2021-03-01

《商业行为及道德准则》

Code of Business Conduct and Ethics (CBCE)

Leverage

LEVERAGE

Sustainable values

上海莱巍爵供应链管理有限公司

上海莱巍爵供应链管理有限公司 商业行为及道德准则		
制订部门：ESG 管理部	生效日期：2021-03-01	修订日期：2021-03-01
制订人： Annie Zhang	审核人：Murphy FEI	批准人：Aron QU

引言

上海莱巍爵供应链管理有限公司(Leverage Limited)作为多个国内外组织的成员，如但不限于海关总署批准，中国合格评定国家认可委员会 CNAS 认可的检验鉴定机构；CNCA 国家认证认可监督管理委员会认可的认证机构。同时是 SAAS 社会责任国际认可的 SA8000 社会责任认证机构、AWS 国际可持续水管理组织成员、IPE 组织成员、ILO 国际劳工组织 SCORE 可持续发展项目授权机构、 UNGC 联合国全球契约组织成员、UNEP 联合国环境规划署生命周期倡议成员、浙江省贸易数字化专委会创始发起单位、长三角“一带一路”国际认证联盟服务机构、长三角绿色低碳发展行动共同体成员、全生命周期绿色管理专业委员会成员、CCCA 中国企业气候行动组织等。

1.总体介绍

1.1 概述

上海莱巍爵供应链管理有限公司（以下简称“Leverage”、“公司”或“我们”），我们在 2020 年作为 30 位中国企业家代表签署了《重塑全球合作声明》，努力践行及推动在人权、劳工标准、环境保护、反贪污等方面的十项原则，对标 SDGs（联合国可持续发展目标），履行社会公民义务，规范行业标准，以实际行动践行社会责任义务，促进国际合作、推动和平与发展事业，为社会共同体发展贡献自身力量。

同时致力于通过廉洁、透明、负责任的市场竞争获得业务并提供服务，并遵守公司运营所在地适用的法律法规，国际性的倡议及公司加入的组织要求。无论何时，无论何事，我们要求所有员工在工作中廉洁、透明、负责任行事。

1.2 我们的使命、愿景和价值观

公司使命：

希望通过我们廉洁、透明、负责任的服务和能力，助力中国制造，提升中国品质，传递中国信任，展现中国责任。

Leverage

公司愿景：

成为最受中国企业喜爱的第三方供应链管理公司

公司价值观：

正直、服务客户、追求卓越。

1.3 适用群体

本准则适用于：

- 公司及其子公司的全职和兼职员工，以及临时员工；
- 董事会和监事会全体成员、高级管理人员；
- 与公司产生合作的相关利益方。

《商业行为及道德准则》

有鉴于在供应链改善劳工及工作环境的国际公约及建议，包括但不限于如人权宣言、儿童权利和商业准则、联合国对企业和人权的指导准则（UNGP)、经合组织准则(OECD)、 GRI 可持续发展报告统一标准 2018、CSRD 责任供应链管理标准、联合国全球契约(UNGC)、17 个 SDGs 可持续发展目标、国际劳工组织 （ILO）公约、我们对外的承诺及法律法规的要求等。

我们编制了属于 Leverage 的《商业行为及道德准则》CBCE，作为我司、员工及能产生影响力的相关利益方都遵守的准则。

本准则由五个部分组成。**E 为环境保护；S 为社会责任；G 为公司治理；HS 为健康安全；MS 为管理体系。**

E. 环境保护

应认识到环境责任是生产世界一流产品的重要部分。应在其生产经营中，发现对环境产生的影响并尽量减少对社区、环境和自然资源的不利影响，同时保障公众的健康和安全。本准则在起草时参考了环境管理体系标准 ISO 14001 、14064、14067 和《生态管理与审核体系》(EMAS) 等公认的管理体系，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。

Leverage

环境保护为：

1）环境许可证与报告

应取得、维护并更新所有必需的环境许可证（如排放监控）、批准文书和登记证，并且遵循其操作和报告要求。

2）环境因素

应识别在生产活动过程中能够控制以及可以期望对其施加影响的环境因素，进行评价并找出重要环境因素并及时更新，确保环境因素得到有效控制包括那些造成实际的和潜在的、不利的和有利的环境影响的要素。

2）预防污染和节约资源

应当采取措施从源头上降低或消除污染物的排放、释放以及废弃物的产生，例如增加污染控制设备，改进生产、维护和设施流程，或采取其他措施。应当采取措施有节制地使用自然资源，包括水、化石燃料、矿产和原始森林木材，例如改进生产、维护和设备工艺，使用替代性材料，重复利用、保护资源、回收利用的策略或其他方法。

3）有害物质

应当识别、标记和管理会对人类或环境造成危险的化学品、废弃物及其他材料，确保其得到安全处理、移动、储存、使用、回收或再利用和处置。

4）固体废弃物

应采用系统方法识别、管理、减少、负责任地处置或回收固体废弃物（无害废弃物）。

5）废气排放

对于生产经营过程中产生的挥发性有机化学物质、喷雾、腐蚀性物质、悬浮粒子、消耗臭氧层物质及燃烧副产品，应在排放之前按要求进行分类、常规监测、控制和处理。消耗臭氧层物质应按照《蒙特利尔议定书》和适用的条例进行有效管理。应对其空气排放物控制系统的运行状况进行常规监控。

6）限用物质

应当遵守有关在产品中以及制造过程中禁用或限用某些特定物质（包括回收和处置标志）的相关法律、法规和客户要求。

7）水资源管理

应实施水资源管理计划，以记录、分类和监测水资源及其使用和排放情况；寻求保护水资源以及控制污染渠道。所有废水在排放或处置前，需按要求对其进行分类、监测、控制和

Leverage

处理。

应对其废水处理和控制系统的运行状况进行常规监控，以确保最佳性能和合规性。

8）能源消耗与温室气体排放

应制定公司的温室气体减排目标。应对照温室气体减排目标，跟踪、记录和公开报告能源消耗和所有相关的 1 类和 2 类温室气体的排放情况。应探索开发方法以提高能源效率，并最大程度地减少能源消耗与温室气体排放。

S. 社会责任

承诺承担社会责任、维护及保障员工的权利，并以国际社会理解的尊严和尊重对待他们员工。此规定适用于所有员工，包括临时工、外籍劳工、学生工、合同工、直接雇员、任何其他类型的员工以及供应商雇佣的员工。本准则在起草过程中参考的公认标准如 SA8000、CSRD、ILO、UNGP 等（列于参考资料中），这些资料亦可作为附加信息的有用来源。

社会责任为：

1）自由择业

不得雇佣被强迫、受束缚（包括债务束缚）或受契约约束的劳工、非自愿或剥削性质的狱中劳工、奴隶或贩卖人口。这包括不得以威胁、暴力、胁迫、诱拐或欺诈等手段运输、窝藏、招聘、转移或接收人员。对于员工在工厂内的行动自由及进出公司提供的员工宿舍或生活区等场所（若适用），不应设立不合理的限制。作为雇佣流程的一部分，必须以员工的母语向所有员工提供书面的雇佣协议，其中包括对雇佣的条款和条件的说明。外籍劳工必须在离开原籍国之前收到雇佣协议，并且在其到达接收国后，雇佣协议中不允许有替代或变更，除非这些变更是为了符合当地法律并提供平等或更好的条款。所有工作均须出于自愿，员工可自由地随时离职或终止其雇佣关系，如按照员工合同给予合理通知，则不必支付任何罚款。雇主、代理和子代理不得持有或以其他方式销毁、隐藏或没收身份证或移民文件，例如，政府签发的身份证明、护照或工作许可。只有法律要求时，雇主才可持有此类文件。在这种情况下，任何时候都不得拒绝员工访问其文件。

员工无需为其受雇而向雇主的代理或子代理支付招聘费或其他相关费用。如果发现员工支付过任何上述费用，应将该费用返还给员工。

2）未成年的员工

Leverage

任何情况下均不得使用童工。术语“儿童”是指任何未满 15 岁（中国为未满 16 周岁）、或低于完成义务教育年龄，或低于该国家/地区的最小就业年龄（以这三者中最大者为准）的任何人。应实施适当的机制，以核实员工的年龄。支持遵守所有法律和法规的、合法利用工作场所的学习计划。不满 18 岁的员工（未成年的员工）不得从事可能危及其健康或安全的工作，包括夜班和加班。应通过合理维护学生工记录、对提供学生工的教育合作伙伴进行严格的尽职调查，并根据法律法规保护学生工权利，以确保对学生工进行适当的管理。应向所有学生工提供适当的支持和培训。如当地法律未作规定，学生工、实习工和学徒工的工资应至少达到履行同等或类似岗位的初级员工的工资水平。如果发现童工，将提供协助/补救措施。

3）劳务派遣工

针对于临时性、辅助性、替代性岗位，选择使用劳务派遣时，应承诺加强对劳务派遣员工的管理和规范劳务派遣相关流程，符合相应的劳工要求使用派遣工；派遣工的劳动关系均隶属于派遣公司，但派遣工享有的各种假期及请销假程序均与公司正式员工一致；派遣工的福利(除保险、公积金外)按公司规定发放；需保障拥有同等的安全及健康的工作环境。

4）女工(孕妇)保护

遵守国家法律法规，维护女职工的合法权益，保护女职工的健康及安全；禁止一切歧视行为，在制定和执行有关招聘、工资福利、培训、晋升、解雇政策时，坚持公平、平等原则，凡适合妇女从事的岗位，禁止在招工时加入性别歧视；禁止对女工或孕妇采取任何形式的骚扰、威胁和非人道的待遇；符合国家相关法律法规对女工及孕妇实施特别保护。

5）工作时间

商业实践研究表明，员工过劳与生产力下降、人员流动性升高、伤病人数增加等情况明显相关。

保护员工健康，严禁超时加班，使企业遵守法律法规；工作时间不得超过当地法律规定的最长时间。而且，除非紧急或异常情况，每周的工作时间包括加班不应超过 60 小时。所有加班都必须是自愿行为。员工每七天应至少休息一天。

4）工资和福利

向员工支付的薪酬应符合所有适用的工资法律，包括有关最低工资、加班时间和法定福利在内的各项法律。根据当地法律，应按高于正常小时工资的标准向员工支付加班报酬。禁止将扣减工资作为一种纪律处罚措施。每个记薪周期，应及时向员工提供清晰易懂的工资

Leverage

单，该工资单应包含足够信息以能够核算付出的劳动所得的报酬是否准确。使用临时工、派遣工和外包工必须符合当地法律限制。

5）严禁惩戒

尊重员工的人格和尊严，严禁以暴力、威胁或其它手段限制员工人身自由并强制劳动。通过培训、文件发放、公告板张贴以及其它工人可以立即获得的方法沟通禁止人身或性骚扰和虐待的政策。

不得对员工实施侮辱、暴力、基于性别的暴力、性骚扰、性虐待、体罚、精神或肉体胁迫、霸凌、公开羞辱或言语侮辱等严苛的非人道行为；亦不得威胁要实施任何此类行为。应清楚制定支持这些要求的纪律政策和规程，并传达给员工。

6）不歧视/不骚扰

应承诺提供不受骚扰及非法歧视的工作场所。公司不得因人种、肤色、年龄、性别、性取向、性别认同和性别表现、种族或民族、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、社团成员身份、服军役状况、受保护的遗传信息或婚姻状况等在招聘和雇佣过程中（如工资、晋升、奖励和培训机会等）歧视或骚扰员工。应向员工提供合理的宗教活动场所。此外，不应强迫员工或潜在员工接受可能带有歧视性目的的医学检查（包括怀孕或童贞检查）或体检。这是根据国际劳工组织(ILO) 的歧视（就业和职业）公约（第 111 号）起草的。

7）自由结社

根据当地法律，应尊重所有员工自愿组建和加入工会、进行集体谈判与和平集会以及拒绝参加此等活动的权利。员工和/或其代表应能与管理层就工作条件和管理实践公开交流沟通并表达看法和疑虑，而无需担心会受到歧视、报复、威胁或骚扰。

8）多元化、平等性及包容性

应提供平等机会和不受种族、性别、怀孕和生育、婚姻或伴侣关系、残疾、宗教或信仰、年龄或性取向的非法歧视的工作环境；确保每一位员工感到受到尊重。

9）心理危机干预及救援

应及时了解员工心理诉求，对于心理状态出现问题的员工及时发现，通过有效程序进行干预与纠正，引导员工走出心理阴霾，避免极端事件的发生；进行心理危机干预及救援。

10）激励及晋升

应鼓励制定帮助员工发展的激励制度及晋升的渠道，并进行公开的传播及培训，使员工与公司共同分享发展所带来的利益；

Leverage

G、公司治理

公司治理是规范组织的管理方式和制度的一种方式，核心关注在于透明度、诚信、公平、负责任及可持续发展；也包括公司内部利益相关人士及公司治理的众多目标之间的关系。主要利益相关人士包括股东、管理人员和理事。其它利益相关人士包括僱员、供应商、顾客、银行和其它贷款人、政府政策管理者、环境和整个社区；诚实、信任、正直、开放、表现导向、责任感及可靠性、互相尊重及对组织有承诺；

包括：

1）商业道德

在所有商业交往中都应秉承最高的道德标准。应采取零容忍政策，禁止任何及所有形式的违法、违规操作，包括但不限于垄断、贿赂、腐败、敲诈勒索和贪污等。

2）鼓励申报

鼓励员工因个人利益冲突而向公司申报，防止因为在处理个人与公司利益关系时，受到其私人利益因素的干扰，不采取相应的处理举措，使价值判断和工作方法取向偏离公司利益要求，发生为了谋取私人利益给公司的利益和其他员工带来的危害行为。

3）礼品管理

公司的商业行为建立在“公正交易”的基础之上，应向合作方通报公司的商业道德规范，任何员工应执行反腐败反贿赂管理，都不可接受贿赂、贿赂他人，或者暗地接受佣金及其他个人利益。任何和赠送、收取贿赂、回扣有关的活动都应立即终止，并报告给相关的管理人员。回扣或贿赂包括任何形式意图以不正当手段获得更好待遇的行为。公司确保员工如果拒绝参与由业务产生的受贿或回扣，并不会受到降级处罚或其他不良后果，即使这一行为可能导致公司失去业务。

4）信息公开

所有业务往来均应透明，并且准确地记录在的商业账簿和记录中。应根据相关法规和现行行业实践披露有关的劳工、健康与安全、环境实践、业务活动、结构、财务状况和绩效等信息。不允许伪造记录或虚报供应链中的各种实际运营情况。

5）知识产权保护

应尊重知识产权，技术或经验知识的转让应以保护知识产权的方式进行，并且应保护客户和供应商的信息安全。

Leverage

6）公平交易、广告和竞争

应秉持公平业务、广告发布和竞争的标准，遵循不参与共谋、合谋、相互勾结等行为，扰乱公平竞争环境和条件，损害其他经营者的合法权益。

7）反垄断

应预防和制止垄断行为，维护市场公平竞争，维护消费者利益和社会公共利益，促进市场经济健康发展。

8）禁止共谋勾结

制止共谋勾结行为，以规范公司与公司层面、公司与个人层面、个人与个人层面的道德准则。

9）检举人保护

保障供应商和员工依法行使举报权利，维护其合法权益，根据宪法和有关法律、法规的规定。

10）隐私保护

应承诺保护与其有业务往来的所有人士（包括供应商、客户、消费者和员工）的个人信息，以满足上述相关人士的保护其合理隐私的期望。收集、存储、处理、传输和分享个人信息时，应遵守与隐私和信息安全有关的法律和法规的要求。

11）社区参与

应积极主动参与社会、社区活动，成为社会大家庭积极的一分子。

12）捐献和赞助

应帮助社会抵抗自然灾害、构建和谐生态环境、救助危困群体、增加社会福利等公益性社会活动、公益性赞助和商业性赞助等。

13）可持续采购

应采取政策，对其生产的产品中的钽、锡、钨和金的来源和监管链进行尽职调查，以合理确保其来源符合经济合作与发展组织（OECD）《受冲突影响和高风险地区矿产供应链尽职调查指南》或同等和公认的尽职调查框架。

HS. 健康与安全

应了解，除了有助于减少与工作相关的伤害与疾病外，安全健康的工作环境还可以提高产品和服务质量，有利于促进生产、提高员工留任率并提升员工士气。还应了解持续的员工

Leverage

投入和教育对于发现和解决工作场所中的健康与安全问题至关重要。

本准则在起草时参考了环境管理体系标准 ISO45001 和《ILO 职业安全与健康指南》等公认的管理体系，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。

健康与安全标准为：

1）职业安全

应采用分级控制原则，识别、评估和减少员工可能遇到的潜在的健康和安全危险（化工、电器、疾病和其他能源、火灾、车辆及坠落危险等），该原则包括消除危险、替代工艺或材料、通过适当的设计进行控制、实施工程和管理控制措施、预防性维护和安全的工作程序（包括闭锁/停工），以及提供持续的职业健康和安全培训。如果通过上述方式无法有效地控制危险，应为员工提供适当的、保养良好的个人防护用品以及关于上述危险可能导致的风险的教育资料。此外，还必须采取适当的措施，避免让孕妇和哺乳期妇女接触高危工作环境，消除或降低工作场所带给孕妇/哺乳期妇女健康与安全方面的风险（包括与其工作任务相关的风险），同时为哺乳期妇女提供适当的设施。

2）应急准备

潜在的紧急情况与事件要加以识别及评估，要实施应急计划和响应规程来最大程度地减少其影响，包括应急报告、员工通知和撤离规程、员工培训和演练。紧急演练必须至少每年进行一次，或按照当地法律的规定（以较严格的为准）进行，包括但不限于（血液交叉感染、新冠疫情防控、密闭空间、台风应急、危险化学品、火灾应急、触电事故、食物中毒、地震、雷电、危险废物污染事故、电梯事故、反恐防恐等应急准备）。应急计划还应该包括适当的火灾探测和灭火设备、畅通无阻的离开通道、充足的出口设施、应急人员的联系信息和恢复计划。此类预案和规程应尽可能地减少对生命、环境和财产的损害。

3）工伤和疾病

应制定程序和体系以预防、管理、跟踪和报告工伤和疾病，包括以下规定：鼓励员工报告，对工伤和疾病案例进行分类和记录，提供必要的医疗服务，调查案例并采取纠正措施以消除其事故源头，帮助员工重返工作。

4）工业卫生

根据分级控制原则，应当识别、评估并控制化学、生物及物理等因素给员工带来的危险。如果发现了任何潜在的危险，应寻找机会消除和/或减少潜在的危险。如果消除或减少危险不可行，则要通过适当的设计、工程和管理控制措施来控制潜在的危险。当无法通过这

Leverage

些措施充分控制危险时，应为员工免费配备并让其使用适当的、保养良好的个人防护用品。防护计划应持续存在并包含与这些危险有关的风险教育材料。

5）强体力型工作

应当识别、评估和控制员工从事强体力型工作给员工带来的影响，包括人工搬运/装卸材料

和重复搬举重物、长时间站立以及高度重复或强力的装配工作。

6）机器安全防护

应当对生产机械和其他机械进行安全危险评估。应当对可能对员工造成伤害的机械装配物理防护装置、联锁装置和屏障，并正确地进行维护。

7）公共卫生、饮食和住宿

应向员工提供干净的洗手间设施、饮用水和卫生的食品配制、存储和用餐设施。或劳工代理机构提供的员工宿舍应保持洁净安全，并提供适当的紧急出口、洗浴热水、充足的光热和通风、用于存放个人和贵重物品的独立安全柜，以及出入方便的合理私人空间。

8）健康与安全沟通

应为员工提供工作场所的健康与安全信息，并为员工提供以员工母语或员工可以理解的语言进行的培训，考虑不同性别的沟通方式，使其正确认知其所接触的工作场所危险标识语，包括但不限于机械、电器、化学、火灾和物理性危害。应在工厂清楚地张贴健康与安全的相关信息，或在员工能看到的显眼位置。应在工作开始之前为员工提供岗前培训并在工作后定期对员工进行培训。应鼓励员工提出任何健康和安全问题，而无需担心遭到打击报复。

MS. 管理体系

应采用或建立与本准则范围相关的管理体系。在设计该管理体系时，应确保：(a) 符合与的经营和产品相关的法律、法规及客户要求；(b) 符合本准则；以及(c) 识别并降低与本准则相关的经营风险。该体系还应促进持续改进。

该管理体系应包含以下要素：

1) 公司承诺

公司社会和环境责任政策声明确认对合规和持续改进所作的承诺，且经执行管理层批准，以当地语言在工厂发布。

Leverage

2）管理层问责和责任

应明确指定负责确保实施管理体系和相关计划的高级执行管理人员和公司代表。高级管理层应定期审查管理体系的状态。

3）法律要求与客户要求

用以识别、监控和了解适用法律、法规和客户的要求（包括本准则的要求）的程序。

4）风险评估与风险管理

用以识别与经营相关的法律合规性、环境、健康与安全 3 及劳工实践和道德风险的程序。确定各风险的相对重要程度，实施适当的程序和实质控制措施，以控制已识别风险并确保合规。

5）改进目标

应制定书面绩效目标、指标和实施计划，并定期评估拟定的这些目标、计划的执行进展情况，从而提高的社会、环境以及健康和安全绩效。

3 环境健康与安全风险评估应包括的区域有生产区域、仓库与仓储设施、工厂/工作场所辅助设施、实验室与测试区、卫生设施（浴室）、厨房/餐厅和员工住所/宿舍。

6）培训

培训管理层和员工，以实施的政策、规程和改进目标，并满足适用的法律和法规的要求。

7）沟通

用以向员工、供应商和客户清晰准确地传达有关政策、实践、期望和绩效信息的程序。

8）员工反馈、参与和申诉

持续的过程，包括有效的申诉机制，以评估员工对本规范所涵盖的实践和条件的理解，并获得反馈或违反行为，以促进持续改进。员工。必须为员工提供安全的环境，让他们能在不担心打击或报复的情况下表达不满和提供反馈意见。

9）审核与评估

定期的自我评估，确保符合与社会责任和环境责任有关的法律法规要求、本准则的内容的要求及客户合同要求。

10）纠正措施流程

用以及时纠正内部或外部评估、检查、调查及审查中发现的缺陷的程序。

11）文件和记录

创建并维护文件和记录，确保遵循法规并符合公司的要求及符合保护隐私的相关保密条

Leverage

款。

12）供应商责任

用以向供应商传达本准则要求并监督其遵守本准则情况的程序。

本商业行为及道德准则（以下简称“本准则”）旨在根据诚信的最高标准,在遵守公司及控股子公司运营所在地所有适用法律法规的前提下，促进公司各项业务的开展，防止不当行为。

鉴于本准则不能应对所有可能遇到的情形，公司将依靠员工的良好判断和公司价值观来维护本准则，并在遇到本准则未能解决的问题时寻求指导，方式如下：

联系电话：021-64067720-808

廉政及投诉邮箱：compliance@leveragelimited.com

最高管理者邮箱：aron.qu@leveragelimited.com

网站：www.leveragelimited.com

参考资料

本准则在起草时参考了以下标准，这些资料亦可作为附加信息的有用来源。以下标准可能会被各认可或不予认可。

中国纺织企业社会责任管理体系 CSC-9000T
中国责任供应链倡议准则（CSRD ）www.csrdonline.com
责任钴业倡议（RCI）
企业 ESG 披露指南 2020
社会责任管理体系 GB/T 39604:2020
社会责任报告编写指南 GB/T 36001:2015
中国负责任矿产供应链尽责管理指南
道德贸易倡议 www.ethicaltrade.org/
国际劳工组织 (ILO) 安全与健康实践准则
www.ilo.org/public/english/protection/safework/cops/english/download/e000013.pdf
国际劳工组织 (ILO) 国际劳工标准
www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/index.htm
环境管理体系标准 14001 www.iso.org
《经合组织关于来自受冲突影响和高风险区域的矿石的负责任供应链尽职调查指南》
https://www.oecd.org/daf/inv/mne/OECD-Due-Diligence-Guidance-Minerals-Edition3.pdf
经合组织跨国企业指南
http://www.oecd.org/investment/mne/1903291.pdf
《世界人权宣言》https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/
《联合国反腐败公约》https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/

Leverage

《联合国儿童权利公约》
https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/crc.aspx
联合国的《消除对妇女一切形式歧视公约》
https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CEDAW.aspx
联合国全球契约 www.unglobalcompact.org
社会责任标准 8000 https://sa-intl.org/programs/sa8000/
社会责任国际组织 (SAI) www.sa-intl.org

文档历史记录 1.0 版 – 于 2021 年 03 月发布

Leverage