅斯科面临民事索赔、行政处罚或刑事追诉。当您认为自己处于可能违反或导致违反此份行为准则的情况时，请遵循此份行为准则的合规程序部分，或使用任何可用的举报渠道，包括雅斯科诚信举报热线，其联系信息列于此份准则末尾。

此份行为准则中讨论的基本原则，在不违反任何涵盖相同问题的公司政策的前提下，应与之结合阅读。

免责

通过以下程序可以申请对此份行为准则中的某些标准要求免责：通常的免责必须由公司首席执行官和公司董事长批准，并须以书面形式记录；公司的高级管理人员申请的免责需要通过公司董事会的批准。如需申请免责权利的协助，请联系人力资源部副总裁。如果高管或董事想要获得免责权利，只有通过董事会的决议方可实现，在作出给予免责权利的决定后，应按照相关法律法规的规定，及时予以公布。



总则

遵守行为准则与相关法律法规

作为雅斯科的员工、高级管理人员、第三方合作伙伴和支持雅斯科开展业务的供货方，我们在履行工作职责或义务时，以及在所有与客户、供应商、竞争对手和业务伙伴的互动中，必须始终互相尊重、诚实守信。在此过程中，我们在为雅斯科开展业务或代表雅斯科行事时，均有义务遵守此份行为准则以及适用的法律、法规和规章。

所有员工、高级管理人员以及代表雅斯科或支持雅斯科开展业务的第三方合作伙伴和供货方，必须尊重并遵守我们经营或开展业务所在城市、州和国家的法律、法规和规章，并且必须以体现最高道德标准和合规要求的方式处理公司业务。员工、高级管理人员、第三方合作伙伴和供货方绝不得从事违法行为，也不得协助他人违法。

当不确定该如何行动时，请秉持诚实守信的原则行事，并对自己将要进行的行为进行详细的考量：

- 我的行为是否完全在法律允许的范围之内？
- 我的行为是否符合我们的价值观和政策？
- 如果家人和朋友在当地报纸头版或社交媒体上读到我的所作所为，他们会作何反应？
- 我是否能够坦然地向我的主管、雅斯科联络人或其它适当授权代表解释我的决定？
- 我的行为是否会给雅斯科带来风险或声誉损害？

公司并非要求员工、高级管理人员以及第三方合作伙伴和供货方了解每一项法律、法规和规章的全部细节，但关键在于掌握足够的判断力，以便在采取行动前知道何时应向主管、经理、人力资源管理层或其他领导管理层人员或适当的雅斯科联络人寻求建议。

所有员工还应及时举报任何涉嫌违反法律、此份行为准则或公司政策的行为。公司将保护出于善意的举报人，严禁打击报复。同样，第三方合作伙伴和供货方也应通过可用的举报渠道，及时举报任何涉嫌违反法律、此份行为准则或公司政策的行为。雅斯科不允许对出于善意举报问题或参与调查的任何员工或第三方进行报复。

利益冲突

当个人的利益与公司的利益发生冲突，或与公司的利益不一致时，即构成“利益冲突”。员工、高级管理人员以及代表雅斯科或支持雅斯科开展业务的第三方合作伙伴和供货方，必须避免那些使其个人利益与雅斯科利益发生冲突或看似冲突的交易、活动和关系。

当员工、高级管理人员或代表雅斯科行事的第三方或供货方采取的行动或持有的利益，可能使其难以客观有效地为雅斯科履行工作职责时，就可能产生冲突情形。当员工、高级管理人员、第三方或其家庭成员因其在公司中的职位而获得不当个人利益时，也可能产生利益冲突。当雅斯科向员工、高级管理人员及其家庭成员提供贷款或为其债务提供担保时，可能会产生利益冲突，且在特定情况下为法律所禁止。

总则

当雅斯科员工或高级管理人员为竞争对手、客户、供应商或经销商工作时，即构成利益冲突。同样，第三方合作伙伴和供货方必须避免那些可能不当影响或看似影响其为雅斯科或代表雅斯科开展工作的人际关系、活动或经济利益。除非代表雅斯科所需，否则您应避免与我们的客户、供应商或竞争对手有任何直接或间接的商业联系。

员工、高级管理人员或第三方合作伙伴和供货方，应以雅斯科的最佳利益为重，并且必须避免任何可能干扰其对公司的责任或对雅斯科的声誉或诚信造成负面影响的活动、投资、关系或外部利益。

员工、高级管理人员或第三方合作伙伴和供货方，不得利用雅斯科财产、机密信息、资源、商业机会或其雅斯科职位谋取个人利益或收益，也不得有任何可能造成实际利益冲突或利益冲突嫌疑的行为。

根据公司政策，利益冲突一律禁止，但经董事会批准的除外。员工、高级管理人员、第三方合作伙伴和供货方必须识别潜在的利益冲突，并避免可能与此份行为准则或其对雅斯科的责任和义务相冲突的活动。

在与主管、下属、同事、客户、供应商、承包商或与雅斯科有业务往来的其他第三方打交道时，也可能出现利益冲突。员工、高级管理人员以及第三方和供货方应时刻警惕那些可能损害其判断力或造成不当影响嫌疑的情形。

利益冲突或潜在的利益冲突可能并不总是清晰明了，因此如有疑问，您应咨询您的主管或遵循此份行为准则中的合规程序。任何意识到冲突或潜在冲突的员工或高级管理人员，应提请主管、经理或其他适当人员注意。任何意识到冲突或潜在冲突的第三方合作伙伴或供货方，应及时向适当的雅斯科联络人或通过此份行为准则中确定的举报渠道进行披露。

涉及政府合同、分包合同、拨款或其他形式政府资助相关工作的员工、高级管理人员以及第三方合作伙伴和供货方，必须遵守所有适用于与国内外政府实体开展业务的利益冲突法律、法规和合同要求。关于与政府开展业务的具体利益冲突条款，请参阅第25页政府资助部分的D节。



总则

与供应商及第三方关系往来

雅斯科在根据自身业务需求选择供货方及其他第三方服务提供商时，应选用信誉良好、资质合格的个人或公司，以具有竞争力的市场价格提供产品或服务。

供货方选择的标准，必须始终基于其以公允市场价格提供相关服务或产品的能力。因此，员工不得与代表雅斯科行事的供应商或其他第三方建立可能损害或有损雅斯科公正性的关系。具体而言，未经适当的高级管理层或人力资源部门批准，员工不得直接与任何其产品或服务定价需经谈判的供货方和/或任何第三方进行个人业务往来。

供货方包括所有与雅斯科有业务往来或代表雅斯科提供服务的供应商、分包商、顾问、代理商、承包商及其他第三方。

在某些情况下，员工可能在入职雅斯科之前，或在该供货方与雅斯科建立合作关系之前，就已与该供货方存在关系。如果存在此类关系，且员工以任何方式参与了该供货方的选择或绩效评估，员工必须向其主管、管理层或人力资源部门报告该关系。

上述供货方指南的任何例外情况，均须经适当的高级领导层批准，并以书面形式记录。

如果员工或其直系亲属在雅斯科现有供货方或雅斯科正在积极考虑的供货方中担任高级管理人员或董事职位，或持有其所有权权益（上市公司股票所有权除外），员工必须向管理层或人力资源部门申报此利益关系，并且不得参与该供货方的选择、谈判、管理或监督。

员工必须确保所有供货方及第三方关系均以诚实守信、公开透明的方式开展，并遵守适用法律及雅斯科相关政策。

贿赂与回扣

雅斯科员工在任何情况下均不得接受或支付贿赂、回扣或其他类似报酬，无论是为了将雅斯科的业务给予、转移或维持在某一方，还是出于此类期望。

来自供货方或潜在供货方的招待，仅在“礼金、礼品与酬谢”部分允许的范围内方可接受。

接受或支付贿赂或回扣属犯罪行为，可处以监禁，并可能使员工和雅斯科面临刑事诉讼。

例如，员工收受金钱、礼物、服务或其他利益，以换取成功中标的商业利益。

雅斯科严格禁止任何形式的涉及客户、供货方、供应商、承包商、政府官员或任何其他第三方的贿赂、回扣、不当付款或其他腐败商业行为。

礼金、礼品与酬谢

员工不得接受或索要来自供货方、承包商或与雅斯科有业务往来的其他人的礼金或任何有重大价值的东西。接受重大价值的礼品、产品、服务或材料，可能使人认为该礼品影响了雅斯科选择与特定供货方合作的决定。

在正常业务过程中，供货方可能偶尔提供适度的餐食、商务招待或象征性礼品。员工只有在同时满足以下所有条件时，方可接受礼品、餐食或招待：

- 并非现金礼品；
- 价值在100美元或以下；
- 属于惯例的社交或商务礼节；
- 不会使员工对供货方产生亏欠或受其影响，亦不会造成此类嫌疑；
- 不会被理解为贿赂、买通费或回扣；以及
- 不违反任何法律、法规或对方组织的适用政策。

备注：根据中华人民共和国《反不正当竞争法》，《关于禁止商业贿赂行为的暂行规定》，《刑法》等相关法律规定，中国地区员工接受小额礼品限额为价值200元人民币。

总则

在合同谈判、供货方选择或采购决策期间，员工不得接受来自供货方或潜在供货方的礼品、餐食、招待或其他有价值物品。

员工还应避免接受频繁、过量或可能造成不当影响嫌疑的礼品、餐食、招待或其他利益，无论其价值高低。

员工在任何情况下均不得接受来自供货方或第三方的现金或现金等价物。如果供货方提供的礼品或酬谢超出上述范围，员工必须向其主管报告该提议。此类提议可能表明该供货方希望借助影响力而非优质服务和公平市场价格来获取雅斯科业务。

员工在考虑任何礼品、餐食或招待的提议时，应运用审慎的判断力，并确保接受后不会损害或有损雅斯科的诚信或商业决策。

员工在与政府官员、政府雇员或政府实体的代表互动时，必须格外谨慎。向政府官员提供或从其处收到的礼品、餐食、招待或任何有价值物品，可能受到严格的法律限制，并可能需要事先获得雅斯科管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员的批准，或通过雅斯科诚信举报热线报备。



总则

禁止索取条款

雅斯科员工不得向与雅斯科有业务往来的供货方、承包商、供应商或其他第三方索要恩惠、礼品、酬谢、招待或任何有价值物品。

向供货方或第三方索要恩惠、礼品或酬谢，意味着期望对方给予回报，并可能造成实际利益冲突或利益冲突嫌疑，或对雅斯科的商业决策产生不当影响。

员工必须确保与供货方及第三方的所有互动保持专业，并确保雅斯科的商业决策完全基于质量、服务和公平市场价格等正当商业考量。

员工不得利用其在雅斯科的职位，向供货方或第三方索取未向公众提供的个人利益、折扣、服务或其他优惠。

如果员工不确定某项请求或互动是否可能被视为索取或不当影响，应咨询其主管、人力资源部门或负责该事项的指定管理人员。

内部交易

有关雅斯科的所有非公开信息均应视为机密信息。员工、高级管理人员以及通过其在雅斯科的工作或代表雅斯科的工作而接触到有关雅斯科或任何其他实体机密信息的第三方合作伙伴，不得将该等信息用于长野计器株式会社（Nagano Keiki Company, Ltd.）股票的交易目的，或者利用这些信息从事公司业务以外的用途。使用非公开信息为个人谋取利益，或者将该信息泄露给将以该信息为基础进行投资决策的其他方，是一种不道德的，且非法的行为。

合作机会

员工、高级管理人员以及代表雅斯科或支持雅斯科开展业务的第三方合作伙伴和供货方，禁止未经董事会同意，将通过使用公司财产、信息或职位发现的商业机会据为己有。任何员工、高级管理人员或第三方不得利用公司财产、信息或职位谋取个人利益，也不得直接或间接与雅斯科竞争。

员工和高级管理人员对雅斯科负有义务，应在机会出现时推动公司利益。员工和高级管理人员必须出于善意，以合理认为符合雅斯科最佳利益的方式做出判断，同时必须避免个人利益可能干扰或看似干扰其对公司的责任的情形。同样，代表雅斯科或支持雅斯科开展业务的第三方合作伙伴和供货方，也应在其所提供的服务中维护雅斯科的最佳利益，并避免个人利益可能干扰或看似干扰其对雅斯科的责任的情形。

总则

竞争与公平交易

我们力求公平、诚信地提升我们自己的竞争力，力求通过卓越的表现来体现我们的竞争优势，决不从事不道德的、非法的竞争。禁止窃取专有信息、禁止获取未经所有者同意获得的商业秘密信息，包含其他公司离职或者在职员工披露的信息。

员工、高级管理人员以及第三方合作伙伴和供货方，不得以不当方式获取或使用属于竞争对手、客户、供应商或其他第三方的机密或专有信息。

每位员工、高级管理人员或第三方均应尊重并公平对待雅斯克的客户、供应商、分销商、竞争对手和员工。任何员工、高级管理人员或第三方不得通过暗箱操纵、隐瞒、滥用特权信息、歪曲重要事实或任何其他非法贸易手段，进行不公平交易。

任何员工、高级管理人员或第三方不得从事操纵价格、串通投标、分配市场或客户、或类似的非法反竞争活动。所有人必须遵守雅斯克经营所在地司法管辖区的适用竞争法和反垄断法。

为维护雅斯克的宝贵声誉，遵守我们的质量流程和安全要求至关重要。所有检验和测试文件必须按照所有适用的规范和标准进行处理。

商务招待和礼品必须遵守上文礼金、礼品与酬谢部分的雅斯克政策，且绝不得用于获取不正当的商业优势。

政治性捐款

除非事先获得首席执行官批准，否则雅斯克禁止公司或其子公司进行政治献金（直接或通过行业协会进行）。

这包括：

- 将公司资金或其他资产用于政治目的的任何捐款；
- 鼓励个别员工进行任何此类捐款；
- 报销员工的任何捐款；
- 但员工可根据自身意愿自行决定个人政治捐款。

员工和高级管理人员不得使用雅斯克名称、商标、标识或其在公司的职位，暗示雅斯克支持任何政治候选人、政党、竞选活动或政治活动，除非获得公司特别授权。

严格禁止员工和高级管理人员利用其在雅斯克的职位，胁迫、施压或影响任何员工、客户、供应商、承包商或其他第三方进行政治献金，或支持任何政治候选人或政治主张。

上述限制同等适用于雅斯克的所有员工和高级管理人员，也适用于雅斯克资产、子公司及相关业务运营的使用。上述限制同样适用于第三方合作伙伴和供货方，只要其行为是代表雅斯克、为雅斯克利益服务或与雅斯克业务相关。

健康与安全

雅斯克致力于为每位员工、高级管理人员和第三方提供安全健康的工作环境。每位员工、高级管理人员或第三方均有责任遵守环境、安全与健康规则及规程，报告事故、伤害以及不安全的设备、规程或环境状况，从而共同维护安全健康的工作场所。

员工应及时向领导管理层和/或健康安全管理层报告任何安全问题。第三方合作伙伴和供货方应及时向其雅斯克联络人或通过其他适当的举报渠道报告任何安全问题。根据公司政策，不允许暴力和威胁行为、骚扰或恐吓。从事此类行为的员工将受到纪律处分，直至解除劳动合同，并可能在适用情况下承担法律责任。从事此类行为的第三方合作伙伴和供货方，可能被禁止进入雅斯克场所、终止与雅斯克的合作关系，并在适用情况下承担其他适当的法律或合同责任。

总则

无毒害工作场所

雅斯科致力于维护无毒害的工作场所。员工、高级管理人员、第三方合作伙伴或供货方在工作时间内、在公司场所内、在公司工地上或代表雅斯科开展业务时，必须保持神志清醒，能够安全有效地履行职责或提供服务。员工或第三方不得在酒精、非法药物或损害其安全有效工作能力的管制药物影响下报到上班、滞留岗位、操作公司设备或处理公司业务。

本政策不禁止使用医生开具的处方药物。但是，即使是此类药物，也不得影响员工的工作表现或基本工作职能，或对员工本人或工作场所中他人的健康与安全构成威胁。

雅斯科员工、客户和业务合作伙伴的安全、健康与人身保障是最高优先事项，所有员工和高级管理人员均须遵守本无毒害工作场所政策。

环境、社会与公司治理（ESG）

雅斯科要求其员工、高级管理人员、第三方合作伙伴和供货方遵守所有适用的环境法律法规，并将完善的环保措施融入商业决策和日常运营中。

雅斯科致力于以道德、负责任和可持续的方式开展业务。我们对环境、社会与公司治理（ESG）问题的处理方式是我们的核心特质，并影响着我們每天所做的决策。

我们努力：

- 保护环境：最大限度地减少生态足迹，提高资源效率，并支持有助于实现更可持续未来的各项举措。
- 营造多元化、包容和相互尊重的工作场所：维护人权，并依照适用的劳动与就业法律，以尊严和公平对待所有人。
- 以诚信和责任感开展运营：在运营的各个方面保持高标准的透明度、合规性和道德治理，包括负责任的商业行为和风险管理。



总则

所有员工、承包商和合作伙伴均应维护上述原则，并共同营造一种尽职尽责的文化氛围，为我们的利益相关方及所服务的社会群体创造长期价值。我们努力打造一个多元化且有韧性的供应链，使其按照道德采购和负责任的商业实践来运作。

雅斯科此份行为准则符合《国际人权法案》、《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》以及《联合国工商业与人权指导原则》。雅斯科既不使用也不容忍任何形式的虐待性或非法用工，例如强迫劳动或人口贩运。所有劳动者必须出于自愿，劳动者必须享有自由行动的权利。禁止一切形式的强迫劳动和人口贩运，包括但不限于任何形式的监禁劳动、奴役劳动和债役劳动。

员工、承包商和业务合作伙伴应通过适当的举报渠道，及时举报任何涉嫌违反上述原则或适用法律的行为。

相互尊重、无歧视与无骚扰工作场所

雅斯科致力于提供一个没有基于员工种族、宗教、肤色、性别、年龄、国籍、身体或精神残疾、军人或退伍军人身份、婚姻状况、遗传信息、性取向或适用法律保护的任何其他身份而产生的歧视、骚扰和不当行为的工作场所。

雅斯科将骚扰定义为不合理地干扰员工工作表现或营造恐吓、敌意或冒犯性工作环境的行

为。骚扰的例子包括但不限于：不受欢迎的性挑逗；未经邀请的性暗示言论；性别歧视、年龄歧视或种族歧视言论；露骨的色情海报、电子邮件、网站或图片；宗教诽谤和种族歧视笑话；言语辱骂；持续且非建设性的批评；欺凌；羞辱；刁难；以及恐吓。主管以专业方式提供的建设性反馈或批评，本身不构成骚扰。

雅斯科不容忍工作场所中的歧视、骚扰、暴力或威胁行为。

此外，雅斯科也不容忍客户、供货方（现有或潜在）、供应商、承包商、顾问、临时工或与雅斯科人员有接触的其他第三方对雅斯科员工进行歧视或骚扰。

员工和第三方应当秉持尊重、包容与专业精神。雅斯科致力于提供一个让员工能够充分发挥能力、做到最好，且不受非法歧视和骚扰的工作环境。

如果您认为自己经历或目睹了任何形式的歧视或骚扰，我们鼓励您及时向主管、人力资源部门、雅斯科诚信举报热线或雅斯科管理层的其他适当成员报告。雅斯科将采取适当措施处理所报告的问题，包括进行调查并在必要时采取及时的纠正措施。雅斯科严格禁止对出于善意提出疑虑或参与调查的任何个人进行报复。

任何员工出于善意寻求建议、提出疑虑或举报潜在不当行为，均符合本准则及雅斯科的价值观。



“

我们做出的每一个决定，
都会影响到人员、流程和绩效。
正因如此，诚信在这里
不仅仅是一项原则——
更是我们每天为客户兑现承诺的行动体现。

总则

外部工作与外部任职

所有全职员工应将雅斯科视为其首要雇主。这意味着，如果您同时持有其他工作或从事其他商业活动，必须优先履行对雅斯科的责任。外部雇佣或商业活动不得干扰您的工作职责、工作表现或为雅斯科履行职责的可用时间。

此外，任何员工，无论全职还是兼职，如果为雅斯科的竞争对手、供货方、供应商、客户或与雅斯科有业务往来的其他第三方工作或提供服务，且此类雇佣或服务可能造成实际利益冲突或利益冲突嫌疑的，则不得从事该等工作。

在从事可能影响其对雅斯科责任的外部雇佣、咨询或其他商业活动之前，员工必须事先获得其主管和人力资源部门的书面批准。

员工必须确保外部雇佣或商业活动不涉及使用雅斯科的工作时间、机密信息、知识产权、设备或其他公司资源。

如果员工意识到其直系亲属或家庭成员持有可能与雅斯科产生潜在利益冲突的职位，员工应向主管、人力资源部门或负责该事项的其他指定人员报告，或通过雅斯科诚信警报热线进行披露。

未经适当的公司领导层事先书面批准，员工不得在其他商业组织中担任董事、高级管理人员、受托人、顾问、咨询师或类似的领导职务。此要求不适用于其活动不与雅斯科利益冲突且不影响员工履行职责能力的组织。

员工必须避免那些很可能与雅斯科竞争、影响雅斯科商业决策或造成利益冲突嫌疑的外部活动或关联关系。

记录保存、财务控制与信息披露

雅斯科要求诚实、准确、及时地记录和报告信息，以便做出负责任的商业决策，并履行适用的法律、监管及财务报告义务。

所有业务费用账目必须及时、准确地记录并存档。如果您不确定某项费用是否合规，请咨询您的财务负责人。相关政策指南可向财务负责人索取。

对于任何付款或交易，如果可能存在该付款的任何部分将被用于付款所述目的以外用途，则付款或交易不得批准和执行。员工绝不得为规避雅斯科政策或适用法律而错误地描述或隐瞒任何付款或交易的真实性质。

所有交易必须有相应的支持文件，并必须准确反映交易的真实性质和目的。

商业记录和通信往往会公开，我们应避免使用可能引起误解的夸大言辞、贬损性评论、猜测或对人员及公司的不当描述。这同样适用于电子邮件、内部备忘录、电子通信及正式报告。记录应始终按照公司记录保留政策进行保存或销毁。根据相关政策，在发生诉讼或政府调查时，请咨询人力资源副总裁（中国区请咨询人事部负责人）。员工、高级管理人员以及第三方合作伙伴和供货方应全力配合内部及外部审计人员，以及与财务报告或记录保存相关的任何授权审查工作。

任何员工或第三方如发现不准确的财务报告、不当的会计操作或可能违反雅斯科内部控制的行为，必须及时向其主管、管理层、人力资源、财务负责人或其他负责该事项的指定人员报告，或通过雅斯科诚信举报热线进行举报。

总则

信息保密

员工和高级管理人员必须对雅斯科或其客户、供应商所委托的专有信息（含机密信息）予以保密，除非经首席财务官书面授权或法律法规要求进行披露。专有信息包括所有可能被竞争对手利用，或在泄露后对雅斯科及其客户或供应商造成损害的非公开信息，也包括供应商和客户委托给我们的信息，还包括与雅斯科员工相关的个人信息。

专有信息可能包括但不限于：财务数据、价格信息、客户及供应商信息、产品设计、技术数据、研发信息、商业战略、营销计划、合同、运营流程以及其他专有或敏感的商业信息。

员工、高级管理人员或第三方必须采取适当措施保护专有信息，除非该披露已获授权且为合法的公司业务目的所必需，不得向雅斯科以外的任何人披露此类信息。

员工、高级管理人员或第三方不得滥用专有信息，也不得为个人用途或与雅斯科业务无关的目的，擅自复制、下载、拍摄或以其他方式翻印机密材料。请确保不在公共场所、不安全的通信渠道或任何未经授权人员可能听到或获取此类信息的环境中讨论专有信息。

公司、员工、高级管理人员或第三方必须采取合理措施保护雅斯科信息系统和电子数据，防止未经授权的访问、披露、丢失或滥用。请遵守公司网络安全政策，保护好密码和访问凭证，并及时向相关的公司人员报告可疑的安全事件或数据泄露。

保护专有信息的义务在雇佣关系结束后仍持续有效。因任何原因终止与雅斯科的雇佣或合作关系后，员工、高级管理人员或第三方必须归还所有相关信息、文件、记录及其他公司财产，包括任何副本或电子存储版本。

保护与合理使用公司资产

公司资产不仅包括有形资产，还包括属于雅斯科的电子系统、知识产权、机密信息、数据、软件、技术及其他无形资产。

所有员工、高级管理人员或第三方均应保护公司资产并确保其有效使用。盗窃、疏忽和浪费直接影响雅斯科的盈利能力。所有公司资产应用于合法的公司目的，不得用于非公司业务。

任何涉嫌欺诈或盗窃的事件，应立即上报调查。

欺诈行为包括但不限于：盗窃；伪造或篡改可转让票据（如支票）；提交虚假费用报销单；将现金、耗材或任何其他公司资产挪作私用；设立或维持雅斯科未披露或未记录的银行账户、基金或资产；在公司记录或财务报表中做虚假、人为或误导性记录；提交虚假的工时记录以骗取薪酬；以及未经授权处理或报告公司交易。员工如有欺诈行为，将受到纪律处分，情节严重者可被解除劳动合同，第三方及供应商可终止合作关系。

总则

员工和高级管理人员保护雅斯科资产的义务，还包括保护公司的专有信息。专有信息包括知识产权（如商业秘密、专利、商标和版权），以及商业、营销和服务计划、工程和制造理念、设计、数据库、记录、薪资信息以及任何未公开的财务数据和报告。

此项义务在雅斯科雇佣期间及雇佣结束后均适用。

未经授权使用或传播此类信息，违反公司政策，也可能构成违法，并导致民事或刑事责任。

原则上，互联网仅限用于工作任务。非工作相关活动可在非工作时间（包括午餐时间）使用互联网，但此类使用必须符合适当的行为标准，且不得与领导管理层的指示或雅斯科的信息技术可接受使用政策相冲突。如有疑问，请咨询您的直属主管或人力资源管理部门。

通过雅斯科系统传输的所有电子通信（包括电话、电子邮件、语音邮件、安全监控及即时消息），均成为雅斯科的记录和财产。任何员工不应期待此类消息会被视为个人或私人消息。雅斯科可以且有时确实会访问或监控其电子通信及安全监控系统。雅斯科可在不事先通知的情况下监控或删除任何电子通信，或将其披露给他人，除非适用法律另有规定。

严禁对雅斯科信息系统或设备进行任何非法、不道德、未经授权或破坏性的使用。这包括但不限于：访问、传输或存储不当内容（例如流媒体音乐/视频、色情内容、裸露画面、淫秽或暴力材料、连锁信、性取向玩笑或漫画，以及其他涉及年龄、种族、肤色、性别、宗教、国籍、残疾或性取向的冒犯性或侮辱性材料）。如有违反，将受到纪律处分，情节严重者，员工可被解除劳动合同，第三方及供应商可终止合作关系。

如收到不当信息，请向人力资源部门或相应级别的管理层报告。严格禁止员工从事软件盗版行为，包括未经授权复制、安装、分发或使用未获得适当许可的软件。所有员工有责任确保其工作中使用的任何软件均已获得适当许可，并完全遵守适用的最终用户许可协议

（EULA）、版权法及合同义务。不得违反软件许可要求，否则可能使公司面临法律、财务及声誉风险。

“反海外腐败法案”与反腐败合规

雅斯科致力于以诚实守信的方式开展业务，并遵守所有适用的反腐败法律，包括美国“反海外腐败法案”（FCPA）及雅斯科运营所在国家的其他适用反贿赂法律。《反海外腐败法》禁止直接或间接向外国政府官员或外国政治候选人提供任何有价值的东西，以获取或维持业务，或获取不正当的商业优势。

严禁直接或间接向任何国家的政府官员给予或授权任何非法付款。员工和高级管理人员不得向任何政府官员、政府雇员或政府所有或控制实体的代表提供、承诺、授权或给予任何有价值的东西，包括现金、礼品、差旅、餐食、招待、慈善捐款、就业机会或任何其他利益，以影响其官方行动或决定，或获取或维持业务。

总则

间接或第三方支付款

无论该付款是由雅斯科直接支付，还是通过第三方间接支付，禁止不当付款的规定均适用。

员工不得授权或允许代理商、顾问、分销商、承包商、供应商或其他代表雅斯科开展业务的第三方，向政府官员进行不当付款或提供任何有价值的东西。

员工在选择或与第三方合作时，必须履行适当的审慎核查义务，并确保代表雅斯科开展业务的第三方以合乎道德的方式开展业务，并遵守适用的反腐败法律。

疏通费

尽管“反海外腐败法案”在特定有限情况下允许支付名义上的“疏通费”以加快例行政府行动，但雅斯科严格禁止疏通费。员工和高级管理人员不得向政府官员或其他以公务身份履职的人员提供、支付、承诺、授权或允许疏通费，无论金额多少或当地惯例如何。此禁令同样适用于在某些国家或商业环境中此类付款被普遍要求或期待的情形。如果员工不确定某笔付款请求是否构成疏通费，则必须在采取任何行动之前，向雅斯科的主管、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员寻求指导。

此外，美国政府有多项关于商务馈赠的法律法规，美国政府人员可以依规接受此类馈赠。向美国政府官员或雇员承诺、提供或交付违反上述规定的礼品、恩惠或其他酬谢，不仅违反公司政策，而且构成民事或刑事犯罪。员工和高级管理人员必须确保，不向政府官员提供或给予任何违反上述法律或雅斯科政策的礼品、恩惠、招待或其他有价值物品。

州和地方政府以及外国政府通常也有类似规定，员工在与政府官员或政府所有或控制实体的雇员互动时，必须格外谨慎。如果员工对允许的行为有疑问，必须咨询雅斯科的管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员。

贸易事宜

雅斯科必须遵守其运营所在司法管辖区所有适用的出口管制、制裁、进口及反抵制法律。这些法律可能限制或禁止涉及受制裁国家、受限方、受控货物、软件及技术的某些出口、再出口、进口及其他交易，并可能对关税、税收、配额、禁运及供应链安全提出相关要求。参与国际贸易活动的员工、高管、第三方合作伙伴及供应商必须确保遵守上述规定，并及时向相应公司人员或其雅斯科联系人报告任何疑问、风险隐患以及对方提出的配合抵制的违规要求。

由于美国、外国政府及联合国可能会不时实施抵制或贸易制裁，在开展涉及国际贸易、出口、进口或外国实体的交易前，必须向首席财务官或进出口合规经理获取关于这些事项当前状态的指导。



尊重与责任引领我们前行。
当我们倾听客户与彼此的声音时，
我们便能创造出
更安全、更智能、更可靠的解决方案。

总则

举报任何非法或不道德行为

我们鼓励工、高级管理人员或第三方，在发现他们认为可能会违反行为守则或者公司政策的行为或非法行为，或者怀疑某项举措不是具体情况下的最佳行为时，将这些事件报告给主管、经理或其他适当人员。

事实上，如果员工或高级管理人员明明知道某项行为违反了雅斯科的行为守则而没有举报，这样的行为本身已经构成了违反行为守则的规定，该员工或高级管理人员将受到纪律处分，情节严重者，员工可被解除劳动合同，第三方及供应商可终止合作关系。同样，第三方合作伙伴和供货方也应通过适当的举报渠道，及时报告已知或可疑的违规行为。雅斯科不允许对员工出于善意举报他人不当行为进行报复。公司不允许对诚实举报的人员进行报复。

员工应配合内部不当行为调查。员工应根据雅斯科的举报程序，及时向其主管、人力资源部门或其他适当的公司人员报告可疑违规行为。第三方合作伙伴和供货方应及时向其雅斯科联络人或通过此份准则中确定的其他举报渠道报告可疑违规行为。

影响审计人员的不当行为

禁止您直接或间接采取任何行动，以胁迫、操纵、误导或欺诈性方式影响雅斯科的独立审计人员，目的是使公司财务报表产生重大误导。

被禁止的行为包括但不限于为胁迫、操纵、误导或欺诈性影响审计人员而采取以下行动：

- 出具或重新出具不符合实际情况的公司财务报表报告（因严重违反公认会计原则、一般公认审计准则（GAAS）或其他专业或监管标准）；
- 不执行审计、审查或其他一般公认审计准则（GAAS）或其他专业标准所要求的程序；
- 不撤回或撤回已出具的报告；
- 不向雅斯科的管理层、主管、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员或董事会成员通报相关事项；
- 隐瞒、篡改或销毁与审计或调查相关的文件或信息；
- 向内部或外部审计人员提供不完整、误导或虚假的信息；以及
- 试图不当影响与雅斯科内部会计控制或财务报告相关的审计结果。

员工或第三方一旦发现有人试图不当影响审计人员，必须及时向管理层或相应的人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员报告，或通过雅斯科诚信举报热线进行举报。

财务报告

作为一家上市公司，公司向长野计器株式会社（Nagano Keiki Company, Ltd.）提交的文件必须准确、及时。雅斯科要求员工和高级管理人员高度重视此项责任，并就与适用于雅斯科的公开披露要求及财务报告法规相关的询问，及时、真实、准确地提供答复。如果任何员工或高级管理人员对公司的会计或审计事宜有任何疑问或投诉，则鼓励其通过合规程序部分所述的方法之一，或通过雅斯科诚信举报热线提交。

总则

政府资助

雅斯科针对与政府客户（包括联邦、州及地方政府）开展业务的相关要求，制定了专门的 policies 和程序。在管理、执行或处理涉及政府资金的政府合同、分包合同、拨款、合作协议或其他协议时，员工和高级管理人员必须熟悉并遵守所有适用于其职责的法律、法规、合同要求及公司政策。

从事政府相关工作的员工，必须以最高标准的诚实守信、透明和公平开展业务，并确保遵守适用于政府项目的所有采购、承包及资助要求。

这些要求包括但不限于以下各项：

A. 采购诚信

在与政府签订合同时，必须严格遵守公平竞争和采购诚信的原则。《采购诚信法》等法律的制定，旨在促进政府承包商之间的公平竞争，并保护政府采购过程的公正性。

为确保遵守采购诚信相关法律，雅斯科员工被禁止从事以下行为：

- 获取或披露与政府采购相关的专有投标或方案报价信息，或评标信息；
- 向参与雅斯科所涉采购项目的政府采购官员提供或讨论就业或商业机会；以及
- 在与政府采购相关的事项中，向政府采购官员提供、给予或承诺金钱、酬谢或任何有价值的东西

一般而言，专有信息是指属于另一家公司、一旦被其竞争对手知晓会造成商业损害的信息。示例包括成本或定价数据、间接成本、直接人工费率，以及其他标记或标识为专有的信息。

评标信息包括政府在采购过程中使用的、一旦泄露可能损害采购公正性的任何信息。示例包括评标计划、技术评估方案、投标或提案的排名、竞争性投标的评估、评标委员会报告、评标机构推荐意见以及竞争范围确定。

如果您或其他员工不当接收或持有专有数据或评标资料，请勿查阅、复制、分发或允许他人未经授权接触该等资料。必须立即向雅斯科的主管、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员，或适当的公司管理层报告，以获取进一步指导。

员工在采购期间与政府人员沟通时必须格外谨慎，并且必须避免任何可能造成不当影响或不公平竞争优势嫌疑的行为。

B. 真实成本或定价数据法案

在与政府签订合同时，雅斯科员工必须遵守《真实成本或定价数据法案》，并确保所有陈述和沟通均真实、清晰、完整，并以易于理解的方式呈现。作为负责准备合同提案和谈判合同的员工，您需要：

- 确保成本和定价数据是最新、准确和完整的；
- 对提供给政府的不准确、不完整或已过时的信息进行更正；以及
- 如果在双方就合同价格或变更达成一致之前收到更新信息，应立即提交。

员工必须保存支持成本和定价提交材料的相应文件，并确保向政府提供的所有数据准确反映编制提案时所依据的基础业务记录和假设。如果未能提供真实、准确、完整的成本或定价数据，则可能导致个人及雅斯科承担合同救济、民事责任或其他法律后果。

备注：“合同救济”是法律领域的标准术语，涵盖范围广泛，既包括主动补救措施（如价格下调、合同变更、退还多付款项），也包括被动承担后果（如支付利息、罚款、损害赔偿等），并非仅指“主动补救”。

总则

C. 反虚假申报法案

在与政府签订合同时，向政府作出的陈述必须真实，以免触犯“反虚假申报法案”。员工和高级管理人员必须确保向政府提交的所有陈述、证明、发票和申报材料均准确、完整，并有适当文件提供支持。

有下列情形之一的，即构成违反“反虚假申报法案”：

- 明知而向政府官员提交，或致使提交，请求付款或请求批准的虚假或欺诈性申报；
- 明知而制作、使用，或致使制作、使用虚假的记录或陈述，以使虚假或欺诈性的申报获得付款或审批；
- 串谋欺诈政府，使虚假或欺诈性的申报获得许可或付款；或
- 明知而制作、使用，或致使制作、使用虚假的记录或陈述，以隐瞒其义务、避免履行义务或减少应支付的金额，从而逃避向政府支付款项或移交财产。

在民事虚假申报的语境下，“明知”包括轻率漠视事实真相以及故意忽视事实真相。

参与编制向政府机构提交的提案、发票、证明、拨款报告或其他申报材料的员工，必须格外谨慎，确保所提供的信息均真实、准确、完整。

员工在与联邦政府的所有往来中，无论是口头还是书面，都必须诚实坦率。向政府提交的任何书面材料，均必须真实、准确、完整。

员工一旦发现向政府提交了不准确的信息，或存在可能违反政府合同要求的行为，必须及时向管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员报告，或通过雅斯科诚信举报热线进行举报。

根据“反虚假申报法案”，雅斯科及员工个人均可能因向政府作出虚假申报而被追究民事及/或刑事责任。

D. 影响政府合同授予的行为

雅斯科可能不时参与合法的、影响或意图影响政府合同授予的活动。“影响合同授予”的行为涵盖范围广泛，包括与政府人员就采购事项进行讨论。

这些活动可能包括常规市场营销、提案准备、业务拓展及合同管理职能，若按照适用法律法规进行，则在与政府签订合同时可能是允许的。

但是，雅斯科被禁止将与某些游说或影响活动相关的成本计入政府合同、拨款或合作协议。

员工必须确保与游说或意图影响政府合同授予的活动相关的成本得到正确核算，不得向政府收取费用。与政府官员就招标、采购、市场营销活动或其他与政府合同授予相关的沟通进行互动的员工，应熟悉并遵守适用于此类互动的所有法律法规。

员工还必须确保与政府人员的所有沟通均真实、准确，并符合雅斯科关于采购诚信、反腐败及合乎道德的商业行为的政策。

如果您对这些限制有疑问，或不确定某项活动是否可能受到监管限制，应在采取行动前咨询雅斯科的上级、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员，或通过雅斯科诚信举报热线进行咨询。

总则

E. 公平竞争

在与政府签订合同时，必须严格遵守公平开放竞争的原则。员工在代表雅斯科开展业务时，必须遵守所有适用的反垄断及竞争法律。

联邦反垄断法保护消费者和市场免受非法竞争行为的侵害，例如操纵价格、串通投标和划分市场。这些法律禁止员工与竞争对手就价格、区域、产品或服务的限制、市场份额或任何其他限制公平竞争的行为达成任何协议或默契。

协议或默契无须以书面形式存在即可构成违反反垄断法。非正式安排、口头协议，甚至暗示协同行为的讨论，均可能违反适用法律。

雅斯科员工被禁止与竞争对手就以下事项进行任何讨论或达成任何协议：

备注：联邦反垄断法（即美国反垄断法律体系，中国对应法律为《反垄断法》）

- 操纵、托住或控制价格；
- 分配市场、区域或客户；
- 联合抵制客户或供应商；
- 分配投标机会或协调投标；以及
- 共享竞争敏感性信息，例如定价策略、成本结构或未来商业计划。

员工必须避免任何可能与竞争对手存在不正当合作的嫌疑，并且必须立即终止任何与竞争对手可能引发反垄断合规方面担忧的沟通。

如果员工发现或受邀参与可能违反反垄断法的讨论或活动，必须及时向雅斯科的主管、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员报告，或通过雅斯科诚信举报热线进行举报。

违反反垄断法可能导致个人及雅斯科承担严重的民事及刑事处罚。

F. "反回扣法案" (Anti-Kickback Act of 1986)

在与政府签订合同时，员工和高级管理人员必须遵守"反回扣法案" (Anti-Kickback Act of 1986)，该法禁止联邦合同项下的分包商及潜在分包商向总承包商、分包商或双方的员工提供或给予回扣。该法同时也禁止总承包商、分包商或其员工接受回扣。

“回扣”通常指为了不正当地获取或酬谢与政府合同或分包合同相关的优惠待遇，而提供的任何款项、费用、佣金、信贷、礼品、酬谢、有价值物品或任何形式的补偿。当优惠待遇是通过购买获得时，即属违法。优惠待遇可包括诸如授予分包合同或采购订单、降低合同要求、将供应商列入投标人名单，或提前支付发票等活动。

禁止员工和高级管理人员提供、试图提供或承诺提供任何回扣。同样，也禁止员工和高级管理人员索取、接受或试图接受任何回扣。此禁令适用于所有雅斯科员工、高级管理人员、代理人、顾问、分包商、分销商以及代表雅斯科开展与政府合同或分包合同相关业务的其他第三方。员工一旦发现与政府合同相关的潜在回扣、不当付款或可疑行为，必须及时向雅斯科的主管、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员报告，或通过雅斯科诚信举报热线进行举报。违反"反回扣法案" (Anti-Kickback Act of 1986) 可能导致个人及雅斯科承担严重的民事及刑事处罚。

备注："反回扣法案" (Anti-Kickback Act of 1986) ——美国联邦法律，禁止在政府采购中给予或接受回扣。中国对应法律规定见于《反不正当竞争法》第七条及《刑法》第一百六十三条、第一百六十四条等相关条款。

总则

G. 合同合规

当雅斯科获得政府合同或分包合同后，公司必须遵守所有合同要求及适用的法律法规。参与履行或管理政府合同的员工和高级管理人员，有责任理解并遵守所有适用的合同条款。

合同要求不得更改或修改，除非通过适当的合同程序获得授权，并经相应的政府合同主管部门书面批准。超出合同范围开展工作，或在未经批准的修改下偏离合同要求，均属禁止行为，并可能构成违约。

即使政府客户非正式地要求变更，或该偏离似乎对客户有利，也可能构成违约。

- 未能交付要求的产品或服务。
- 未能满足合同中规定的人员资质要求。
- 未能执行要求的测试、检验或质量控制程序。
- 未能满足要求的进度、里程碑或交付要求。

员工必须确保所有已执行的工作以及计入政府合同的所有成本，均准确反映实际完成的工作，并符合合同要求。禁止员工从事任何未经授权的公司偏离。任何已知或可疑的不合规行为，必须立即向主管、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员报告，或通过雅斯科诚信举报热线进行举报。

未能遵守政府合同要求，可能导致个人及雅斯科面临严重后果，包括合同终止、经济处罚、民事责任以及暂停或取消投标资格。

H. 政府调查

当雅斯科与政府签订合同时，这些合同可能赋予政府机构和官员进行审计、检查、审查或调查的权利。雅斯科致力于全力配合负责此类审计或调查的政府机构，并要求员工支持这一承诺。

员工在向政府官员作出的所有陈述及提供的所有信息，必须保证真实、准确、完整。

如果员工收到政府审计、调查或审查的通知，或被就此联系，必须及时通知其主管、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员，或通过雅斯科诚信举报热线进行报告。

员工在接受政府官员访谈前，有权咨询律师。如果员工选择参加访谈，必须尽其所知所信如实回答问题。为确保审计和调查的公正性，员工不得：

- 在审计或调查即将进行或可合理预见到时，编辑、篡改、转移、删除或销毁文件或记录。
- 试图影响、引导或改变他人的证词或陈述。
- 试图阻止任何人配合政府审计或调查。
- 在回应审计或调查时，隐瞒或遗漏重要事实。
- 向政府官员提供虚假、误导性或不完整的信息或文件。

不遵守这些要求可能会导致纪律处分，并可能使个人及雅斯科承担民事或刑事责任。



连接我们的，不仅是工作内容，
更是做事的方式。
我们秉持共同的标准、相互尊重，并
坚定地做正确的事。

总则

I. 禁止人口贩运

雅斯科对人口贩运及贩运相关活动持零容忍政策。此禁令适用于所有严重形式的人口贩运、商业性行为及使用强迫劳动的行为。

“严重形式的人口贩运”包括通过武力、欺诈或胁迫手段，为达到非自愿劳役、债役劳动、奴役或性贩运的目的，而招募、窝藏、运输、提供或获取他人从事劳动或服务。禁止员工和高级管理人员从事或支持任何可能构成人口贩运或强迫劳动的行为。此禁令适用于雅斯科员工、高级管理人员、代理人、分包商、供应商及代表雅斯科开展业务的其他第三方。

员工必须遵守所有禁止人口贩运的适用法律，并必须及时向上级、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员报告任何可疑的违规行为，或通过雅斯科诚信举报热线进行举报。违反本政策可能导致纪律处分、终止雇佣或合作关系，以及潜在的法律后果。

J. 与政府客户开展业务时的利益冲突

当雅斯科与政府签订合同时，公司必须遵守《联邦采购条例》（FAR）中关于组织利益冲突（OCI）的相关要求。

当雅斯科因其他活动、业务关联或情况而出现以下情形时，可能产生组织利益冲突：

- 无法或可能无法向政府提供公正的建议或协助。
- 无法客观地履行合同工作。
- 通过获取非公开或专有信息而获得不公平的竞争优势。
- 潜在的组织利益冲突示例包括以下情形，即雅斯科：
 - 处于能够制定或影响政府采购评估标准的位置；
 - 拥有可能损害履行合同工作客观性的财务或竞争利益；以及
 - 能够获取通过某一政府合同获得的非公开信息，而这些信息可能在另一采购项目中提供不公平的优势。

员工必须及时披露任何可能产生实际或潜在组织利益冲突的情况，以便采取适当的缓解措施。

此外，在执行政府合同工作时，员工还必须遵守“联邦采购条例”中关于个人利益冲突（PCI）的相关要求。

当员工履行的职能与本质上属于政府的职能（如采购规划、制定工作说明书、评估提案、授予或管理合同、或确定可允许的合同成本）密切相关，且该员工拥有可能损害其客观性的财务利益、个人活动或个人关系时，可能产生个人利益冲突。

员工必须披露任何可能影响其在履行政府合同工作时公正性的财务利益、外部活动或个人关系。可能产生冲突的财务利益或关系包括涉及近亲属或员工家庭成员的财务利益或关系。

员工必须避免造成利益冲突嫌疑的情况，并及时向上级、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员报告潜在冲突，或通过雅斯科诚信举报热线进行举报。

总则

K. 旋转门规则（离职后任职限制）

雅斯科承诺遵守"旋转门"相关法律法规，这些法规限制了曾任职于政府部门、后加入私营公司的前政府雇员的某些活动。

根据这些法律，前联邦政府雇员可能被禁止就其曾在政府任职期间亲自且实质性地参与过的、涉及特定当事方或事项的事务，代表公司出面交涉或与政府进行沟通。

根据个人在政府中的角色，这些限制可能包括：

- 对于个人在政府任职期间曾亲自且实质性地参与过的事项，终身禁止其代表私人当事方在政府面前出面交涉。
- 对于个人在政府任职期间属于其公务职责范围的事项，设定两年的限制期。
- 对于某些高级官员，设定一年的"冷却期"，限制其与曾任职的机构进行沟通。
- 对于更高级别的政府官员，设定额外的冷却期，限制其与行政部门各机构进行某些沟通。

这些限制是根据联邦道德法律制定的，包括管辖政府离职后从业活动的美国《联邦法典》第18编第207节（18 U.S.C. § 207）。曾在联邦政府任职的员工，在代表雅斯科处理涉及其原政府机构或相关事项的事务之前，必须咨询雅斯科的上级、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员。

员工在启动与现任政府官员的雇佣洽谈之前，也必须向上级、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员寻求指导，以确保符合适用的道德和采购诚信规则。未能遵守这些限制可能导致纪律处分，并可能使个人及雅斯科承担民事或刑事责任。

备注：中国法律对应提示，中国虽无单行的旋转门法规，但《中华人民共和国公务员法》第一百零七条、《中国共产党纪律处分条例》第一百零五条及相关规范性文件，对公务员及党员领导干部离职或退（离）休后的从业行为设有类似限制（领导成员3年、其他公务员2年冷却期）。雅斯科在招聘原政府公职人员时，应事前核查其是否仍处于从业限制期内，避免法律风险。

L. 挥霍、欺诈与滥用

雅斯科致力于以诚实、道德的方式与政府开展业务，并完全遵守所有适用法律及合同要求。与政府合同、拨款或其他政府资助项目相关的欺诈、挥霍和滥用行为，均被严格禁止。

欺诈通常指明知而作出虚假陈述、提交虚假的付款申请、伪造记录或歪曲信息，以从政府获取付款或其他利益。挥霍通常指滥用或低效使用政府资源，包括不必要的政府资金支出，或未能妥善保管政府财产。

滥用通常指与健全的商业、道德或财务惯例不一致，且可能导致政府承担不必要成本或不当使用政府资源的做法。

员工和高级管理人员必须确保与政府合同相关的所有已完成工作、已计入成本及已提供的信息，均准确、完整，并与合同要求及适用法律保持一致。

员工一旦发现与政府合同相关的可疑欺诈、挥霍、滥用或其他不当行为，必须及时向其上级、管理层、人力资源、财务、合同或其他负责该事项的指定人员报告，或通过雅斯科诚信举报热线进行举报。

雅斯科禁止对出于善意提出疑虑的员工进行报复。

违反本政策可能导致纪律处分、解除劳动合同或终止合作关系，以及潜在的民事或刑事责任。

总则

M. 网络安全与信息安全要求

雅斯科承诺保护敏感信息，并遵守与政府合同及政府资助项目相关的所有适用网络安全与信息安全要求。参与履行、支持或管理政府合同的员工，必须遵守法律、法规、合同条款或政府机构指南所施加的所有适用的网络安全、信息安全及数据保护要求。

这些要求可能包括保护受控非机密信息、政府数据、技术信息以及从政府客户处收到或为其生成的其他敏感信息。雅斯科制定了独立的网络安全与信息安全政策，确立了保护政府信息及信息系统的具体要求。员工必须遵守这些政策以及适用于其工作的任何合同特定的安全要求。

员工必须根据雅斯科的网络安全事件报告程序，及时报告任何可疑的网络安全事件、数据泄露、未经授权的访问或政府信息丢失。

未能遵守适用的网络安全或信息安全要求，可能导致纪律处分，并可能使个人及雅斯科面临合同、监管或法律方面的后果。

N. 联邦合同非歧视与DEI合规

雅斯科承诺遵守所有适用的联邦民权法律及关于其运营（包括联邦合同）中非歧视行为的要求。雅斯科禁止任何导致基于种族或族裔的非法歧视或差别待遇的雇佣、合同或项目实践，包括在招聘、晋升、培训、供应商选择或机会获取等方面。所有决定必须基于能力、资历和合法的業務需求。

雅斯科将保存适当的记录以证明合规，并要求各级分包商及其他第三方通过适当的合同传导条款，遵守适用的联邦非歧视及机构DEI相关要求。雅斯科将向适当的签约机构报告任何分包商已知或合理可能的可能违反适用要求的行爲，并将采取机构指示的任何补救措施。

员工和第三方应通过雅斯科诚信举报热线或其他指定渠道，及时报告任何已知或可疑的违规行为，包括分包商的不当行为。不遵守本政策可能导致纪律处分，并可能使雅斯科面临合同救济措施，包括终止合同、暂停或取消投标资格。

备注： DEI 是 "Diversity, Equity, and Inclusion" 的缩写，中文通常译为"多元化、公平与包容"。在雅斯科此份行为准则中，DEI 相关要求特指美国联邦合同项下关于禁止基于种族、族裔等进行非法歧视或差别待遇的合规要求，确保所有雇佣、合同及项目决策均基于能力、资历和合法的業務需求，而非基于身份特征的不当考量。

违规后果

所有员工和高级管理人员均受雅斯科此份行为准则的约束，该准则描述了违反或涉嫌违反此份行为准则的内部举报程序。所有员工和高级管理人员必须遵守这些举报要求，并督促他人遵守，且应通过适当的举报渠道及时出于善意提出疑虑。任何员工或高级管理人员未能遵守此内部举报程序的，将受到纪律处分，情节严重者，员工可被解除劳动合同，第三方及供应商可终止合作关系，具体依据公司政策及适用法律执行。

雅斯科严格禁止对出于善意提出疑虑、提出合规问题或参与与此份行为准则或适用法律相关调查的任何员工或高级管理人员进行报复。

总则

禁止报复与保护举报人

雅斯科严格禁止对出于善意举报涉嫌违反法律、法规、公司政策或此份行为准则的行为，或参与相关调查的任何员工进行报复。

举报可通过雅斯科的内部举报渠道、管理层、人力资源部门或任何其他授权的举报机制进行。

雅斯科不容忍对出于善意举报或协助调查的员工进行任何直接或间接的报复。报复包括任何不利的雇佣行为，例如骚扰、歧视、降职、停职、解雇，或其他可能阻碍举报的行为。

任何认为自己遭受报复的员工，应及时向人力资源部门或其他适当的公司代表报告。

雅斯科将对所有报复指控进行调查，并采取适当的纠正措施，包括纪律处分，情节严重者，员工可被解除劳动合同。

合规程序

我们必须共同努力，确保对违反或涉嫌违反此份行为准则的行为采取迅速且一致的行动。然而，在某些情况下，是非对错可能难以辨别。由于我们无法预见所有可能出现的情况，因此，建立一套能够以周到且负责任的方式处理新问题或新困难的方法至关重要。

以下程序将协助您处理您的疑虑和/或投诉：

- 确保您掌握所有相关事实，或尽可能多地获取相关信息。为了找到正确的解决方案，我们必须尽可能全面地了解情况，同时在适当的情况下保守秘密，并保护公司的敏感信息。
- 问问自己：我被要求具体做什么？这件事是否显得不道德、非法或不当？这将帮助您聚焦于眼前的具体问题以及您可选择方案。运用您的判断力和常识；如果某件事显得不道德或不当，那它很可能确实如此，必须提出来进行审查。
- 与您的上级讨论该问题。这是适用于所有情况的基本指导。在许多情况下，您的上级对此类问题更有经验，并且会乐于参与到决策过程中来。请记住，帮助解决问题并在适当时升级上报问题是您上级的职责。如果您不便与上级讨论该问题，您可以与领导管理层或集团人力资源管理部门的人员沟通。

- 寻求公司资源的帮助。如果不适合与您的上级或当地管理层讨论某个问题，请拨打1 203-385-0612，这将使您直接联系到集团总部的人力资源副总裁。如果您倾向于书面方式，请将您的疑虑寄送至：美国康涅狄格州斯特拉特福德市东主街250号，邮编06614，人力资源副总裁收。
- 可通过雅斯科诚信举报热线或雅斯科提供的其他举报方式进行匿名举报。详见第35页。
- 您可以放心地进行举报，不必担心遭到报复。如果您的情况需要保密您的身份，我们将在符合正当调查和适用法律的前提下，最大程度地保护您的匿名性。雅斯科不允许对出于善意举报涉嫌违规行为或参与调查或合规审查的员工或高级管理人员进行任何形式的报复。
- 员工、高级管理人员以及第三方合作伙伴和供货方应及时提出疑虑，并全力配合与潜在不当行为相关的任何内部审查或调查，并在此类审查中提供真实、完整的信息。
- 经理和上级负有额外的责任，应营造合规文化，鼓励员工提出疑虑，及时处理问题，并在适当时升级上报。
- 凡事先问再做。如果您在任何情况下不确定该如何行事，请在采取行动前寻求指导，以确保遵守此份行为准则及适用法律，并帮助维护公司的诚信和声誉。

总则

请注意，雅斯科根据专业领域将合规责任分配给相关职能部门。员工无需在举报前确定正确的联系人，可以使用任何感到方便的举报渠道。

总结

作为员工、高级管理人员、第三方合作伙伴和供货方，我们将为雅斯科股东创造最大收益，并通过我们提供的产品和服务为客户带来最佳价值，同时维护诚信、质量和专业精神的最高标准。我们将在工作行为中努力恪守诚信原则，相互尊重，遵守所有适用法律及我们的政策，并在所有业务活动和交往中，作为雅斯科的员工和代表对自己的行为负责。

员工、高级管理人员以及代表雅斯科开展业务的第三方代表和供货方，应维护此份行为准则的精神和意图，弘扬合乎道德的行为文化，并在出现潜在违规行为时提出疑虑。

年度确认

为帮助确保对此份行为准则的遵守，公司要求所有员工和高级管理人员每年审阅此份行为准则，并确认其理解并承诺遵守其原则和要求。员工和高级管理人员还可能被要求完成定期合规培训，并提供书面或电子确认函，表明其已阅读、理解并将遵守此份行为准则及相关公司政策。第三方合作伙伴和供货方也可能在适用情况下，被要求审阅、确认并遵守此份行为准则，包括提供书面或电子确认函。

雅斯科诚信举报热线

雅斯科的持续成功，取决于我们的员工以诚信开展业务，并遵守所有适用的法律、法规及我们自身的公司运营政策和程序。反映我们企业价值观的、合乎道德且合规的商业行为，对我们的员工、客户、利益相关方和业务而言都是正确的，并有助于维护对我们组织的信任。雅斯科依靠您来维护我们组织的声誉，保护我们免受财务和法律损害。如果您发现了不当行为，请发声！这是在维护雅斯科的诚信与担当的企业文化。

如需举报问题或提出疑虑，或跟进已提出的问题或疑虑，请进入以下网址：

ashcroft.ethicspoint.com



如何匿名举报问题或疑虑

雅斯科提供此信息，以便您能够以保密和匿名的方式举报您的问题或疑虑。

此程序可用于举报各种道德、诚信及合规问题。雅斯科根据专业领域将合规责任分配给相关职能部门。员工无需在举报前确定正确的联系人，可以使用任何他们感到最方便的举报渠道。

提交举报时，您可以选择保持匿名，也可以表明身份并提供联系方式，以便雅斯科在需要更多详细信息时直接与您联系。无论哪种情况，我们都将在符合正当审查和调查的前提下，最大程度地对您的信息予以保密。

只要您是出于善意提交举报，我们将及时、保密地处理。雅斯科严格禁止对提出合规问题或疑虑或参与调查的任何员工或高级管理人员进行报复。

本地雅斯科诚信举报热线

根据您所在的地区或业务所在地，您也可以直接拨打下列本地号码之一，与接线人员沟通。

巴西	0212-038-7022
中国	400-820-6859
法国	0801-13-01-18
德国	0800-180-1699
马来西亚	1-800-811205
墨西哥	800-880-4554
荷兰	0800-0234166
新加坡	800-492-2617
瑞士	0800-800-449
英国	0800-066-8326
美国及加拿大	1-866-235-1960

深入了解雅斯科——全球工业测量与
控制解决方案的领导者。

Contact us:

 +1 400-187-6586

 [ashcroft.com.cn](https://www.ashcroft.com.cn)