

晶科能源控股有限公司

商业行为和道德准则（第二版）

引言

1. 目的

本《商业行为和道德准则》（以下简称为“准则”）包含了适用于晶科能源控股有限公司（其为一家在开曼群岛设立的公司）及其子公司（以下合称为“本公司”）业务执行的基本指引。如果本准则要求执行的标准高于根据商业惯例或者应适用法律、法规或规章要求执行的标准，本公司将遵守该较高标准。

本准则目的在于阻止不法行为并提倡下述行为，即：

- i) 诚信和道德行为，包括以合乎道德的方式处理个人与职业关系之间产生的实际的或明显的利益冲突；
- ii) 在本公司向美国证券交易委员会（以下简称为“证券交易委员会”）申报或提交的报告和文件以及本公司发送的其他公开通函中，全面、公平、准确、及时以及以可理解的方式进行披露；
- iii) 遵守应适用的政府法律、法规和规章；
- iv) 对违反本准则的行为及时进行内部举报；以及
- v) 承担遵守本准则的责任。

本准则适用于本公司的所有董事、高级职员和员工，无论其是在本公司提供全职服务、兼职服务、顾问服务或者临时服务在所不问。本公司将受本准则涵盖的所有人员称为“公司员工”或简单称为“员工”。本准则目的在于符合 2002 年《萨班斯-奥克斯利法案》第 406 条以及据此颁布的法规中规定的“职业道德规范”。

本公司董事会（以下简称为“董事会”）已经任命或者将要在本公司任命一名合规专员（以下简称为“合规专员”）。如果您针对本准则有任何疑问，或者想要举报任何违反本准则的行为，请以电话或电子邮件方式联系合规专员。本准则中的相关条款特别适用于首席执行官、首席财务官以及在本公司履行类似职务的任何其他人员（以下合称为“执行高管”，单称为“每一执行高管”），如果您对此有任何疑问，或者存在任何涉及执行高管的违反本准则的行为，请联系或上报董事会的任何独立董事，与之相关的任何上述疑问或者违规行为均将由董事会直接审查。

2. 举报违反准则的行为

所有员工均有责任举报任何已知的或疑似的违反本准则行为，包括任何违反法律、法规、规章或者适用于本公司的政策的行为。举报已知或疑似他人违反本准则的行为不视为是不忠诚行为，而是维护本公司及其员工声誉和诚信的正当行

为。

如果您已知或怀疑发生了违反本准则的行为，您有责任及时将该违规行为上报给合规专员，合规专员将和您共同协作以对您的举报事项进行调查。如果发生了任何涉及执行高管涉嫌违反本准则的行为，应当将其上报或报告给董事会的任何独立董事。与已知或疑似违反本准则的行为相关的所有疑问和报告均需作为敏感信息由董事会根据自行裁量予以处理。在遵守法律以及确保本公司对您举报事项进行调查所需的范围内，合规专员、董事会和本公司将尽可能的保护您的秘密。

3. 禁止报复政策

作为本公司政策，任何违反本准则的员工均应根据适用法律规定被做出相应的纪律处分，包括根据特定情形下的事实和情况终止雇佣关系。作为本公司一名员工，如果您的行为未能符合法律和本准则要求，可能会对您或者本公司造成严重后果。对于任何寻求以善意方式帮助或举报任何已知或疑似违规行为的员工，本公司严禁对该员工的打击报复。如果任何员工举报了任何已知或疑似违规行为，对该员工的任何打击报复或者复仇行为应根据适用法律规定给予纪律处分，最高可处以终止雇佣关系处分。

利益冲突

1. 确认利益冲突

当某一员工的个人利益以任何方式影响了或者似乎影响了本公司的整体利益，即发生了利益冲突。您应当积极的避免个人利益影响到您为了本公司利益履行职责的情形，或者因为个人利益而导致您难以客观有效的履行工作职责的情形。如果出现了与之相关的利益冲突情形，您应当对此进行充分披露，而且不得参与与上述事项相关的决策程序。

潜在利益冲突的确认可能并非总是界限分明。总的来说，下述情形通常视为存在利益冲突：

- 竞争业务/外部雇佣. 任何员工均不得同时受雇于作为本公司任何重要客户、重要供应商或者竞争方的营业机构，不得在其作为本公司员工的职责范围之外向作为本公司任何重要客户、重要供应商或者竞争方的营业机构提供任何服务，也不得剥夺本公司的任何业务。
- 公司机会. 任何员工均不得利用本公司财产、信息或其在本公司担任的职务而取得原本属于本公司的业务机会。如果您通过利用本公司财产、信息或所担任职务发现了属于本公司业务范围内的任何业务机会，您需在以个人身份取得该商业机会之前，首先将该机会上报给本公司。
- 财务利益.
 - i) 在下述情形中，任何员工均不得通过直接或者间接方式（即通过配偶或者其他家庭成员的间接方式），对任何其他营业机构享有任何财务利益（包括所有权利益或者其他利益）：该财务利益会对员工履行其对本公司应尽的职责或职务产生不利影响，或者要求员工利用其需为本公司服务的部分工作时间来执行上述营业机构业务；

- ii) 任何员工均不得在与本公司存有竞争关系的任何私人公司中享有任何所有权权益；
- iii) 对于与本公司存有竞争关系的任何公开上市交易公司，任何员工持有该等公司的所有权权益最高不得超过 5%；而且
- iv) 对于与本公司存有重大业务关系的任何公司，任何员工均不得持有该公司任何所有权权益。

如果任何员工对上述第(iii)款中所列任何营业机构享有的所有权权益超出了 5%，该员工应当及时将该所有权权益情况上报给合规专员。

- 贷款或其他财务交易. 任何员工均不得就其个人债务从作为本公司重要客户、重要供应商或者竞争方的任何公司取得任何贷款或担保，也不得与上述任何公司达成任何其他个人财务交易。本指引不得禁止与知名银行或者其他金融机构达成的公平交易。
- 在董事会和委员会任职. 如果经合理判断，任何员工在任何单位担任董事、受托方或者委员将与本公司利益存在冲突，该员工不得担任上述职务。员工在接受上述任何董事或委员职务之前，需取得本公司董事会批准。本公司可在任何时候重新考虑是否对任何上述任职做出批准，以确定是否继续担任上述职务确属适合。

穷尽列出产生利益冲突的所有情况异常困难，因此本公司仅列出了有限的示例。如果您面临任何并未在上述列明的艰难业务决定之时，请向自己提问下述问题：

- 该行为合法吗？
- 该行为是否诚信公平？
- 该行为是否代表公司的最大利益？

如果您不确定某个特定公司是否属于本公司的重要客户、重要供应商或者竞争方，或者您对任何预定情形或交易仍有任何问题或疑问，请咨询本公司的合规专员。

2. 利益冲突的披露

公司要求员工充分披露经合理判断可能会导致产生利益冲突的任何情形。如果您怀疑自己可能存在利益冲突情形，或者发生了任何可能导致他人合理认为存在利益冲突情形的事件，您应当及时将此上报给您的主管或者合规专员。如果任何董事或执行高管怀疑其自己可能存在利益冲突情形，或者发生了任何可能导致他人合理认为存在利益冲突情形的事件，其应当就此与董事会主席就此进行讨论。尽管不会自动禁止利益冲突，但仍执行利益冲突行为是不可取的，只能在已经根据下述“准则的豁免”规定执行豁免之后才能执行利益冲突行为。

3. 家庭成员和工作

员工家庭成员在工作场所之外的行为也可能导致产生利益冲突，因为其行为可能会影响到员工代表公司做出决策的客观性。如果任何员工的家庭成员对公司

执行的任何业务存有利益关系,对于是否建立或者持续性上述业务关系的标准以及该等关系的适用条款和条件而言,与在类似情况下希望与本公司建立上述业务关系的非员工家庭成员的适用标准、条款和条件相比较而言,不得导致本公司所得利益减损。员工应当将涉及其家庭成员的而且经合理判断可能导致产生利益冲突的情形上报给其主管或者合规专员。在本准则中,“家庭成员”或者“您的家庭成员”包括您的配偶、兄弟、姐妹、父母、姻亲和子女。

公司机会

作为本公司员工,您有义务在出现机会之后实现本公司的利益。如果您通过利用本公司财产、信息或其在本公司担任的职务发现或取得了任何商业机会,您需在以个人身份取得该商业机会之前,首先将该机会上报给本公司。任何员工均不得利用本公司财产、信息或其在本公司担任的职务而谋求个人利益或者与公司进行竞争。

对于您希望取得的而且已由本准则涵盖的每一业务机会,您需将其适用条款和条件披露给您的主管。您的主管将就此与合规专员以及相关管理人员联系,共同确定是否公司希望取得该业务机会。如果公司放弃了取得该业务机会的权利,您可以按照原定的条款和条件,在遵守本准则中所列的其他职业道德指引的基础上取得上述业务机会。

礼物和款待

馈赠和接受礼物属于常见的商业行为。适当的商业礼物和款待属于商业伙伴之间为了建立合作关系和谅解的常规礼仪。然而,任何礼物或款待均不得影响到(或者可能影响到)您做出客观公正商业决定的能力。

员工有责任就此做出正确判断。作为基本原则之一,只有在相关礼物或款待并非作为做出任何特定商业决定的诱因之时,员工才可以向客户或供应商提供或收取礼物或款待。员工代表本公司产生的所有礼物和款待费用均需准确计入费用报告之中,如果礼物和款待费用超出了董事会代表本公司确定的数额,应经本公司相关部门主管的批准。

员工仅能收取适当礼物。本公司鼓励员工将收到的礼物上交公司。尽管并未强制要求上交小礼物,但超出董事会规定数额的礼物应当及时上交给本公司行政部门。如果您对是否可以接受任何礼物或者其他具有价值的物品存有疑问,请联系您的主管或者合规专员以寻求更多指导。

本公司的业务执行应遵循“公平交易”原则。因此,任何员工均不得提供或收受任何回扣,不得贿赂他人,也不得秘密的提供或收受任何佣金或者任何其他个人利益。

竞争和公平交易

本公司将努力通过良好的业绩和优质的产品进行竞争并取得成功,而不是通过使用违反职业道德的或非法的行为。因此,本公司所有员工均需尊重本公司的客户、供应商、竞争方和员工的权利并与其公平对待,而不得通过操纵、隐瞒事实、滥用特权信息或者任何重大虚假陈述而取得针对任何人的不正当优势。比如,任何员工均不得做出下述行为,即:

- 不得提供或收受任何回扣，不得贿赂他人，也不得秘密的提供或收受任何佣金或者任何其他个人利益；
- 不得散布与竞争方、客户或供应商相关的而且其已知是虚假的谣言；
- 不得对本公司产品质量故意做出虚假陈述；或者
- 不得通过不正当交易行为（包括通过第三方执行的不正当行为），利用因此产生的不正当优势而为本公司谋求利益。

公司的资产保护和适当使用

员工应当保护本公司资产，而且应确保仅能将上述资产有效的用于正当商业目的。任何盗窃、疏漏和浪费均会对本公司盈利能力产生直接影响。无论是否出于个人利益之目的，均严禁将本公司资金或资产用于任何非法目的或不正当目的。为确保能够对公司资产进行保护和适当使用，每一员工均应遵守下述要求，即：

- 应尽到合理注意义务，以防止本公司财产被盗窃、致损或滥用；
- 如果本公司财产出现实际或疑似被盗窃、致损或滥用情形，及时予以上报；
- 仅能将本公司的电话系统或者其他电子通信服务、书面资料和其他财产主要用于业务相关用途；
- 对所有电子程序、数据、通信和书面资料保密，防止他人轻易获取；以及
- 仅能将本公司财产用于合法商业目的，即基于您的工作职责已获授权的合法商业目的。

员工应注意：公司财产包括公司电子系统或电话系统传输的、收取的或者存储的所有数据和通信。公司财产还包括所有书面通信。员工或者公司财产的其他用户针对上述通信和数据不享有任何隐私权预期。在法律允许的范围内，公司有权监督所有电子通信和电话通信，而且据此保留该等权利。而且上述通信可能需因法律执行或者政府官员要求而予以披露。

财务报告和其他公开通信的准确性

作为一家上市公司，本公司需遵守各种证券法律、法规和报告义务之约束，而且需向公众和证券交易委员会上报与本公司业务相关的财务结果和其他重要信息。联邦法律和本公司政策均要求及时披露与本公司业务、财务状况和运营成果相关的准确完整信息。就本公司的所有交易、预测和预估的会计和财务报告，员工应当严格遵守所有应适用标准、法律、规章和政策。本公司不容忍不准确的、不完整的或未及时提交的报告，其为严重损害本公司并导致产生相应法律责任。

员工应警惕产生不准确或不完整财务报告的可能性，并对此及时上报。就此需特别注意下述情形：

- 财务结果可能与基础业务业绩不符的情形；
- 似乎无明显业务目标的交易；以及
- 要求规避常规审查和批准程序的情形。

本公司的高级财务职员、其他执行人员以及在财务和会计部门工作的员工负有特殊职责，应确保本公司的所有财务披露均是全面的、公正的、准确的、及时的且清晰易懂的。公司的高级财务高管和首席执行官应熟悉适用于本公司的披露要求及其披露控制和程序，而且应当确保本公司已经遵守了适用法律以及相关证券交易所（该“相关证券交易所”是指本公司证券上市所在的证券交易所）中规定的及时披露义务。如果存在任何会影响该目标的行为或情形，应上报给合规专员。

本公司的高级财务高管和其他执行高管不得在明知的情况下，向任何他人（包括公司的董事、审计师以及政府机关或者自治组织）做出与本公司相关的虚假事实陈述，也不得要求任何人做出该等虚假陈述。

禁止员工通过直接或间接方式，对公司的独立审计师做出任何强迫、操纵、误导或者欺诈性影响行为，以使其制作具有严重误导性的公司财务报表。受禁止的行为包括但不限于为了下述目的而向审计师做出的任何强迫、操纵、误导或者欺诈性影响行为：

- 在公司的财务报表中发布或重新发布在当时情况下无保证的报告（该“无保证”是指因为严重违反美国通用会计准则、通用审计标准或者其他专业标准或监管标准而未取得保证）；
- 不履行根据通用审计标准或者其他专业标准需履行的审计、审核或者其他必要程序；
- 不撤回已发布的任何报告；或者
- 不将相关问题告知本公司董事会下辖审计委员会。

对于已获悉与任何可疑会计或审计事项相关信息的员工，如其希望，可通过秘密和匿名方式，将上述信息以书面方式提交给本公司董事会下辖审计委员会。

公司记录

准确可靠的记录对本公司业务至关重要，而且将构成制作向公众所做的公司损益表、财务报告和其他披露信息的基础。本公司记录属于指导公司业务决策和战略规划的基础数据来源。本公司记录包括但不限于业务运营数据和信息、工资单、工时卡、差旅和费用报告、电子邮件、会计财务数据、测算和绩效记录、电子数据文件以及在本公司正常业务经营过程中保存的所有其他记录。

本公司所有记录均需是在所有重要方面完整的、准确的和可靠的。在任何时候，做出任何虚假或误导性的记录均无任何可接受的理由。严禁未披露的或未做记录的任何资金、付款或者收据。您有责任理解并遵守本公司的记录保存政策。如果您对记录保存政策存有任何疑问，请联系合规专员。

保密

对于由本公司或其供应商、客户以及与本公司业务相关的其他个人或单位委托给任何员工的所有信息，该员工均应当对该等信息予以保密。“机密信息”包括任何尚未公开的，而且一旦泄露会为本公司竞争方利用，或者会损及本公司或其客户或供应商利益的任何信息。除其他信息外，机密信息还包括本公司的客户

名单以及详细信息、新产品计划、新营销平台或者战略、计算机软件、商业秘密、研究和开发结果、生产流程或者本公司的收购或销售预期。

拥有机密信息的员工应当采取措施以对该等信息予以保密。员工应当采取措施以实现下述目标，即：(i)确保只有为了履行其工作职责而“有必要知悉”机密信息的其他员工才可以查阅机密信息；而且(ii)避免在公共领域对机密信息进行讨论或披露（比如，在电梯内或者公共交通工具中进行讨论或披露，或者通过手机进行讨论或披露）。只有在已获本公司授权或者法律要求的情况下，员工才能对机密信息予以披露。在已经终止雇佣关系之后，或者在任何其他时候经本公司要求，每一员工均应将载有机密信息的任何媒质退还给本公司，而且不得保留副本。即使员工已经终止了与本公司的雇佣关系，员工仍应持续承担对机密信息予以保密的义务，直至本公司已经公开披露该信息之时为止，或者直至在员工不存在过错的情况下上述信息已为公众所知之日为止。如果您针对是否依法需强制披露本公司信息存有任何疑问或关切，请及时联系合规专员。

遵守法律和规章

每一执行高管均有责任督促遵守由所有适用法律、法规和规章所要求的标准和限制。每一员工均有义务遵守公司执行业务运营所在城市、省份、地区和国家的法律，其包括但不限于与商业贿赂和回扣、版权、商标和商业秘密、信息隐私、内幕交易、提供或收取好处费、工作骚扰、环境保护、职业健康和安全、虚假或引人误解的财务信息、滥用公司资产以及外币兑换活动相关的法律。员工应理解并遵守适用于员工在本公司所担任职务的所有法律、法规和规章。如果您对是否做出的任何行为合法存有任何疑问，请及时向合规专员寻求建议。

1. 内幕交易

员工在持有重大非公开信息（无论该信息是本公司的还是其他公司的）的期间内，不得执行相关证券交易。上述“重大非公开”信息包括尚未提供或披露给公众的，而且作为全部信息组合中的一部分，在投资人决定是否购买或出售股票或其他证券之时对投资人具有重大影响的任何信息（包括正面信息和负面信息）。一般来说，能够影响到股票或者其他证券价值的任何信息都可以认为是重大信息。比如，通常可以认为是“重大”信息的信息包括如下：

- 财务结果或者预测信息，或者表明公司财务结果可能超出或低于预测值或者预期值的任何信息；
- 重要的新产品或服务；
- 未决或预期收购或处置行为，包括并购、要约收购或者合资意向；
- 可能的管理层变动或者控制权变更；
- 对债务或股本证券的任何未决或预期公开发售或私募配售；
- 取得或丧失重大客户或合约；
- 重大冲销；
- 发起重大诉讼或和解；以及

- 公司审计师变更，或者公司审计师发送的公司不可再信赖审计师报告的通知。

禁止内幕交易的法律是具体而复杂的。如果您对所持的信息或者您对公司证券的任何交易存有任何疑问，请及时提请合规专员注意。员工需遵守由本公司执行的任何内幕交易政策。此外，还禁止内幕人依据重大非公开信息，通过做出推荐、建议或者做出“提示”的方式，直接或间接的将上述信息披露给任何其他人（包括该员工的家庭成员或者其他亲属和朋友），以使上述人员据此对本公司或者其他公司的股票或者其他证券进行交易。违反内幕交易法律会导致产生民事和刑事处罚，而且本公司也可以就此做出纪律处分，最高可以终止雇佣关系。如果您对购买或出售股票或者其他证券有任何疑问，请在执行相关交易之前咨询合规专员。

2. 反海外腐败法

《美国反海外腐败法》（以下简称为“反海外腐败法”）禁止本公司及其员工和代理人通过许诺或提供现金或者其他有价物品，来取得或保留任何业务，或者影响任何政府官员、高官或者政府拥有或控制的营业机构或公司的人员、政党、政治职务候选人或者公共国际组织官员的任何行为或决定。简而言之，反海外腐败法禁止向政府官员提供或许诺任何贿赂、回扣或者其他好处费。该禁止范围还拓展适用于向任何销售代表或代理人做出的付款，但前提是有理由相信该等付款将间接用于向任何政府官员做出的“受禁付款行为”之用。违反反海外腐败法属于犯罪行为，可能导致产生重大罚金和刑事处罚，公司也可以对之执行纪律处分措施，最高可以终止雇佣关系。

反海外腐败法允许向政府官员支付小额的通融费，但前提是该通融费仅是为了确保政府机关能够例行公事。在满足下述要求的情况下视为相关政府行为属于“例行公事”：该行为通常是由低级政府官员执行的，而且不涉及酌处权的行使。比如，“例行公事”行为包括架设电话线或者通过海关的加快装运。为确保法律合规，所有通融费均需取得合规专员的事先书面批准，而且应当清晰准确的上报为“业务费用”。

3. 环境、健康和安

本公司承诺向员工提供安全健康的工作环境。每一员工均有责任为其他员工维持安全健康的工作场所，为此应当遵守环境、安全和健康法规和惯例，并应当汇报相关事故、人身伤害以及不安全设备、行为或状况。不允许做出任何暴力和威胁行为。如果未能遵守环境、健康和安法律和规范，会导致您和本公司承担民事责任和刑事责任，就此本公司可对您采取纪律处分措施，最高可以终止雇佣关系。如果您对适用于您的法律、规范和政策存有任何疑问，请联系合规专员。

环境

本公司全体员工均应通过循环利用和其他节能措施来节约资源并降低浪费和排放。如果您已知悉或怀疑存在任何违反环境法律的行为，或者会导致危险物质排放或扩散的事件，您有责任及时就此上报。从事制造工作的员工负有保护环境的特殊责任。上述员工应特别警惕废物的存储、处置和运输，以及有毒物质和向土地、水域或空气中的排放物的处理。

健康和安

本公司承诺不仅要遵守所有相关的健康和安法律，还应当以适当方式执行业务经营以保护其员工的安全。每一员工均应在不受酒精、非法药物或其他管制物质影响的情况下，以安全的方式履行对本公司应尽的职责。禁止在工作场所使用非法药物或者管制物质。如果您担心存在不安全条件或者可能会导致您产生人身伤害风险工作任务，请将您所担心的事项及时上报给您的主管或者人力资源部。

4. 歧视和骚扰

本公司坚定地致力于在就业的各个方面提供平等的机会，而且不会容忍基于种族、民族、宗教、性别、年龄、国籍或任何其他受保护阶级而做出的任何非法歧视或骚扰。本公司禁止任何形式的骚扰（无论是身体骚扰还是口头骚扰），无论该骚扰是由主管、非主管人员或者非员工人士做出的在所不问。骚扰包括但不限于令人反感的性挑逗，不受欢迎的性冒犯或性求欢，语言虐待，具有性或种族歧视性的用语、或在工作场所展示性暗示的物品或图片。如需了解更多信息，请咨询合规专员。

5. 强迫劳工和童工

本公司不允许有任何形式的强迫或非自愿劳动，不可以要求员工留下身份证明，或者支付任何形式的押金。本公司确认，在员工提出合理理由后有权离开公司。

本公司不能雇佣未成年人，本公司定义未成年人为 16 岁以下，如果当地法律规定更高年限，应遵照当地政策。

年龄在 16 岁至 18 岁之间的是青年劳工。青年劳工不得上夜班也不能在有毒有害的环境中工作。

6. 尊重自由结社

本公司应该保证他们的员工一视同仁，享有结社会员和集体谈判的权利，不能对行使这种权利而产生报复行为，也不能为员工提供了阻碍行使这种权利而提供任何报酬。

本公司应该采用开放和合作的态度对待工会活动。要保护工人代表不受歧视，并保证在他们的工作场所自由行使代表功能。只要自由结社和集体谈判权在法律允许的条件下，必须保证有适当的渠道去合理和独立的行使这种权利。

7. 支付工资与工时不过长

本公司应至少按照法律或企业标准中要求高的一个，保证发工资。任何情况下，工资要起码保证工人和家庭的基本需要，以及其它合理的需要。

本公司不能在没有任何员工认可的情况下，为纪律或其它问题扣或减工资，规章制度规定的除外。

本公司应为员工提供:(1)在刚入厂时就提供书面，容易理解的他们的工资状况。(2)每次付给他们工资的信息。

本公司应该始终保证工资和其它津贴或其它收入的及时发放，并完全遵守实用法律，特别是工资的发放方式能最好地适应工人。

本公司应根据实用法律规定，或对问题部分经过集体谈判的协定调整工作日的长度，后者应给予工人更大的保护。

加班应志愿，要遵守相应的法律规定，不能要求经常加班，并需额外支付报酬。

准则的豁免

只有在特殊情况下，才可以逐案决定免于遵守本准则。只有董事会或者经指定的董事会下辖公司治理委员会才有权做出免于遵守本准则的豁免；在法律或者本公司证券上市所在的任何证券交易所规则要求的情况下，向本公司任何执行高管或董事授予的任何豁免均需及时披露给公众。

结论

本准则包含了适用于本公司业务执行的基本指引，其符合最高标准的商业道德标准。如果您对上述指引存有任何疑问，请联系合规专员。本公司希望全体员工均遵守上述标准。每一员工均需单独对其行为负责。如果任何员工出现了违反法律 或者本准则的行为，其不得通过主张该行为根据其主管或者其他更高职务管理人员的命令做出的而免责。如果您做出了任何法律或者本准则禁止的行为，该行为将视为是在您雇佣工作范围之外做出的行为。上述行为将导致您遭受纪律处分措施，包括终止雇佣关系。

合规证明

收件人：合规专员

发件人：_____

主题：晶科能源控股有限公司的商业行为和道德准则

本人已经收到、审核并理解了上述所列《商业行为和道德准则》（以下简称为“准则”），而且据此保证：作为本人当前和此后持续受雇于或者服务于晶科能源控股有限公司和/或其任何子公司（以下合称为“公司”）的前提条件之一，本人将完全遵守准则的要求。

本人据此证明：在本人与公司存在关联的期间内，本人已经遵守了本准则要求。

本人同意将来继续遵守本准则。

姓名：

日期：