



# 隨心操 控的領 導者

可持續發展報告

# 2020



**NEXTEER AUTOMOTIVE GROUP LIMITED**

耐世特汽車系統集團有限公司

股份代號: 1316

根據開曼群島法例註冊成立的有限公司

# 持續盈利 增長戰略



擴展及多元化  
收入基礎



強化技術領先



利用EPS  
賦能ADAS



優化成本結構



捕捉目標收購及  
結盟機會



目標專注中國及  
新興市場

# 目錄

關於耐世特 .....	2
簡介 .....	3
領導寄語 .....	6
2020年可持續發展的亮點與認可 .....	9
企業管治 .....	13
利益相關者的涵蓋度和參與度 .....	17
對重要性的積極探索 .....	18
吸引並留住頂尖人才 .....	20
培訓和發展 .....	25
恪守道德是耐世特及其業務的核心 .....	28
社區聯繫 .....	29
我們的供應商, 我們的合作夥伴 .....	36
全球化與區域自主性 .....	39
產品責任 .....	41
健康與安全文化 .....	44
環境管理 .....	49
耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應 .....	53
通過創新創造價值 .....	58
認可與獎勵創新 .....	61
附錄 I: 香港聯交所參考 .....	I.1
附錄 II: 聯合國可持續發展目標 .....	II.1



## 簡介

這是耐世特汽車系統集團有限公司（耐世特、耐世特汽車系統或公司）的第五份正式的年度可持續發展報告。可持續發展報告是我們溝通可持續發展目標進展情況和我們如何幫助實現聯合國可持續發展目標（UN SDG）的一種重要方式。我們努力通過平衡、透明的方式報告可持續發展目標的進展情況。在我們看來，本報告的發佈是我們履行良好企業公民義務的一種方式。

我們自我聲明本報告符合適用的 2020 年《香港聯交所（HKEX）環境、社會及管治（ESG）》報告要求。本報告聚焦於我們管理可持續發展關鍵事項的舉措，可以歸納為五個領域：商業道德，環境、健康及安全，供應鏈，社區關係和創造價值。這些領域代表了我們企業的可持續發展框架。

本可持續發展報告包含耐世特汽車系統在 2020 財年（與日曆年一致）的相關業績資訊。除非另有說明，否則本報告涵蓋耐世特的全球經營活動，本報告所載信息適用於在耐世特經營場所內、以及耐世特控股的合資企業工作的全部全職員工和兼職員工。本報告內的所有財務資料均以美元為單位，另有指明的除外。

為確保本報告所載資訊的準確性與可靠性，我們通過內部和外部主題專家和領導層審核，制定了一套正式的審批流程，包括經過耐世特可持續發展指導委員會和披露委員會的最終批准。

除發佈年度可持續發展報告外，耐世特還提供可持續發展相關資訊，以滿足整車廠的具體要求。我們還向 CDP（前身是碳披露項目）提供資訊，並通過 EcoVadis（一家專門提供企業社會責任（CSR）評級和行業記分卡服務的第三方公司）對我們的可持續發展績效作對標分析。我們將繼續根據該等和其他外部記分卡和排名，監控我們的可持續發展績效，並努力提高對利益相關者的資訊透明度、完整性和問責制。

如果您有任何回饋，或需瞭解關於本報告或者我們實施可持續發展方法的更多資訊，可以通過以下地址和方式聯繫我們：

### 總部

1272 Doris Road

Auburn Hills, Michigan 48326, USA

[nexteer.sustainability@nexteer.com](mailto:nexteer.sustainability@nexteer.com)

# 可 持 續 發 展



# 耐世特 五個重點領域



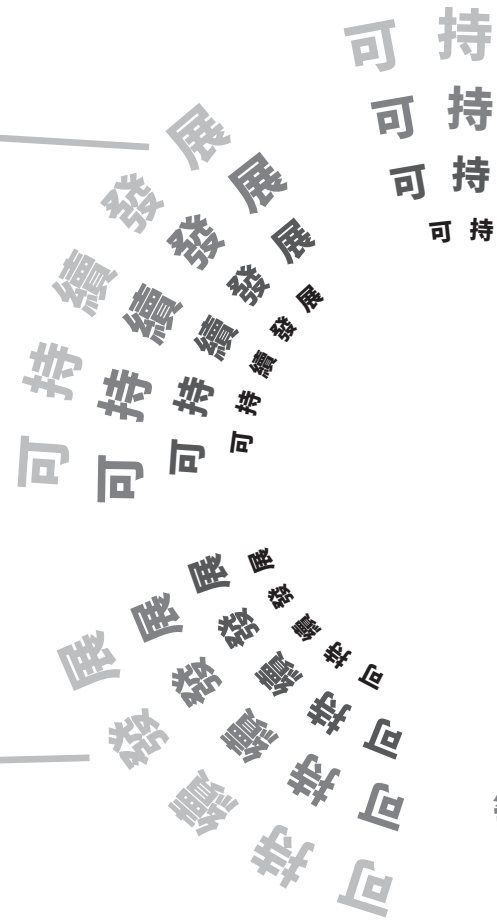
## 商業道德

耐世特認識到，作為一個優秀的企業公民需要對所在地區產生積極的影響，這是可持續發展的基礎。為此，我們堅守我們的全球《行為準則》，對非傳統利益相關者承擔更大的責任，確保持續改善我們的可持續發展報告實踐。



## 供應鏈

耐世特每天都致力於為每位客戶提供一流的技術、服務和價值。為達成這個目標，我們必須向供應商夥伴傳達一個清晰而一致的資訊，表達我們的需求和期望，我們的《供應商要求手冊》和《企業社會責任供應商原則》因此而誕生。





## 領導寄語

在這前所未有的時期，我們面臨新的全球挑戰，同時也賦予我們新的機遇：識別我們的組織如何將可持續發展作為耐世特的差異化優勢。

在這前所未有的時期，耐世特快速適應，強化關注員工的健康和安全，在行動中深化企業社會責任意識，以及學習新的運營方法並推進業務前進，包括識別機遇，繼續將可持續發展作為耐世特的差異化優勢。

2020年標誌著耐世特品牌的十週年慶，同時也延續我們逾110年的汽車行業傳承和領導地位。我們回顧過去十年的創新和成就，也展望激動人心的未來：先進轉向和傳動系統持續創新，開創一個安全與性能定義的全新時代。我們仍然高度關注與行業大趨勢保持一致，並利用我們深厚的技術能力開發創新產品和價值主張，同時保持我們對保護世界自然資源，並以合乎道德和透明的方式開展業務的承諾。

可持續發展仍然是耐世特文化的核心，這也讓我們的工作獲得認可，連續第二年被列入《新聞週刊》美國最負責任企業名單。通過《行為準則》中確認可持續發展以符合內部及利益相關者的期望，我們堅持對自身卓越的高標準要求。

2020年標誌著我們三層治理結構的正式確立，包括董事會層面對環境、社會及管治議題和重要性方面的監管，由高級管理層領導的可持續發展指導委員會新成立，以及跨職能的可持續發展工作小組。這些團體繼續將致力於推進環境、社會及管治工作，在整個組織實施可持續發展



柳濤

實踐，並建立企業抵禦氣候變化風險的能力。

通過將全球業務戰略與可持續發展實踐相結合，我們為組織以下方面的成功作出了貢獻：

**我們的產品及科技**——我們繼續專注於不懈的創新和在戰略上與關鍵行業大趨勢保持一致，包括電氣化、軟件、網聯以及先進駕駛輔助——先進安全性與性能還有出行即服務 (MaaS)。我們通過利用深厚的技術能力來開發創新、可持續的產品和價值主張來推動未來增長並滿足整車廠的需求。例如，我們的高輸出齒條助力式電動助力轉向 (HO REPS) 系統讓更重的車輛也能享有電動助力轉向系統的先進安全性、舒適性和燃油經濟優勢，而我們創新的可伸縮式轉向管柱讓整車廠可以重新定義駕駛者在方向盤前的體驗。

**我們的供應鏈**——我們不僅致力於堅持自身高標準的可持續發展，也對全球供應商網絡適用同樣的可持續標準。我們繼續通過《企業社會責任供應商原則》來促進和提高意識，該等原則為與耐世特開展業務的企業設定了我們的期望值，即在遵守所有適用法律的同時，以對社會和環境負責的方式並以最高誠信開展業務。此外，我們正在通過我們的《製造能力評估 (MCA) 》建立越來越有韌性的供應鏈，這也符合我們的供應商原則。





**我們的員工**——我們致力創新，包括能夠招募和留住頂尖人才。提高員工和求職者的參與度能讓我們聚焦差異化因素，如個性化職業發展和成長機遇、培訓機遇，以及認同員工願意為有道德和可持續發展的公司工作。2020 年度也標誌著我們多樣性、公平性和包容性新項目的開展，以及第四家耐世特精益學院的開幕。我們繼續深耕和培養內部文化，並很榮幸因在人力資源管理方面的成就在多個地區獲得外部嘉獎和認可。

**我們的環境、健康及安全**——我們致力於推廣環境責任文化，在設計產品和服務時，將環境改善和生命週期的考慮在內。我們定期評估資源，並通過回收材料來減少污染物和廢棄物。在耐世特，我們通過教育、培訓和提高意識將健康和 safety 融入企業文化的方方面面。積極地讓我們的員工參與這些實踐，有助於我們實現零工傷的目標。

**我們的社區**——對我們來說，在社區中的經營不僅僅是墨守成規，我們致力於成為所經營的商業和社會團體中有價值的成員。社區合作夥伴對我們很重要，並已成為我們公司文化的重要組成部分。我們認識到 COVID-19 疫情已經對世界各地的人和組織產生了重大影響，這就是為什

麼我們通過教育、健康、社會、公民和文化支持，繼續對我們社區的堅定承諾。

**我們的客戶**——客戶是我們最大的倡導者，這也是我們工作舉措的原因。我們努力保持與現有客戶的良好關係，也讓我們業務與潛在合作夥伴保持一致。我們的創新動力、在製造業的領導地位、質量、一致性和卓越的物流仍然是構建可持續未來的重要因素。

我邀請閣下繼續閱讀本報告以了解更多關於耐世特在我們可持續發展框架的五個重點領域中為創造更可持續的未來所作出的貢獻。

柳濤 謹上

耐世特汽車系統

總裁兼全球首席運營官

可持續發展指導委員會主席

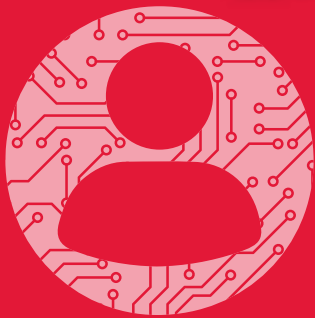
分佈於

6大洲



60+ 名全球客戶

12,000+  
名員工



55% 的  
受薪員工  
從事技術  
工作\*

\$30 億  
美元的收入



\$246 億  
美元的訂單量



4 個技術及  
軟件中心



4 條產品線

- 電動助力轉向
- 管柱及中間軸
- 動力傳動系統
- 液壓助力轉向

\* 2020年，耐世特全體受薪員工的55%從事工程相關工作。

## 2020年可持續發展的亮點與認可

### 亮點

- 貢獻7,000多小時的員工社區服務
- 參考全球報告倡議組織(GRI)的第一份報告，包含我們為達成聯合國可持續發展目標(UN SDGs)所作出貢獻的第二份報告
- 通過我們的全球供應鏈管理近900家供應商
- 建立可持續發展指導委員會(SSC)，作為我們三層可持續管治架構不可分割的一部分
- 資本性支出投資1.27億美元
- 為工程和產品研發投資2.74億美元
- 超過一半的耐世特受薪員工是科學家、工程師或其他技術員工
- 創建尊重、包容、支持和公平項目(RISE)以促進多樣性、公平性和包容性
- 正式成立一個全球的跨職能氣候變化專項工作組(CCTF)，以協調企業層面的工作，評估氣候變化的相關影響和行動
- 利用電氣化趨勢：預估電動助力轉向系統、管柱與中間軸和傳動系統的已簽約訂單中有20%電動車輛相關應用
- 自動駕駛：耐世特電動助力轉向系統已簽約訂單中有32%為3-5級先進駕駛輔助系統／自動駕駛功能賦能

## 2020 年可持續發展的亮點與認可

### 會員

我們名列下述支持可持續發展的全國和國際組織：

- 汽車工業行動小組(AIAG)環境可持續性指導小組
- Board.Org—企業社會責任委員會
- 密西根商業領袖組織
- EcoVadis
- 歐洲汽車零部件供應商聯合會(CLEPA)
- 恒生企業可持續發展指數
- Inforum
- 密西根州汽車峰會
- 密西根商會
- 密西根製造商協會的環境政策委員會理事會
- 美國國家安全委員會
- 美國國家質量委員會／供應商保證
- 原始設備供應商協會(OESA)
- 西里西亞汽車與先進製造群聚(SA&AM Cluster)——波蘭（西里西亞當地）
- 國際汽車工程師協會
- 汽車工程師協會的女性工程師委員會

## 2020 年可持續發展的亮點與認可

### 第三方認可

在過去一年內，耐世特的領導力獲得客戶和行業的廣泛認可，屢獲殊榮。憑藉在產品和製造方面的創新、品質與卓越的客戶合作關係，耐世特獲得諸多好評。以下按地區列出我們的成就。

#### 耐世特公司和北美分部榮獲：

- 《新聞週刊》雜誌 2021 美國最負責任企業之一
- EcoVadis 銀牌勳章以表彰可持續發展評級
- 憑藉耐世特製造工程全球人才管理和培訓項目連續第三年獲得美國製造協會的製造業領導力獎
- 福特的最佳管理公司卓越質量表現獎以表彰耐世特墨西哥克雷塔羅
- 通用汽車供應商卓越質量獎以表彰耐世特在美國薩基諾、墨西哥克雷塔羅、中國重慶、中國蕪湖和印度班加羅爾的工廠

在 2020 年上半年，耐世特獲得了通用汽車 2019 年年度供應商獎。耐世特因始終超越通用汽車的預期並為其創造卓越價值而獲得該項殊榮。

耐世特不僅獲得了行業認可和嘉獎，也幫助我們的客戶獲得榮譽：

- 2021 年 MotorTrend 年度皮卡：Ram 1500 TRX 使用了耐世特齒條助力式電動助力轉向系統和管柱技術
- 2021 年 NAIAS 年度皮卡：福特 F-150 使用了耐世特齒條助力式電動助力轉向系統和管柱技術
- 2020 年年度車型：標緻 208 使用了耐世特單小齒輪助力式電動助力轉向系統技術

## 2020 年可持續發展的亮點與認可

### 耐世特亞太分部榮獲：

- 在奇瑞第二屆質量工具與方法應用成果大賽中獲得銅獎
- 耐世特中國重慶獲得長安汽車優秀供應商的殊榮
- 憑藉耐世特先進轉向套件獲得前瞻類底盤類鈴軒獎
- 中國汽車及零部件行業發展創新大獎—創新能力獎
- 耐世特重慶獲得重慶市綠色工廠稱號
- 榮獲獵聘頒發的江蘇創新非凡僱主稱號
- 耐世特柳州榮獲柳州市市長質量獎
- 耐世特中國蘇州榮獲安徽省第二屆質量創新技能大賽二等獎
- 榮獲中國領先的人力資源服務企業 51job 的 2020 年人力資源管理傑出獎
- 耐世特中國蘇州獲得了蘇州工業園區企業社會責任實踐最佳案例以及愛心單位稱號

### 耐世特歐洲、中東、非洲和南美分部榮獲：

- 最佳職場認證（除了眾多已認證的國家外，耐世特摩洛哥最近在 2020 年得到認證）
- 耐世特波蘭榮獲《福布斯》雜誌的「商業鑽石」獎以表彰其持續的業務發展和透明的財務流程



2020年大蘇州最佳僱主



最佳職場認證 - 法國

## 本章節——企業管治

### 管理可持續發展

#### 耐世特可持續發展工作小組

## 企業管治

耐世特致力於成為最高標準企業公民中的一員。

耐世特董事會對公司管理方向及業務負責並擁有普遍監管權利，包括與可持續發展、環境、社會及管治有關的事項。在編制本報告時，董事會由9位董事組成，其審核及合規委員會、薪酬及提名委員會包括了多數獨立非執行董事。

耐世特的企業運營遵從各項法律法規，並以最高的道德標準管理企業。我們認識到每個個體的行動都反映了耐世特以及深耕百年的「同一耐世特」文化。每位員工都有責任遵照耐世特設立的標準，包括報告與相關法律相悖的違法行為等。包括《行為準則》在內的全球合規標準，幫助我們對利益相關者承擔更大的責任，幫助我們持續改善我們的可持續性發展報告實踐。

耐世特的誠實、正直和良好的判斷力是助力我們獲得如今聲望和成功的絕對基礎。因此，我們設立了一系列我們在開展業務時必須遵守的《行為準則》。這一套《行為準則》旨在阻止錯誤的行為，並鼓勵下列行為：

- 個人與商業往來中的誠信和道德行為
- 在耐世特的公開通信和所申報的文件中進行全面、公允、準確、及時和可理解的披露
- 遵守適用的法律、規定和規範
- 立即報告任何違反《行為準則》的行為
- 遵守《行為準則》的責任制

授權所有員工和利益相關者報告潛在違規行為非常重要，這樣我們才能開展調查，並在必要時採取改正措施。為確保這項工作的順利開展，我們專門開設了道德熱線（由第三方管理）作為一種申訴機制並為相關人員提供了渠道以來方便大家提出問題、尋求指導，和/或匿名舉報可疑的不當行為。



耐世特汽車系統全球總部：美國密西根州奧本山



## 企業管治

### 管理可持續發展

耐世特通過三層管治架構管理可持續發展工作，包括**1)** 董事會對環境、社會及管治問題和重要方面的監管；**2)** 受董事會委託，管理層可持續發展指導委員會 (SSC) 的目標是領導組織將可持續發展進一步整合到全球業務戰略中，並在我們已建立的可持續發展框架的基礎上推進環境、社會及管治的工作；以及**3)** 一個跨職能可持續發展工作小組 (SWG)，該小組對於本司可持續發展歷程的支持可以追溯到2015年。

隨著耐世特對可持續發展的日益關注，以及滿足外部利益相關者期望的需求不斷增長，耐世特可持續發展指導委員會於2020年正式成立，由耐世特總裁和全球首席運營官擔任主席，常務成員包括：

#### 主席

##### ■ 總裁，全球首席運營官

柳濤

#### 常委

##### ■ 高級副總裁，首席財務官

Bill Quigley

##### ■ 高級副總裁，首席技術官，

首席戰略官，執行董事

Robin Milavec

##### ■ 副總裁，公司秘書，

執行董事

樊毅

##### ■ 副總裁，總法律顧問

Peter Ziparo

##### ■ 全球製造運營執行總監

王連平

##### ■ 可持續發展總監，首席執行官助理及董事會專員，

全球戰略委員會秘書

Virginia Li

可持續發展指導委員會在總體層面，銜接可持續發展管治架構的其他兩個層面。在董事會的監管下，可持續發展指導委員會為企業可持續發展監控和報告框架 (SMRF) 內的每個相關職能和部門團隊提供領導和指導。可持續發展指導委員會的成立旨在將耐世特的可持續發展方面的努力付諸於操作層面，並推動組織不斷改進，以迎接許多前沿領域不斷增加的挑戰和機遇。

耐世特可持續發展工作小組成員負責支持組織制定計劃和政策，並與領導層合作，直接影響耐世特的可持續發展戰略、方向和績效，包括我們的年度可持續發展報告。本報告反映了耐世特對可持續發展的領導和承諾。在發佈之前，本報告由耐世特可持續發展指導委員會與披露委員會共同審查，最終由耐世特董事會審查。

每年對可持續發展工作小組的成員進行評估，以確保其能恰當地反映耐世特的五個重點領域：商業道德，環境、健康及安全，供應鏈，社區關係和創造價值。這五個重點領域代表了企業可持續發展框架。

耐世特的可持續發展框架符合香港聯交所的《環境、社會及管治指引》報告要求。耐世特在2016年通過一個綜合性流程識別該框架，以發展我們的企業可持續發展監控和報告框架。每年，我們對該框架進行審查和更新，以確定對我們的業務和利益相關者至關重要的問題，並確保繼續符合香港聯交所規定的強制報告要求（參見本報告第18頁起的「重要性」章節，瞭解更多資訊）。

本報告依照香港聯交所《環境、社會及管治指引》中適用的要求，展示我們的工作績效取得的成績，其中的綠色標記是對應要求的唯一識別符。另外，我們還在本報告附錄I中附上了HKEX相關要求的參考表及GRI指數，便於對照。

此外，附錄II指出耐世特的行動如何有助於實現相關的聯合國可持續發展目標。



## HKEX A4.1

2020年，耐世特正式成立了一個跨職能氣候變化專項工作組 (CCTF)，包括運營、環境、健康和 safety、法律合規、財務和風險管理、投資者關係、工程、製造運營、銷售和市場以及供應鏈以及可持續發展職能的代表，以確定物理和過渡風險的影響。2020年，專項工作組舉行了初步會議以瞭解目標，並確定2021年這一重要優先事項的路線圖。他們將與外部相關主題專家合作，確定脆弱性和對應措施，以提高企業對氣候變化影響的應對能力。

### 耐世特跨職能氣候變化專項工作組 (CCTF)

**Steve Baird**, 運營

**Kimberly Bostek**, 環境

**Jason Hatfield**, 環境、健康及安全

**Joel Horvat**, 財務 - 風險管理

**Weisi Hu**, 製造運營

**Crystal Huizar**, 全球供應鏈管理

**Virginia Li**, 可持續發展

**Jim Miller**, 運營

**Jonas Regenfuss**, 法務

**Mark Schmidt**, 財務 - 企業風險管理

**Aaron Seyuin**, 工程

**Sue Sullivan**, 銷售與市場

**Yutong Wang**, 財務 - 投資者關係

**Sharon Wisniewski**, 全球供應鏈管理

### 耐世特可持續發展工作小組

自發佈首份年度可持續發展報告以來，耐世特在每個可持續性報告週期不斷強化對可持續發展的承諾和理解。可持續發展工作小組負責支持領導發展耐世特的可持續發展專案，包括管理年度可持續發展報告流程；設立和制定目標、可持續發展舉措以及關鍵績效指標；審查和更新材料；並持續檢查和修訂公司的可持續發展監控和報告框架，以適應不斷變化的需求。

耐世特可持續發展工作小組的成員每半個月舉行一次會議，評估工作進展、分享最佳實踐並制定行動計劃。小組成員還負責採集耐世特年度可持續發展報告相關資料和資訊；檢查公司年度可持續發展報告的準確性並簽字；在實施公司可持續發展計劃時，根據需要或要求提供建議或意見、支持和幫助；在全公司推崇可持續發展文化；以及協助識別和監管可持續發展過程中已識別和潛在的風險和趨勢，並協助進行妥善的風險處理。

我們每年評估可持續發展工作小組的成員資格，確保各位成員仍在擔任直接影響耐世特可持續發展框架並符合香港聯交所的《環境、社會及管治指引》報告要求的角色和職能。

企業管治

耐世特可持續發展工作小組

	耐世特在可持續發展 五個重點領域				
	商業道德	健康、安全及 環境	供應鏈	創造價值	社區關係
Laura Barnett, 人力資源	■				
Kimberly Bostek, 環境		■			
Piotr Dembinski, 國際傳播	■	■	■	■	■
Todd Hare, 信息技術	■	■	■	■	■
Jason Hatfield, 環境、健康及安全		■			
Erin Heinrich, 全球市場傳播	■	■	■	■	■
Summer Hou, 國際傳播	■	■	■	■	■
Crystal Huizar, 全球供應鏈管理			■		
Brandon Kalasho, 法務	■	■	■	■	■
Steven Leiger, 內部審核	■	■	■	■	■
Virginia Li, 可持續發展	■	■	■	■	■
Walter Lis, 質量	■			■	
Julie Malesky, 組織有效性					■
Kymberly Reeves, 法務	■	■	■	■	
Martin Saltiel, 健康與安全		■			
Aaron Seyuin, 工程				■	
Myiesha Smith, 社區關係					■
Caren Stajninger, 內部審核	■	■	■	■	■
Allison Vincent, 工程 — 知識產權				■	■
Luyi Wang, 國際傳播	■	■	■	■	■
Yutong Wang, 投資者關係	■			■	
Rachael Weinberger, 人力資源	■				
Sharon Wisniewski, 全球供應鏈管理			■		

本章節——利益相關者的涵蓋度和參與度

# 利益相關者的涵蓋度和參與度



## 本章節——對重要性的積極探索

### 我們的流程

# 對重要性的積極探索

耐世特的重要性議題是指可對我們創造、保留或破壞經濟、環境和社會價值的能力產生直接或間接影響的議題。對我們的利益相關者、經濟、環境、社會和組織至關重要的機會和風險，值得我們在可持續發展戰略和框架中給予特別關注，也值得我們在可持續發展報告中給予高度重視。

作為一家承諾報告可持續發展事務的組織，分享我們用於確定重要議題的流程和閾值是兌現承諾的重要組成部分。

## 我們的流程

耐世特在2015年首次確定了重要性流程。該流程說明我們瞭解我們需要報告什麼內容及如何將精力集中到重要的活動中。這幫助我們確立了代表企業可持續發展框架的五個重點領域，時至今日依然有效。

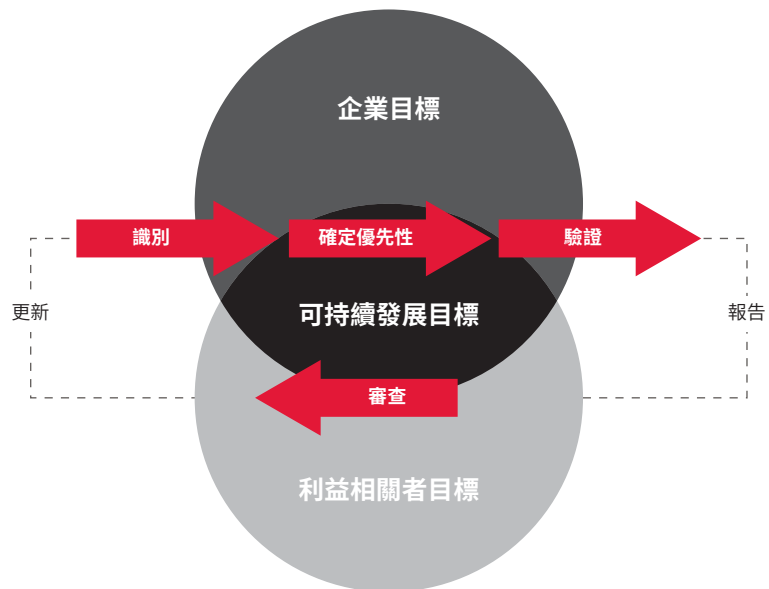
2018年，我們對重要性評估主題進行了細微調整，以便更好地反映我們對利益相關者之需求和關注的理解，以及利益相關者提供的額外投入。

2019年及2020年，我們積極對重要問題進行了更全面的審查，並擴大範圍，將來自內外部不同利益相關者的具體回饋納入其中。該流程包含一系列步驟，如右圖所示。

首先，我們全面審查了公開信息，將潛在重要主題列為詳盡清單。我們還審查了來自股市指數、行業和全球認可可持續發展報告協定和指南、第三方可持續發展和企業社會責任評估框架以及同行和關鍵客戶發

佈的可持續發展報告等資訊。

其次，通過大量利益相關者參與的流程（包括向董事會、管理層的全球運營委員會、員工以及我們的客戶、投資者和供應商進行電子問卷調研），我們進一步評估並總結了潛在重要主題清單。我們要求各利益相關者評估各主題對業務增長和績效、品牌和聲譽、公司文化、產品質量和安全以及監管的潛在影響，並據此對主要問題進行排序，同時也對其根據更廣泛的社會期待的潛在影響進行排序。



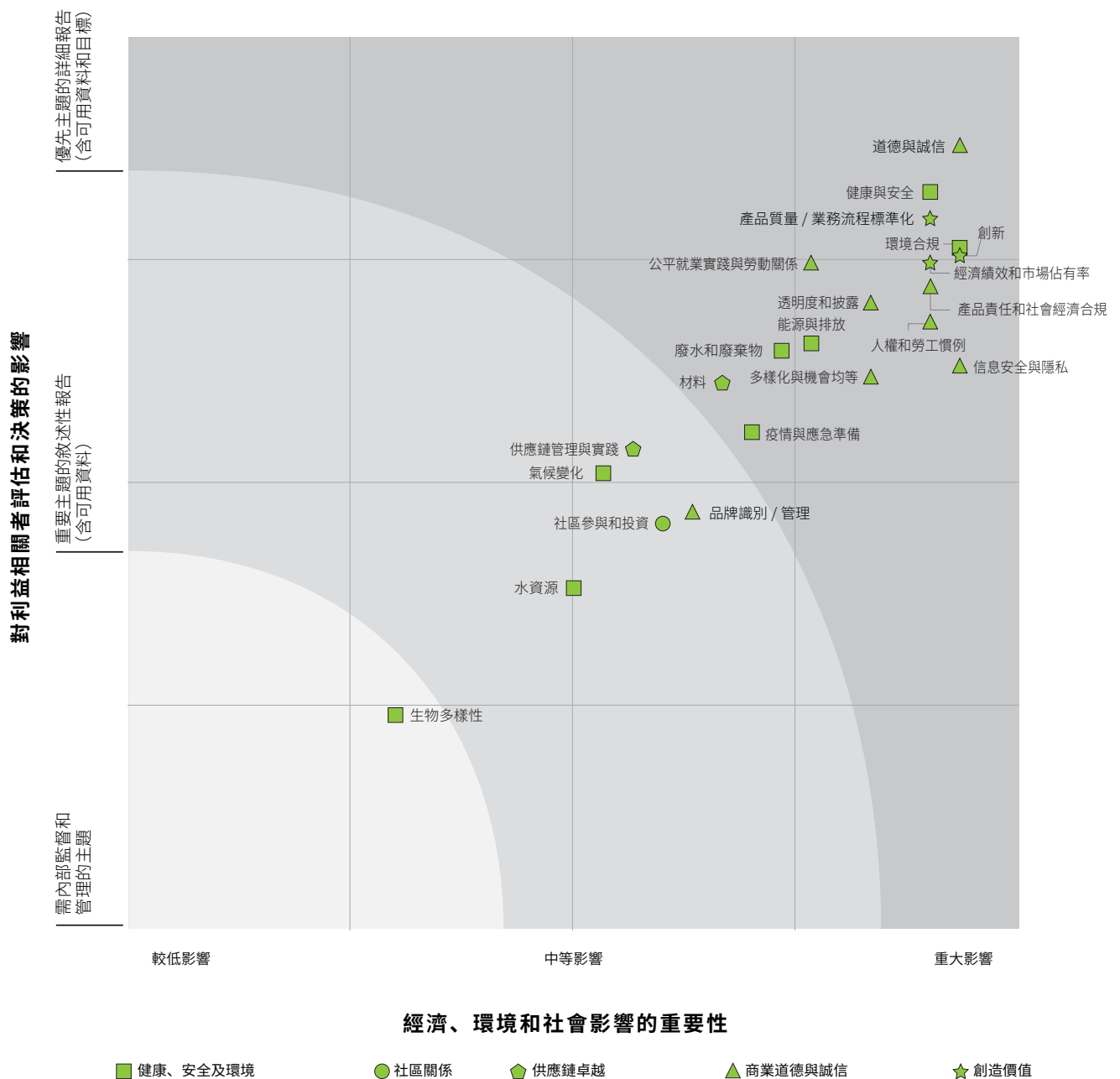
對重要性的積極探索

重要性評估流程的完整結果如下圖所示。

大部分獲評估的重要性方面與往年相似，在耐世特重要性矩陣中的位置並未發生顯著變化。然而，我們也注意到一些關鍵變化。例如，「道德與誠信」、「多樣性與機會均等」、「人權與勞動實踐」和「公平就業實踐與勞動關係」以及「健康與安全」等議題對利益相關者的重要性和對耐世特業務的重要性都發生了變化，而「資訊安全與隱私」和「創

新」等議題對耐世特業務的重要性發生了變化，但對耐世特利益相關者的重要性沒有改變。

我們致力於每年審查重要性評估流程和結果，確保我們將重點放在解決對業務和利益相關者而言最為重要的問題。我們將繼續使用這一年度流程的成果，按需完善我們的可持續發展框架、重點關注領域和相關舉措。



**本章節——吸引並留住頂尖人才**

僱傭

我們的團隊

## 吸引並留住頂尖人才

HKEX B1

HKEX B3

耐世特作為一家歷史悠久、致力創新的公司，能在正確的時間提供正確的產品解決方案，我們專注於提升招聘並留住頂尖人的能力，這對於耐世特在隨心操控領域的持續成功至關重要。

我們瞭解求職者最關心的問題。2016年，我們成立了一個焦點小組，負責確定求職者首要關心的問題：個性化職業、組織內成長和晉升的機會、崗位的重要程度、公司是否遵守道德規範及可持續發展。此後，我們對候選人、新員工、學生實施了多項調研，以掌握不斷變化的優先事項和趨勢，並評估他們在耐世特招聘流程中的體驗，以確保我們提供最佳體驗。耐世特為有潛力的新人提供這些機會。此外，我們的「同一耐世特」企業文化專注於以人為本、卓越運營、發展壯大，可以幫助我們留住頂尖人才。2020年，我們在員工敬業度、員工發展、多樣性和包容性方面做出了新的努力。

耐世特提供一系列與職業發展相契合的培訓計劃、全球發展和跨職能工作機會。

### 僱傭

HKEX B1

我們承諾遵守所有適用的僱傭法律，促進一個以尊嚴、公平和尊重為核心的工作場所文化。這也是為什麼所有受薪員工每年都要完成一次與我們政策、實踐和僱傭法律相關的深度培訓。這一年度培訓和員工手冊涵蓋的主題包括福利、薪酬、歧視、解僱、多樣性、平等機會、公平勞動、騷擾、人權、升職、招聘、留用、休假、安全、工作時間和防止暴力。

我們還致力於實踐公平、平等的僱傭。在耐世特，僱傭、升職、獎金和其他相關的僱傭決策都基於績效。

我們相信每名員工都能為維護最高的道德與正直標準貢獻一份力。員工可做的貢獻包括報告已知或疑似的違反適用法律和准則的行為。

我們的全球合規標準（包括《行為準則》）可以幫助我們更好地履行對股東負有的責任，並確保持續符合相關法律法規的規定。

所有新員工都必須接受《行為準則》培訓。在 2020 年的《行為準則》培訓項目中，全公司的培訓的整體完成率約為 93%。

在 2020 年第 4 季度，耐世特宣佈了其多元性、公平性和包容性計劃——RISE，代表尊重、包容、支持和公平。在耐世特，我們相信多元化推動創新。我們致力於建立一種文化，在這種文化中，差異是至關重要的也是有價值的，包括認可我們的過去，專注於卓越。我們還有工作要做，我們正在努力提高多樣性、公平性和包容性，進行投資以推動我們的組織向上發展。





## 吸引並留住頂尖人才

**耐世特女子俱樂部 (NWC)**

耐世特女子俱樂部 (NWC) 成立於 2015 年，其使命是通過領導力、教育、交流和指導機會促進耐世特女性的個人和職業發展；並讓耐世特的領導層—以及更廣泛意義上的耐世特社區—意識到組織中思想多元化的重要性，以及實現這一目標所需的變革。儘管疫情帶來的局限性延緩了 2020 年的活動，但她們仍在全年開展了多項活動。其中一個亮點是 2020 年 3 月舉辦的主題為「人人平等」的國際婦女節活動。在此次活動中，耐世特女子俱樂部舉辦了一次小組討論，重點介紹了耐世特四位管理層有趣的職業道路和經歷，強調了性別平等在我們世界中的重要性。每月舉行的讀書俱樂部活動進行了社區宣傳，並在疫情期間也堅持在線上舉行。

耐世特女子俱樂部的存在是因為我們熱衷於賦予團隊權力並促進組織的多元化。耐世特女子俱樂部是一個包容性的團體，為個人成長和合作提供了許多機會。俱樂部體現了同一個耐世特文化，並為我們的組織帶來無數積極的變化。

Jill Dralle, 副總裁,  
首席運營官—美國運營



耐世特女子俱樂部在 2020 年國際婦女節活動舉辦主題為「人人平等」的活動

吸引並留住頂尖人才

## 我們的團隊

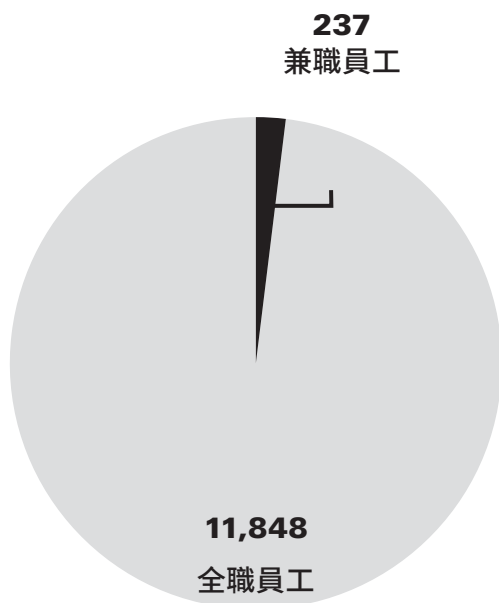
HKEX B1.1

截至2020年12月31日，耐世特全球團隊共有12,085名員工，其中包含11,848名全職員工和237名兼職員工。下表按耐世特的三個地理區域列出了員工總數。

不同類型（全職、兼職）以及不同地區勞動力分佈

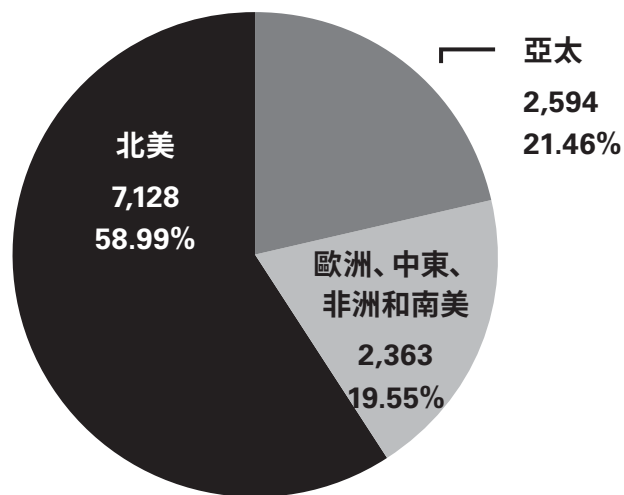
地區	全職員工	兼職員工	總計
亞太	2,369	225	2,594
歐洲、中東、非洲和南美	2,358	5	2,363
北美	7,121	7	7,128
<b>總計</b>	<b>11,848</b>	<b>237</b>	<b>12,085</b>

按僱傭類型劃分的僱員總數



共計**12,085**名員工

按地區劃分的僱員總數

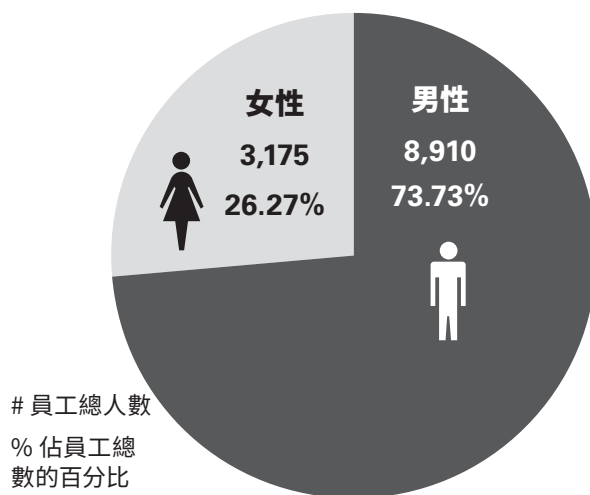




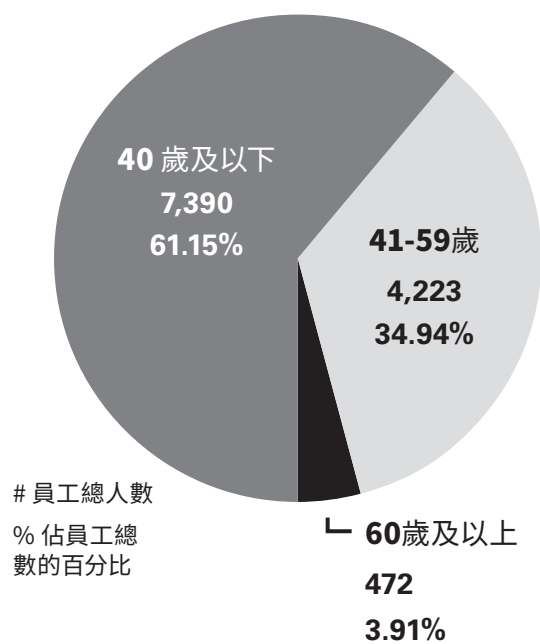
## HKEX B1.1

## 性別與年齡多樣化

僱員總數按性別分佈



僱員總數按年齡分佈



## 吸引並留住頂尖人才

## 員工流失率

HKEX B1.2

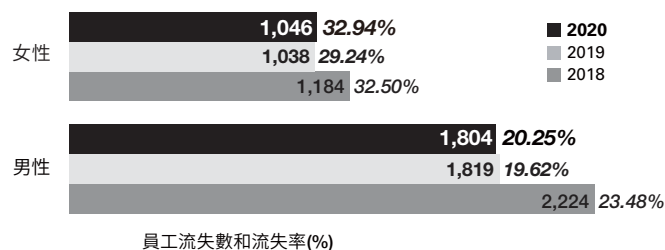
員工流失率衡量的是自願或因為解僱、退休或相關原因離開組織的員工。

## 各地區員工流失率\*

地區	員工流失數	員工流失率 (%)	員工流失數	員工流失率 (%)
	2019*	2019*	2020	2020
亞太	563	20.02	514	19.81
歐洲、中東、非洲和南美	211	9.90	229	9.69
北美	2,083	26.44	2,107	29.56
<b>總計</b>	<b>2,857</b>	<b>22.29</b>	<b>2,850</b>	<b>23.58</b>

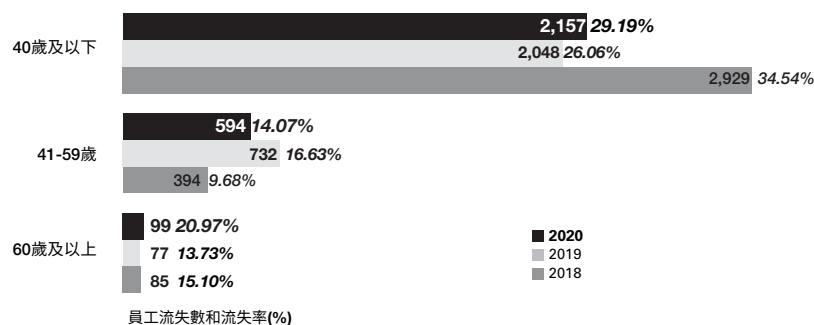
\* 調整了往年的若干數據，以與報告參考（如附錄I中所述）保持一致

## 員工流失率\*的性別分佈



\* 調整了往年的若干數據，以與報告參考（如附錄I中所述）保持一致

## 員工流失率\*的年齡分佈



\* 調整了往年的若干數據，以與報告參考（如附錄I中所述）保持一致

## 培訓和發展

### HKEX B3

我們認識到，對員工來說重要的事情已經發生了變化，我們必須將注意力轉移到員工為什麼**想要**工作，而不是他們為什麼**需要**工作上。這就是為什麼我們的重點是關注員工的體驗，並創造一個更靈活、更敬業、更有彈性的企業。2020年，耐世特通過每月一次的「搭脈」問卷調查以及在個人成長和領導力發展領域提供更多機會，繼續努力瞭解對員工來說最重要的事情。公司為全球所有職能部門啟動了技術和行為能力框架，為招聘和甄選、績效評估和發展規劃、繼任規劃和職業道路、組織競爭力等許多流程提供了基礎。此外，我們將員工學習的大部分內容轉向虛擬平台，從而在不斷變化的環境內外靈活、可擴展地提高我們多樣化員工的技能。我們還定義了一個強有

力的全球領導力發展框架，因為我們知道領導者在影響員工體驗和塑造公司未來方面所起的關鍵作用。

雖然新冠疫情影響了2020年一些培訓計劃，但我們仍然能夠優先考慮關鍵培訓，並引進了一項線上培訓的企業解決方案。



亞太質量週，中國蘇州

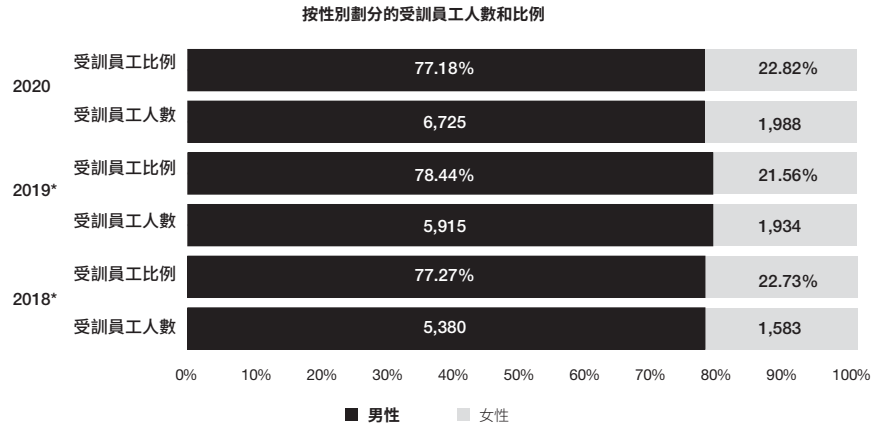
培訓和發展

HKEX B3.1

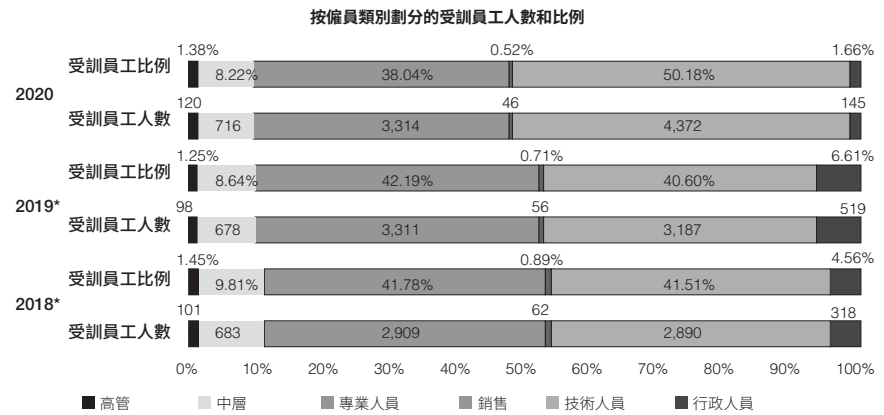
下圖展示了按性別和僱員類別劃分的受訓員工人數和比例。

受訓員工人數和比例

**8,713**  
名員工接受了培訓  
**72.10%**  
的員工接受了培訓



\* 調整了往年的若干數據，以與報告參考（如附錄I中所述）保持一致



\* 調整了往年的若干數據，以與報告參考（如附錄I中所述）保持一致

**HKEX B3.2**

2020年，我們的員工平均每人完成了11.98小時的培訓。下表按性別和員工類別列出了每位員工完成的平均培訓時數。

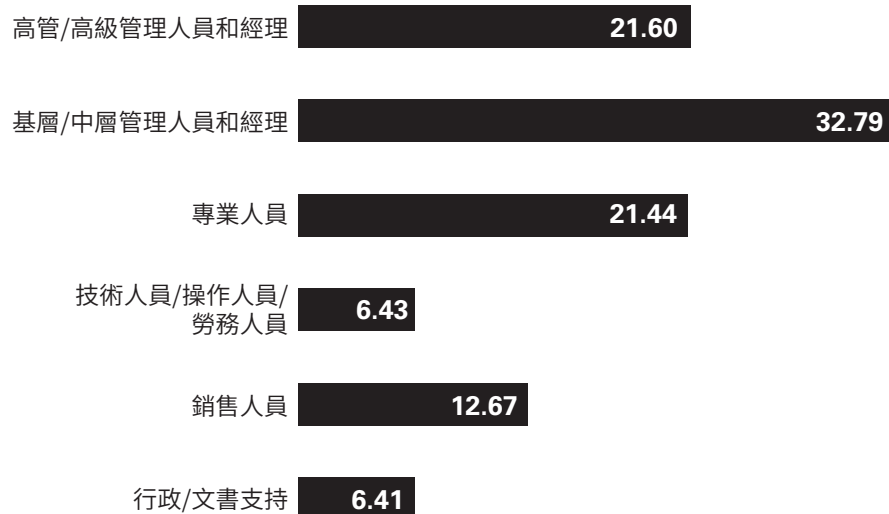


耐世特員工參加人體工程學培訓課程

### 2020年按性別劃分的平均培訓小時數



### 2020 年按僱員類別劃分的平均培訓小時數



本章節——恪守道德是耐世特及其業務的核心  
勞工準則  
反貪污

## 恪守道德是耐世特及其業務的核心

### 勞工準則

#### HKEX B4

耐世特堅定維護員工的人權與尊嚴。我們尊重並遵守勞動與僱傭的法律，反對僱傭歧視、強迫勞動或僱傭童工，維護結社自由及勞資、移民、隱私及薪酬方面的權益。我們不會在知情的情況下，與提供不安全產品或服務、違反勞動或僱傭法律、或者以體罰作為懲戒措施的供應商合作。如有任何人員發現耐世特僱員、客戶、供應商、或其他與耐世特進行商業合作的第三方違反了任何相關法律，都應主動向人力資源部門上報。員工也可以向我們的內部道德熱線或法務部門報告可能的違規行為。

#### HKEX B4.1

#### HKEX B4.2

我們堅決反對一切形式的童工和強迫勞動。在我們經營業務的任何國家，我們從不僱用18歲以下的人員。迄今為止，我們尚未需要採取措施消除或減輕業務中的童工風險，因為我們有嚴格的僱傭慣例，絕不僱用18歲以下的人員。

### 反貪污

#### HKEX B7

#### HKEX B7.1

耐世特致力於預防行賄、受賄、恐嚇、欺詐、洗錢的行為。我們遵守全球政策，促進符合倫理道德的行為，以合規的方式進行商業運營。我們遵守適用的全部相關反貪污法律法規，並且從未受到任何涉及貪污的法律指控。

#### HKEX B7.2

我們提供多個渠道報告可疑活動或行為，例如涉嫌的貪污和賄賂事件，具體包括：直接向主管或經理報告；向我們的人力資源、法務部或其他相關職能部門報告；以及通過電話或網路向我們的道德熱線作匿名報告。

#### HKEX B7.3

耐世特的反腐敗培訓旨在幫助我們的員工和董事在面臨道德困境時做正確的事情，並遵守《反海外腐敗法》(FCPA)、《英國反賄賂法》和其他監管期望。

## 本章節——社區聯繫

新冠疫情下的社區參與

全年回報

耐世特轉向未來基金

# 社區聯繫

### HKEX B8.1

### HKEX B8.2

全球疫情帶來的挑戰可能已經改變了我們在2020年與社區互動的渠道，但並沒有影響我們成為所在社區一部分的承諾。我們為所有員工在世界各地參與的當地活動感到自豪。我們的慈善捐贈集中在以下一個或多個領域：社區夥伴關係、職業和教育，特別是STEM領域和加強我們的社區。2020年，耐世特的員工自願為社區服務超過了7,000小時。從獻血、協助製作口罩、在疫情期間捐贈、幫助救災或指導青年科學和工程，耐世特員工的慷慨在全球範圍內都受到重視。

### HKEX B8

耐世特將與社會責任相關的政策文件都進行了妥善的記錄。這些文件提出了社區投資、志願者、會籍、我們的重點貢獻領域的相關內容，並指導我們如何展示對社區參與的承諾以及如何評估社區對我們的資金投入和/或時間貢獻的需求。我們將持續努力參與到我們經營所在的當地社區中來。我們優先考慮資助耐世特員工生活和工作所在社區中的各類組織，尤其是那些管理委員會或領導團隊歡迎耐世特代表的組織以及為耐世特員工提供志願服務機會的組織。

2020年，耐世特支持了4個基金，通過密西根州薩基諾社區基金會或者由耐世特自行管理：

- 轉向未來基金
- 改善社區基金
- 教育基金
- 耐世特獎學金

這些基金通過以下3種獨特的方式為社區提供支援：

- 為攻讀科學、技術、工程、數學或商業專業大學學位的學生提供獎學金
- 向耐世特開展業務所在社區的當地組織提供有競爭力的資助
- 根據需要提供可酌情支配的慈善捐款，用以滿足社區的即時需求

2020年，耐世特和其他許多組織一樣，在新冠疫情期間受到了挑戰。我們能夠以不同的渠道調動力量，使我們的員工和利益相關者的安全處於首位，同時繼續我們對社區的堅定承諾。慈善捐贈和志願者時間的逐年趨勢如下所示。

### 全球年度財務貢獻和志願服務小時數

年度	慈善捐助 (美元)	志願者服務小時數
2016	40 萬美元	13,500
2017	30 萬美元	13,500
2018	60 萬美元	13,000
2019	50 萬美元	15,500
<b>2020</b>	<b>30 萬美元</b>	<b>7,000</b>



## 社區聯繫

### 新冠疫情下的社區參與

受到全球新冠疫情影響，耐世特和其他公司一樣不得不放棄舉辦可能危及員工健康的大規模活動。儘管如此，我們的員工仍然自感有必要作出貢獻，自發改善我們的地區，並支持疫情應對工作。

儘管沒有全球服務日，當新冠疫情開始時，全球耐世特團隊成員做出了回應。我們的團隊全年都有收集並製作口罩和面罩。2020年3月，我們在美國薩基諾和波蘭蒂黑用3D打印機生產塑膠口罩、面罩、頭帶和護耳器。我們在薩基諾使用注塑機生產醫用級塑膠口罩，在波蘭的員工則縫製織物口罩。我們與大陸集團的合資公司CNXMotion, LLC的團隊同樣使用3D打印製作了個人防護用品。耐世特在將其分發給了全球組織內和社區內的其他人，以幫助抗擊冠狀病毒的傳播。我們與當地政府和醫療機構合作，向附近的醫療機構捐贈物資。

我們的可持續發展工作小組團隊成員自豪地分享了他們對這一支持耐世特所在社區舉措的想法。



耐世特員工自豪地展示我們的3D打印口罩

耐世特對我們社區的承諾從疫情開始就可見一斑。儘管沒有醫療個人防護用品方面的背景知識，我們的團隊成員還是擡起袖子加油幹。我們聯系了當地的醫療界，以便更好地瞭解他們的需求，最大限度地發揮我們的影響。利用我們的3D打印技術和美國薩基諾第6工廠的注塑能力，我們開發了一個創新的解決方案來生產關鍵的醫療個人防護用品。

**Aaron Seyuin**, 全球工程  
可持續發展工作小組成員

儘管我們在2020年3月都面臨著困難的局面，但看到我們的工程團隊和其他職能部門被鼓勵支持當地社區真是太棒了。他們在耐世特歐洲、中東、非洲和南美地區的工作中經常表現出的發明、熱情和奉獻精神已經轉化為對醫療服務和當地社區的支持。5,000多個3D列印口罩和6,000個面具對那些拯救我們生命的人來說是一個巨大的支持，沒有什麼比這些更能證明「同一個耐世特」的態度了。

**Piotr Dembinski**, 歐洲、中東、非洲和南美地區傳播  
可持續發展工作小組成員



耐世特為抗擊新冠疫情製作的3D打印口罩



## 全年回報

耐世特始終堅持回饋我們業務經營所在社區以及員工工作和生活的社區。

### 美國

#### 洪災援助 - 密西根州薩基諾

耐世特還與薩基諾郡聯合之路組織和UAW當地工會699合作，為受到大湖灣地區歷史性洪水影響的家庭募捐。耐世特的員工和社區成員都參與了在薩基諾耐世特第3工廠停車場舉辦的捐贈活動，共收集到了從清潔用品到食品、工具和個人衛生用品在內的1萬多件物品。

耐世特的志願者幫助清理了15所受到此次前所未有洪水影響的房屋。這是一項勞動密集型工作，因為在許多情況下，許多家庭的水位都在8英尺以上。它包括在夏季炎熱的時候拆掉牆壁、地板、地毯和地板。員工按要求戴口罩，並盡可能與其他人保持距離，以確保他們免受到疫情影響。

耐世特通過企業捐贈、員工匹配計劃以及耐世特供應商募捐計劃，向救災工作捐贈了10多萬美元。

#### 東區流動廚房 - 密西根州薩基諾

2020年，NexteerCares志願者多次加入東區流動廚房團隊，幫助解決我們社區的食物需求。按照疫情相關規定，東區流動廚房和耐世特關愛團隊向需要的人分發食物和個人衛生用品。我們還協助東區流動廚房購買個人防護用品，以確保食物分發盡可能安全。

#### 退伍老兵活動 - 密西根州薩基諾

耐世特志願者與大湖灣退伍軍人聯盟合作，為一名房屋在洪災中被毀的退伍軍人建造了一個臨時居所。耐世特還推進了這一新的合作關係，並在第四季度幫助有需要的退伍軍人購買了一些所需的個人用品。



當地兒童參與我們的洪災捐助活動，為受災者捐獻物品



耐世特志願者協助整修受災房屋以便進行重建

## 社區聯繫



耐世特志願者為殘障人士修建坡道方便他們進出房屋



耐世特志願者為殘障人士修建坡道方便他們進出房屋



耐世特志願者在地球日協助拆除薩基諾動物園內的舊鐵路軌枕

### 獨立計劃 – 密西根州薩基諾

耐世特和UAW當地工會699志願者與薩吉諾郡聯合之路和殘疾人服務資源中心合作，為薩吉諾和海灣都市地區的需要幫助的人建造了8個殘疾人通道，使他們能夠從家裡自由進出。

### 地球日 – 密西根州薩基諾

Nexteer Cares志願者與薩基諾兒童動物園和薩基諾盆地土地保護協會合作，進行了一項延期的地球日活動，他們在動物園的自然小道上清理了50立方碼的舊鐵軌和雜草叢生的灌木叢，方便社區成員參觀。

### 女童子軍 STEM-a-Palooza – 密西根州薩基諾

志願者們非常樂意贊助在薩基諾山谷州立大學的2020年女童子軍STEM-a-Palooza活動。女童子軍探索通過建造彈射器和更多實踐活動了解了STEM的世界！



## 中國

### 耐世特圖書館 - 貴州

耐世特在中國的貴州省建立了第二座耐世特圖書館，以幫助當地學校，鼓勵孩子們更多的閱讀並提升綜合技能。耐世特的志願者同時也回訪了去年建立的第一所耐世特圖書館。今年我們共向2所圖書館捐贈了4台筆記本電腦，2台投影儀，還有眾多的桌椅和超過3,000冊圖書。

## 波蘭

### 遊樂園之旅 - 蒂黑

由於新冠疫情原因，耐世特波蘭無法在公司進行年度全球服務日的訪問接待，因此公司為一直支持的當地慈善組織組織了一次遊樂園之旅。來自「守護天使之家」、「伊斯基爾卡」基金會和「臨時兒童保育中心」的孩子們有機會在新冠疫情影響的日常生活之外度過一個有趣的一天。耐世特波蘭還資助禮品和紀念品。



可持續發展工作小組成員Luyi Wang支持在中國的第二座耐世特圖書館



耐世特波蘭支持當地慈善組織

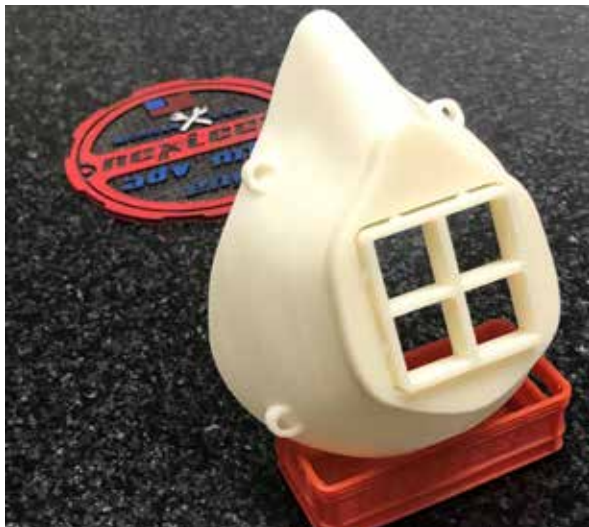
## 社區聯繫

### 口罩及面罩的分發 - 波蘭

在新冠疫情之初，耐世特波蘭志願者已經開始為當地醫療服務機構縫製口罩。此外，波蘭技術中心的團隊還使用3D打印機製作了面罩頭帶。我們的團隊已經創造了5,000多個塑膠面罩，將其貼在頭帶上，並捐贈了完整的面罩，以幫助當地醫生和醫護人員在抗擊疫情的同時保護自己。志願者們縫製了6,000多個織物口罩。耐世特的團隊來自格利維采和蒂黑的各個部門（工程部、人力資源部、傳播部、運營部、財務部、採購部等），他們日以繼夜地工作，生產這些急需的醫療用品。這些團隊還與世界各地的其他製造商分享了指導和經驗，以幫助他們生產個人防護用具。

### 耐世特意大利都林

耐世特義大利辦事處決定向「Umberto Veronesi」癌症研究組織捐款。



耐世特為抗疫製作的3D打印口罩

### 參與社區STEM互動

支持STEM相關活動仍然是我們耐世特社區戰略的主要組成部分之一。2020年，耐世特作為思想領袖，參與了與STEM相關的各種委員會，包括區域STEM指導委員會、與職業和科技教育相關的課程開發委員會、最大限度提高STEM相關撥款有效性的撥款資助委員會、多個諮詢小組，與當地學區合作，提供與教育者和學生互動的機會——2020年受到疫情影響通常在線上進行，同時作為STEM的社區宣導者，資助STEM相關倡議，並找到讓我們社區參與STEM的方法。

此外，耐世特還與當地STEM提供商、密歇根大學STEM教育卓越中心（Central Michigan University Center for Excellence in STEM Education）合作，為員工及其家人提供STEM夏令營。在一名教育者的引導下，家庭被提供了必要的資料，並用幾個小時深入有趣和令人興奮的STEM世界。我們希望在2021年把這個項目擴展到更大的社區。

耐世特仍然是大湖灣地區FIRST（國際青少年組織「科學與技術的靈感和嘉獎」的縮寫）的積極支持者。雖然2020年面臨挑戰而無法舉辦正常的比賽，但我們的教練和導師仍在積極參與。耐世特還捐贈了150台翻新的工程筆記型電腦，以協助該地區的FIRST團隊。



耐世特波蘭志願者正在縫製用於捐獻的口罩



## 耐世特轉向未來基金

耐世特的「轉向未來基金」由耐世特員工組成的委員會管理。該委員會負責審核慈善資助申請，基於每份申請的優勢和所請求的資金數量分配資助款項。2020年，耐世特修訂了我們的標準，以更緊密地反映同一個耐世特的文化。每個申請都需要一名耐世特團隊成員作為項目發起人。為了獲得資助資格，申請人必須證明擬資助的活動符合以下一個或多個標準：

### 積極的社區參與

- 建立關係與協作

### 職業與教育

- 通過職業意識和工作準備建立未來發展
- 促進學生和教育工作者的成就和創新
- 培養技能和能力，培養青年的領導素質和彈性
- 支持教育准入

### 加強社區建設

- 社區振興工作
- 支持社區可持續發展計劃，幫助解決居民的基本需求
- 支持促進包容和促進多樣性的氛圍
- 鼓勵儘量減少對環境不利影響的活動

2020年，我們收到了8份撥款申請，並向其中5份申請發放了總計23,250美元的資助款項。由於2020年仍有部分資金可供分配，耐世特員工決策者選擇在2020年12月進行一次性捐贈，以支持抗擊大湖灣地區疫情引起的饑餓。

我們的可持續發展工作小組成員Julie Malesky因其在社區的領導能力和支持該地區製造業人才的增長而被評為2020年製造業人才領軍者。作為耐世特和我們經營的社區內的一名領導者，我們認可Julie為卓越作出的貢獻和建立的聯繫。



可持續發展工作小組成員Julie Malesky被密西根製造協會評為2020年製造業人才領軍者

本章節——我們的供應商，我們的合作夥伴  
全球化與區域自主性  
產品責任

## 我們的供應商， 我們的合作夥伴

HKEX B5

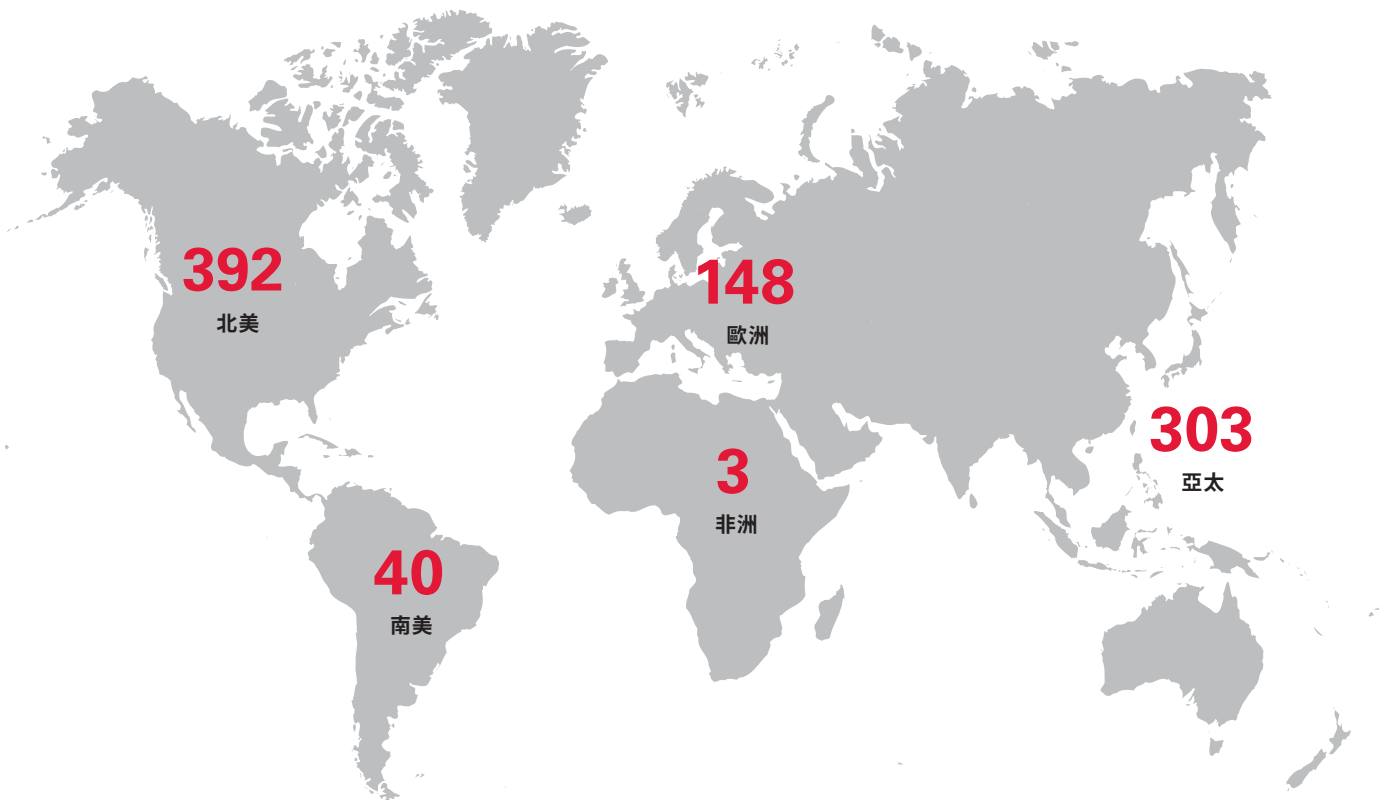
HKEX B5.1

HKEX B5.3

耐世特與供應商關係建立在互相忠誠和互惠互利的基礎之上。我們與業內許多供應商建立了具有戰略意義的長期合作關係。供應商為我們帶來了內部欠缺的獨特能力，我們在全球所取得的成就離不開供應商夥伴的支持。

我們的每一份報價和採購訂單申請都包含《耐世特供應商要求》（簡稱 NSR）和《通用條款條件》（GT&C），其中傳達了我們管理整個供應鏈社會和環境風險的政策。

# 共 886 家直接物料供應商



## 我們的供應商，我們的合作夥伴

我們希望整個供應鏈都能够特別遵守耐世特《企業社會責任 (CSR) 供應商原則》中所包含的原則。我們的NSR包含一個概述《企業社會責任供應商原則》的具體章節。我們的NSR向供應商傳達了我們對環境責任的承諾，其中包括努力提高原材料、能源、水資源和其他投入的使用效率。我們希望供應商傳達一份環境政策聲明，反映他們對員工的承諾。通過同意NSR，供應商應根據要求提供遵守這些要求的證據，包括任何政府環境監管要求，如稽核或測試結果。我們的NSR還鼓勵供應商尋求環境培訓，並強烈建議向國際標準組織的環境管理標準ISO 14001註冊。如果發現供應商不符合我們的NSR，供應商必須實施糾正措施計劃以保持合規。如果供應商未能遵守這些原則，耐世特有權施加處罰，包括將供應商排除在耐世特的供應鏈之外。

此外，我們的NSR反映了我們對員工、承包商的福利、健康和安全的承諾，並向客戶提供對社會和環境負責的產品。我們有道德和倫理責任在整個供應鏈中尊重人權。耐世特遵守我們運營所在國家的所有適用法律、政府法規和規則。作為我們全球合規框架的一部分，耐世特通過了一項《行為準則》，並與我們的內部和外部利益相關者進行了溝通。我們希望我們的供應基地也能做到這一點，並執行包括但不限於提供安全健康的工作環境、提供有競爭力的薪酬福利、確定合理的工作時間、允許結社自由、提供培訓和支持員工發展的政策，不容忍騷擾和歧視以及強迫勞動和童工。此外，供應商必須遵守與恐怖主義、洗錢、腐敗和利益衝突、反競爭商業慣例、知識產權保護和出口管制有關的法律，誠實、公平地經營。一經要求，供應商應提供符合這些全球要求的證據。供應商應根據要求提供合規證據，不合規可能導致供應商從耐世

特的供應鏈中被除名。

耐世特鼓勵供應商尋求企業合規/責任、道德和多樣性方面的培訓。

由於我們對環境責任的承諾，我們希望製造的所有產品以及工藝中使用的資料和物質符合設計、開發、分銷、使用、處置或回收的環境標準。這些項目包括但不限於減少能源消耗、減少排放、減少用水、新增可再生能源的使用、適當管理廢物、進行環境測試、培訓員工和分包商以及滿足監管要求。我們考慮產品的生命週期影響，並努力不斷改善我們供應鏈的環境足跡。

在2020年期間，我們的全球供應管理部門繼續加強流程，以評估和監測供應鏈上潛在的環境和社會風險。此外，在2020年12月，我們已經成功地與我們所有的直接供應商進行了溝通，表達了完成年度自我認證和自我評估問卷 (SAQ) 及提交恰當支持證據的要求。這些流程通過我們的供應鏈管理電子平台中所包含的耐世特可持續發展審核應用程序進行管理。未能遵守自我認證和SAQ要求將導致新業務合作的暫停。耐世特保留根據風險方法和/或GSM功能評估對供應商提交的資料進行審核的權利。遵守《耐世特企業社會責任供應商原則》是獲得新業務的一項要求。

## 我們的供應商，我們的合作夥伴

## HKEX B5.2

## HKEX B5.3

2020 年，所有新的直接資料供應商都接受了我們的製造能力評估 (MCA)，旨在評估供應商根據客戶要求生產和交付新專案或未來業務採購零件的能力。MCA 包括一個關於可持續發展的部分，其中的問題與《耐世特企業社會責任供應商原則》直接相關。這些原則包括但不限於人權、就業合規、健康和環境以及安全等主題。供應商應當回答調查問卷，然後由採購部門供應商質量團隊審查其合規性。MCA 包括我們的供應商質量團隊對工廠的目視檢查。由於新冠疫情限制，2020 年的大多數評估已於線上完成。未通過可持續發展調查問卷且沒有可接受的糾正措施計劃的供應商不得繼續進行 MCA 流程，並被排除在新業務報價之外。供應商的 MCA 分數將在耐世特的採購過程中作為參考。2020 年，24 個新的供應商工廠成功完成了 MCA 流程。

另外，耐世特的全球供應鏈管理還要求全部直接物料供應鏈遵守國際汽車工作組 (IATF) 的 16949 品質管制標準；直接物料供應商供貨之前都必須確認其認證狀態。具體來說，國際汽車工作組的品質管制標準要求供應商執行公司責任政策，包括遵守反賄賂政策、員工行為準則和道德政策。如果任何供應商未經第三方認證機構認證為符合 IATF 標準，那麼耐世特將根據需要採用一個基於風險的模型來驗證所述供應商是否符合 IATF 標準。所述模型包括供應商的品質狀況、所提供零件的安全關鍵特性以及供應商的認證狀態。

## HKEX B5.4

由於耐世特生產安全關鍵產品，我們堅持客戶和工程規範的要求，以確保汽車安全標準得到滿足。耐世特採購團隊根據准予的標準要求採購直接材料，並遵循客戶要求中定義變更流程，以利於環境的保護。同時，通過確保我們選擇的供應商在其商業實踐中實施了如以上章節所述的可持續措施，我們可以在供應商選擇過程中直接對環境友好的產品和服務產生影響。



## 全球化與區域自主性

2020 年，耐世特繼續多元化我們經過縝密思考的全球佈局，並向對我們的主要客戶具有重要戰略意義的地區進行擴張。們在全球的設施也將為我們在消費地區進行製造的方式提供支援，確保內部高效率、快速客戶回應，並縮短供應鏈。



2020年1月，亞太技術中心在中國蘇州盛大開業



耐世特亞太區精益學院開業，亞太區工程總監介林繩續介紹公司產品

### 技術中心

有關工程和資本效率的幾個例子中就包括我們在中國和波蘭的區域技術中心對本地工程能力的推動，以及我們在印度軟件中心的升級，該中心目前正在進行軟件研發和測試，以支持我們的全球工程流程。



位於美國密西根州薩基諾的全球技術中心



位於中國蘇州的區域技術中心



位於波蘭蒂黑的區域技術中心

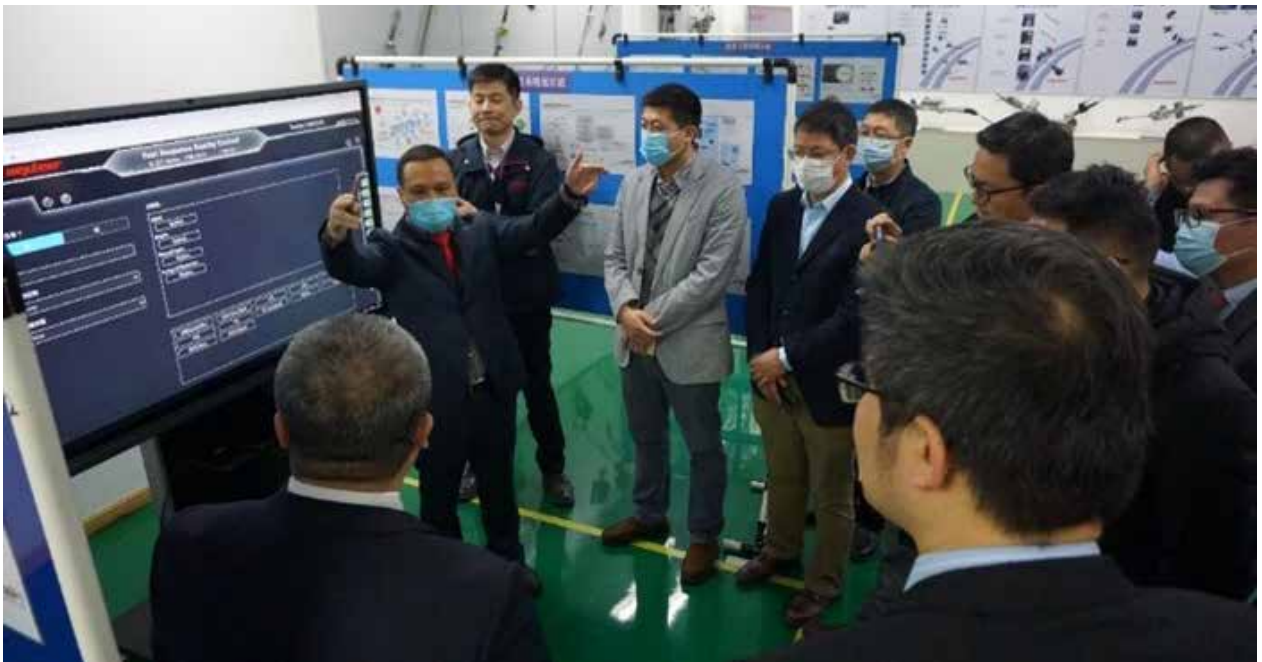
### 耐世特生產體系 (NPS) 和耐世特精益學院

耐世特亞太區精益學院於 2020 年末盛大開業，將為內部員工、客戶及供應商提供每年近 700 人次的培訓。學院將幫助我們為不斷增長的亞太及全球客戶以更佳系統、靈活和經濟的方式提供一流的產品和服務。

耐世特在多個維度追求卓越的產品質量。在推廣、踐行和引領質量文化的基礎上，我們將標準化、內部和外部培訓結合起來，以推動卓越運營。NPS 作為公司的基本運營框架，在將精益原則和標準融入我們日常業務運營並與我們長期戰略保持一致方面發揮著重要作用。NPS 包括九個模塊，包括安全、質量、人才培養、精益佈局和資本支出優化、生產控制和物流、軟件、全面預防性維護、管理控制和持續改進。通過在耐世特不斷推廣精益文化，我們為我們的人才配備了精益方法和思維模式，使他們能夠勝任處理車間現實生產中的複雜問題。

我們全球戰略一個亮點的關鍵舉措就是精益學院。到目前為止，耐世特已經在全球建立了 4 所精益學院，最近的亞太精益學院於 2020 年 12 月盛大開幕。這些學院既提供核心理論培訓，如同一個耐世特文化、NPS 九個模塊、BIQS、E-FRQC 培訓，也提供實踐培訓，如安全、標準化作業、故障模式經驗和持續改善。實踐學習機會，如漏斗實驗、故障模式體驗和類比單元中的操作動作，有助於加強營員對基於週期的工作中的質量、安全和操作效率的理解。

我們繼續推進精益學院，計劃在 2021 年在全球全面部署。我們認識到精益學院不僅是培養內部人才的搖籃，而且有可能成為與外部利益相關者共享論壇，我們將繼續與客戶和供應商等商業夥伴合作，進一步開發和實現雙贏的改進機會。



耐世特亞太區精益學院盛大開業

## 產品責任

HKEX B6

耐世特致力於提供世界級的優質產品。我們始終致力於通過宣導、踐行和引領品質文化，滿足所有適用要求。我們的文化建立在關注所做每件事的質量的基礎之上，並注重預防。耐世特的每位員工都知道，他們將為自己的工作和產品的質量負責。

耐世特產品生命週期包括關鍵業務流程，如創新、競標、客戶項目實施、產品交付——從產品初始階段到向客戶交付成品——以及適用的後期生產服務部件。通過這些流程確定獲取和遵守與產品有關的適用法律法規的要求，並確保其得到實施和遵循。耐世特製定了明確的產品安全和合規流程，以識別和管理任何潛在的不合規事件。這一過程由耐世特的產品安全與合規委員會 (PSCC) 領導，其職責是評估潛在問題，確保跨職能主題專家參與，審查風險評估，準予行動，並進行相應的溝通。根據具體情況，可能需要不同的解決問題的方法。耐世特遵循行業領先的結構化問題解決方法，以確保並繼續改進我們產品和流程的效率。我們使用的方法包括 Fast-X、DFSS、DRR、六西格瑪和通過內部培訓和認證流程的 3L5W。耐世特的問題解決能力能夠以內部能力滿足公司的需求，並有效地解決問題。

產品的安全性和質量一直植根於耐世特文化。在為我們的全球客戶生產安全關鍵產品的同時，耐世特將網絡安全納入了整車級別，通過將轉向系統級別的多層網路安全集成到我們的先進轉向科技中，進一步提高了安全性，以實現最大程度的保護。我們的網路安全技術包括專門設計的半導體硬件模塊，以及多層加密軟件結構，用於識別和授權轉向系統和其他車內或外部控制器之間的通訊和指令流。

從安全角度來看，轉向軟件在啟用當今先進駕駛輔助系統 (ADAS) 方面起著至關重要的作用。軟件使用多路徑處理以確保轉向「安全網始終開啟」。作為全球轉向專家，耐世特在當今和未來的轉向軟件方面處於領先地位。我們通過整合的方法來實現這一點，耐世特在美國、中國、波蘭和印度的工程師作為一個團隊，共同開發、驗證和發佈生產意向軟件，確保質量和合規性，同時繼續與客戶開發新功能。展望未來，我們將繼續與客戶合作，推動軟件創新，實現先進的安全、安保和性能功能。

在耐世特，我們每天都能為全球數百萬的駕駛者提供先進的安全和性能。在開啟即將到來的安全和性能新時代時，我們也是難題中的關鍵一環。

**Robin Milavec**

高級副總裁、首席技術官兼首席戰略官

執行董事

可持續發展指導委員會常委

## HKEX B6.4

耐世特結合了我們的利益相關者和相關方的要求，已成功地重新設計並繼續在其業務系統下運營，符合適用的國際質量管理標準，如ISO9001和國際汽車工作組 (IATF) 16949。

耐世特的質量管理體系 (QMS) 採用了業務系統的分層檔案結構，由業務系統手冊、提供指導原則的高級政策、提供關鍵業務流程概述的流程圖和定義執行所需活動方法的詳細流程所組成。所有關鍵流程圖都定義了一組度量標準或關鍵績效 (KPI)，作為有效性和效率的度量標準，以符合IATF對組織業務系統有效性的監控要求。耐世特已建立系統，以支持關鍵流程措施的相關資料收集，因此能夠以定期和明確的節奏進行績效審查。借助所有耐世特地點的全球指標圖，我們將繼續改進溝通流程和管理評審的一致性。此外，運用「計劃-執行-檢查-行動」方法，我們定期審查、監控、完善和改進我們的質量管理體系，以適應產品和技術趨勢的演變、優化的需要以及接受持續改進的機會。

我們的質量管理體系，同時也作為質量檢定框架，定義了我們如何滿足全球政府對產品安全合規性和報告的要求，並符合我們開展業務的每個國家的適用法律法規。我們的所有生產設施均通過IATF認證，並由我們的技術中心、服務中心和總部辦事處提供支援。

## HKEX B6.1

## HKEX B6.2

## HKEX B6.4

我們的產品被視為安全關鍵產品。為此，耐世特制定了極其嚴格的內部流程，用於升級和管理任何新出現的產品安全和合規問題。安全與合規委員會由全球質量職能負責人和工程職能負責人共同主持，並由安全與合規總監與相關職能部門協調。這一專門流程的目標是，一旦在世界任何地方發現潛在的安全和/或合規問題，就確保無縫通往組織高層的溝通之路。這是通過有效的溝通來實現的，確保公司主題專家參與其中，製定遏制措施，啟動根本原因調查和糾正措施，同時製定風險評估和向客戶和其他相關方的溝通方案。該過程是公司的優先考慮事項，並通過將其分配到工程、質量、銷售、法律、採購、運營和公司最高管理層等特定職能部門，實施滾動培訓，以保持意識。

我們在流程圖中對該流程進行了描述，這是耐世特業務系統30多個關鍵流程的一部分。它還得到一個更詳細的全球程序的支持，該程序描述了其主要利益相關者的責任。流程通過網站提供的績效進行監控，所有案例都在網站進行了錄入以監控其關閉狀態。關鍵績效中包括案例數量、重複次數，以及對整個公司及其供應商（如適用）實施全面檢查的監控。

全球運營委員會是公司的最高管理委員會之一，由耐世特總裁領導，每年至少對績效進行兩次稽核。

在2020報告年度中只有一次召回，此次因安全和健康原因召回的產品佔總產品銷量的0.0126%。按產品安全與合規程序與流程圖明文規定（參考產品責任章節），我們在此次召回事件中遵循了適用的法律法規及按照質量管理體系（質量檢定框架）所要求的具體流程。

耐世特每月報告和審查質量指標，彙編包括客戶投訴信息在內的所有全球數據。每年的目標都是根據上一年的實際情況以及改進係數來確定的。



為了專注於耐世特產品的安全關鍵性，公司不僅從投訴數量方面評估其績效，而且還新增了與特定投訴故障模式相關的嚴重性評級相一致的具體標準。

2020年共有141起產品和服務相關投訴。投訴通過資料庫和進行投訴的網站進行管理。該資料庫還用於記錄和管理從遏制到驗證糾正措施有效性的整個糾正措施過程。

#### HKEX B6.5

耐世特尊重在業務過程中需要被訪問、收集、處理、使用、傳播、披露和存儲的個人資訊隱私權。2020年，耐世特連續第五次獲得隱私保護認證。這一成就體現了我們始終遵守歐盟-美國隱私保護原則，以及我們在履行信息安全和隱私保護以及人力資源資料保護方面投入的大量人力、流程和技術。信息安全和隱私對耐世特業務和全球運營的重要性有所提高。因此，耐世特實施了一系列全球信息安全和數據隱私政策和流程，繼續在其信息安全和隱私框架內運作。對數據保護和隱私重要性的認識不僅適用於耐世特，還擴展到我們的供應商業務合作夥伴，如《耐世特供應商要求》中所述，並通過《數據處理協

議》執行。此外，在耐世特信息安全和隱私委員會的領導下，我們的跨職能主題專家繼續監測全球環境的發展趨勢。例如，全球數據保護和隱私職能部門與企業風險管理和法律職能部門協調，以管理相關風險，確保適當的控制和措施到位，以確保合規。

#### HKEX B6.3

在耐世特，我們致力於保護公司的知識產權，這對我們的可持續業務增長以及我們保持有別於競爭對手的能力至關重要。耐世特遵守全部適用的知識產權法律法規。我們積極地為耐世特知識產權申請保護，以保護我們的排他性權利。



亞太質量週，印度



亞太質量週，印尼

**本章節——健康與安全文化**

適應變化，聚焦人員與健康

健康安全管理體系與文化

健康與安全培訓

藉助技術開展線上健康與安全培訓

健康與安全最佳實踐

員工推動的創新人體工程學項目

## 健康與安全文化

HKEX B2

HKEX B2.3

### 適應變化，聚焦人員與健康

在耐世特，我們將繼續致力於加強我們的環境、健康和安全管理體系，並為全球協調一致提供清晰的願景。在我們的全球工廠工作和支持我們的業務時，我們專注於保護我們的員工、客戶、供應商和訪客的安全。今年，全球新冠疫情帶來了一些前所未有的挑戰，而耐世特因不斷適應新常态而快速響應。例如，我們全球跨職能團隊參與其中，包括來自人力資源、健康與安全、信息技術、工程、運營和傳播的專業人員，以製定一份74頁的綜合安全工作行動手冊，列出了流程並提升大家對於新健康舉措的意識，包括跨職能團隊合作中有幫助的實踐、操作紀律和為所有員工提供培訓。

雖然這不是一個萬能的方法，但安全工作行動手冊包含了基於疾病預防控制中心、世界衛生組織和地方衛生當局指導方針的實用建議，以解決我們在返回工作崗位時可能面臨的幾種情況。鑒於我們的全球運營，安全工作行動手冊中的建議有助於提供跨職能評估的全球指南，以人員和安全為重點，同時所有場所根據適用於其地理區域的要求實施額外舉措。所有員工都被要求遵守耐世特安全工作手冊，並接受適當的復工培訓。

我們希望每位員工都了解健康和安全性的重要性。如是者，每日歸家，他們才能與他們愛的人分享這些內容。

**Jason Hatfield**

全球環境、健康與安全總監

## 健康與安全文化

## 健康安全管理體系與文化

耐世特繼續加強環境、健康和安全管理體系，並通過2020年的全球EHS政策更新展示我們的承諾。根據ISO 45001標準，耐世特全球健康與安全政策為我們在全球的設施製定了領導承諾和指導原則。耐世特文化是我們組織的共同態度、價值觀、目標和實踐之一。在耐世特，我們將「安全是每個人的工作」融入到文化中。我們致力於通過積極主動的計劃，實現安全健康的工作條件，保護我們場所內每位員工、訪客和承包商的健康和安全。從確定的風險和機遇中採取行動，幫助個人實現一個健康、無傷害的環境是領導的責任，而繼續支持這一努力是每個人的責任。

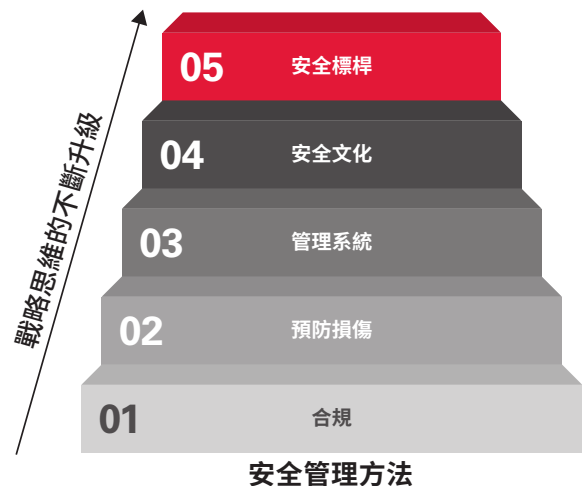
正是耐世特的這種健康和安全管理文化，使我們的全球設施在2020年獲得了59項的國家安全委員會獎項，比2019年獲得的53個獎項有所增加。

在耐世特，我們的健康和安全管理體系在全球範圍內與個人擔當、主動性項目和視覺透明度保持一致，每個級別的員工都需要有所擔當。我們致力於通過實施強有力的措施和儀錶盤系統來防止再次發生，以有效監控主要指標，並幫助我們實現零傷害、零疾病和零死亡的目標。通過持續的教育、培訓和意識，我們踐行並引領健康和安全的文化。我們鼓勵所有員工為安全發言如果他們目睹或瞭解不安全行為或工作條件。認識到安全是每個人的工作，我們提倡的是「如果你看到什麼，就說出來」。

我們的健康與安全管理制度建立在25個安全主題的基礎之上，包括：領導層在推廣健康與安全文化、制定和實施應急控制方案方面的角色和責任；人體工程學、工業衛生和機器維護；以及個人防護設備的正確使用。耐世特全

球所有的生產基地每年都會進行一次健康與安全自評，其需按公司要求審核以驗證合規性。我們工廠的員工，即我們健康與安全的宣導者，負責我們健康與安全管理制度所依託的一個或多個健康與安全方面的事宜，以確保合規性。當我們的審查人員審查各個工廠時，他們將徹底走查整個工廠，並採訪這些健康與安全的宣導者，以驗證合規性。

我們相信：所有事故都是可以預防的。我們不懈地努力確保始終遵守我們業務所在國家的所有適用健康、安全及環境相關法律、政府法規及規定，也承諾理解利益相關者期望值，進一步完善持續改善機遇。為實現此目的，我們堅持不懈地在全球範圍內追求和維護ISO 45001職業健康與安全管理認證計劃。





健康與安全文化

HKEX B2.1

過去三年 (包括2020年) 每年與工作有關的死亡人數和比率報告如下。

工作相關死亡人數和死亡率 (每100名工人)		
2018	1	0.007
2019	0	0
2020	0	0

HKEX B2.2

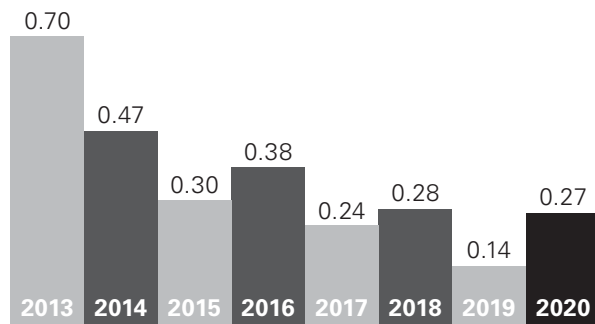
在耐世特，我們會跟蹤和報告每月和每年的全球損工率和全球可記錄事故率。損工率描述的是特定時間窗內，每 100 名全職員工中出現的損失工作日數量。損工率統計的是：員工由於與工作相關的傷病而無法完成完整的工作班次的數量。死亡人數不計入此比率。

可記錄事故包括所有導致無法參加工作活動、工作重新分配、基本急救之外的醫療處理等結果的所有工作相關死亡或疾病。

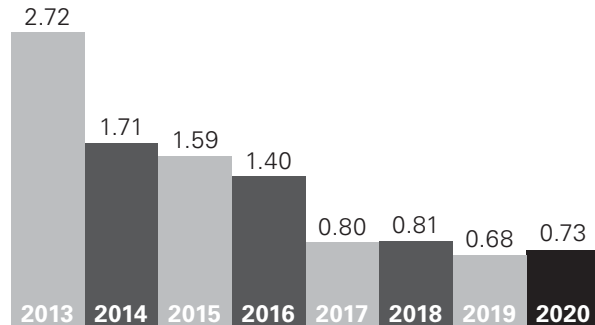
在我們行業，損工率和可記錄事故這兩項指標被廣泛視為行業標準指標，它們比其他健康與安全指標，(例如，工傷引起的損失天數)，更加精準，因為當某位員工因受傷或疾病而損失多個工作日時，用後者計算可能會出現偏差。

2020 年，我們的可記錄事故和損工率都有所上升，其主要原因是新冠疫情導致停產而使工作小時數減少，從而對比率的計算帶來了負面的影響。此外，由於疫情導致的缺勤導致人員流動增加，從而增加了受傷風險。右側圖表給出了同比趨勢。

年度全球損工率



年度全球可記錄事故率

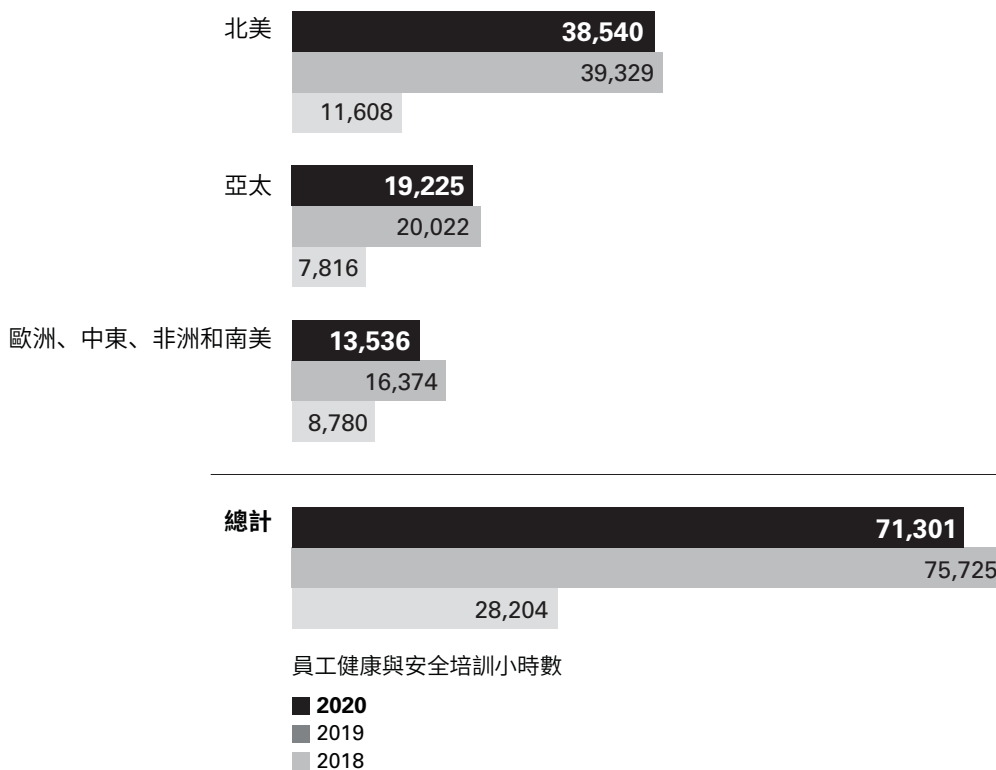


## 健康與安全培訓

確保所有員工都獲得充分的健康安全培訓，是耐世特的最高優先順序任務之一。下表顯示了員工健康與安全培訓的小時數（按地理區域劃分）。2020年，由於新冠疫情造成的停工，健康安全培訓小時數有小幅下降。我們繼續使用提供的安全培訓時間作為衡量績效的主要指標。

耐世特繼續使用我們內聯網持續提供健康與安全信息。

### 接受健康與安全培訓的全球員工分佈



## 藉助技術開展線上健康與安全培訓

新冠疫情在2020年帶來了許多挑戰，同時也創造了許多機會，例如能夠通過虛擬學習工具強調我們對人和安全的關注。藉助學習管理系統（LMS）的網站，我們能夠靈活地為員工提供健康和安全教育課程。我們還推出了每月一次的安全講座，這是一個針對我們美國工廠的虛擬培訓系列，旨在提高員工的健康和安全意識。利用LMS還可以跟踪相關的培訓需求和培訓歷史記錄。

作為我們健康和安全管理體系的一個組成部分，我們開發了培訓課程以建立職能能力，並繼續提高專業知識和

工作條件意識。耐世特的25個通用核心元素或主題領域中的每一個都由每個工廠的板塊負責人領導。2020年，我們通過LMS網站為所有25個健康和安全教育通用核心要素推出了線上培訓課程。

此外，所有人體工程學培訓計劃現在都通過LMS網站在線上提供，並可供全球所有地點使用。該系列課程共包括13門課程，包括基本人體工程學、辦公室人體工程學、人體工程學設計和人體工程學風險分析。

## 健康與安全文化

### 健康與安全最佳實踐

耐世特堅信，識別、認可和分享健康和最佳實踐對於減少工傷和持續改進我們的流程至關重要。因此，耐世特工廠設立了定期節奏，在每月的全球運營會議上分享他們的健康和最佳實踐。此外，每年都有一家工廠獲得內部認可，獲得健康與安全最佳實踐獎。

2020年一個值得一提的最佳實踐是在我們的美國地區建立了健康和最佳辦公室領導者計劃。確定的辦公區域志願者接受培訓，以應對緊急情況、解決其所在區域的安全問題，並與當地健康和最佳專業人員協調安全活動。

另一個值得注意的最佳實踐來自我們位於墨西哥克雷塔羅的工廠，他們在那裡實施了一項基於預防的安全項目，該項目以積極的方式鼓勵在面對面時保證安全。2020年，項目有32,100人次參與互動，以加強積極的行為和糾正不適當的行為。

### 員工推動的創新人體工程學項目

耐世特人體工程學杯是一個內部獎項，旨在表彰耐世特內部創新的人體工程學解決方案和教育的發展。人體工程學杯頒發三項大獎，以表彰團隊驅動解決方案、工程驅動解決方案和項目倡議解決方案。此外，六個人體工程學杯卓越獎被授予最具創新性、最簡單、最具可讀性、最大風險降低、持續改進和正確設計。

這一項年度比賽的目標是認可人體工程學的創新，並激發提交人體工程學經驗教訓表格的熱情。這些信息被發佈在一個可進行搜索的線上資料庫中，以促進全球信息共享。到目前為止，在我們的資料庫中有800個人體工程學信息表格，可供耐世特在全球的設施進行評估。

2020年，第14屆人體工程學杯大賽共收到來自美國、墨西哥、波蘭、摩洛哥、印度和中國耐世特工廠的68份參賽作品。

該比賽有助於不斷改進耐世特的人體工程學流程。此外，它還促進了我們全球設施中節約成本和減少傷害理念的交流融合。



第14屆年度耐世特Ergo杯競賽獲獎者在美國薩基諾的培訓中心

## 本章節——環境管理

環境管理系統和文化

耐世特 ISO 14001 環境管理系統

空氣和溫室氣體排放

# 環境管理



在耐世特，我們將繼續致力於加強我們的環境管理體系，並為全球協調提供清晰的願景。我們專注於通過在我們的全球設施中工作並支持我們業務的員工、客戶、供應商和訪客來實現環境可持續性。2020年，新冠疫情帶來了前所未有的挑戰。環境活動的持續性和合規性一直是我們的員工所面臨的挑戰。

### 環境管理系統和文化

耐世特繼續加強我們的環境、健康和安全 (EHS) 管理體系，並通過2020年的全球環境政策更新展示我們的承諾，努力與ISO 14001:2015標準保持一致。耐世特全球環境政策為我們的全球設施製定了領導承諾和指導原則。耐世特文化是我們組織的共同態度、價值觀、目標和實踐之一。在耐世特，我們將環境是「每個人的工作」融入到我們的文化中，致力於將環境影響降至最低，促進環境的可

持續發展行為，鼓勵我們自己、我們的客戶、供應商和利益相關者承擔與我們的活動、產品和服務相一致的環境責任，從而實現環境卓越。不斷支持這一舉措是每個人的責任。

隨著我們繼續加強努力以滿足環境要求，我們定期審查全球政策和流程，以確保我們處理相關的環境問題，如水資源、能源管理、可再生能源、溫室氣體和氣候變化等。

### 耐世特ISO 14001環境管理系統

耐世特的ISO 14001環境管理體系已經實施了20年！它們已經進化、適應和改進到了今天的樣子：一個非常強大的環境管理體系架構，需要與員工、承包商、訪客和管理層等利益相關者進行高水準的互動，才能使耐世特的環境項目取得成功。

## 環境管理

我們的系統不斷改進，並從組織的方方面面獲得動力。我們繼續促進和鼓勵回收活動，並通過全球業務的各個職能部門妥善處理產出。我們相信，一個更好更清潔的環境有助於所有人！

隨著氣候變化、環境可持續性的演變和未知事物帶來的挑戰，我們的環境管理體系是為我們的員工和世界各地的社鄰創造更健康環境的基礎和動力。

耐世特要求所有生產地點都通過ISO 14001認證。到目前為止，我們93%的生產基地都通過了認證，所有的證書都是信譽良好的。未經認證的新地點都已計劃在2021年獲得認證。

### HKEX A1

作為耐世特戰略規劃流程的一部分，我們評估政策、實踐和流程，以儘量減少對環境和自然資源的影響。我們會審視和更新我們的可持續發展監測框架，以評估邁向正式可持續發展目標的進展，並制定新的目標。我們還通過年度更新完成風險規劃，以審查任何設施資產報廢和環境負債的財務覆蓋範圍。由於我們大多數基於氣候的短期風險是監管驅動的，因此通過我們的ISO 14001環境管理體系（EMS）持續評估和報告，該體系每年由第三方進行審核並且每三年重新認證一次。我們不斷努力降低和減輕風險，提高我們的環境管理體系、政策和流程的有效性。因此，我們在2020年沒有收到任何基於環境的罰款或貨幣制裁。

長期以來，將環境的可持續發展行動納入我們的業務流程一直是我們日常工作的一部分。通過將環境管理納入我們的業務，我們能夠限制對生物多樣性的影響，節約和減少能源和水資源，減少和再利用廢棄物，減少溫室氣體排放，同時滿足當地、地區和聯邦法律和要求。

### HKEX A1.5

### HKEX A2.3

我們還制定了相關且有影響力的環境目標，例如每單位產量<sup>1</sup>每年分別減少3%的能耗、2%的廢棄物轉移和2%的用水量。2020年為了進一步實現這些目標，我們實施了照明改造、減少廢棄物、流程效率等多個項目，預計今後每年能因此節省接近20萬美元。

**nexteer**  
SUSTAINABILITY

## KNOW WHERE TO THROW

Recycling is the most important action society can do to simultaneously help the environment, the economy, manufacturing and to prevent waste from going into oceans. That's why Nexteer is increasing our effort to reduce the amount of waste we produce by adding separate bins and signage at locations around our Saginaw site.

By reading the signs and knowing where to throw, we hope employees will help us with this important recycling initiative!

### WHY RECYCLE?

- The US currently has more than 2,000 plastic landfills.
- It's estimated that 75% of the waste in the United States, could be recycled.
- Mankind generates 2 billion tons of waste annually.
- Every year, 50 million trees could be saved if all newspapers were recycled.
- A staggering 91% of plastic isn't recycled.
- An estimated 100,000 marine animals die from plastic entanglement yearly.

In the last 50 years, people have used more resources than in all of history.

### LOOK FOR THE SIGNS

Signage has been placed in our cafeteria, 24-hour markets, and various other areas around the offices and plants.

### WE'RE JUST GETTING STARTED!

We hope this is just the beginning of Nexteer's recycling efforts. Once we are all back onsite, we'll continue to introduce new initiatives and update employees on our progress.

To learn more about Nexteer's ongoing recycling efforts, [visit our page on Compass.](#)

## 美國薩基諾回收宣傳活動海報

<sup>1</sup> 我們將「每單位產量」定義為「完成組裝並可以出售的產品單元」

## 空氣和溫室氣體排放

HKEX A1.1

HKEX A1.2

HKEX A1.5

我們的溫室氣體排放主要來源於生產設施的能源使用。意識到我們在減少全球溫室氣體排放方面發揮的積極作用，2020年，我們在此方面的目標是每單位產量能耗降低3%。與許多全球組織一樣，我們的供應鏈和運營因全球疫情而中斷，導致產量與2019報告年度相比下降了15%。生產經營方式前所未有的變化直接導致了生產效率的下降，從而讓我們沒有達到節能減排的既定目標。即使如此，但我們的運營團隊仍在努力發現和實施減少能源、水資源和廢物的機會。所以我們實施了31個項目，預期每年可減少90萬千瓦時的能源、1.17萬升的水資源消耗。我們預計這些新項目可

以減少719噸二氧化碳當量的溫室氣體，相當於減少了超過150輛乘用車一年的排放量。針對2020報告年度，我們估計我們的業務活動所排放的二氧化碳當量為291,377噸，較2019報告年度下降7.6%。以排放密度或每單位產出排放量計算，我們的溫室氣體排放量增加了11.7%。

### 不同範圍溫室氣體排放量匯總

指標	2019* (每噸二氧化碳當量)	2020 (每噸二氧化碳當量)	變化率 (%)
範圍 1 溫室氣體排放量 - 直接	64,895	48,391	-25.43
範圍 2 溫室氣體排放量 - 間接	238,696*	239,464	0.32
範圍 3 溫室氣體排放量 - 其他間接 **	11,585	3,522	-69.60
<b>溫室氣體排放總量 (每噸二氧化碳當量)</b>	<b>315,176</b>	<b>291,377</b>	<b>-7.55</b>
<b>溫室氣體排放密度 (每單位產出每噸二氧化碳當量)</b>	<b>0.0104</b>	<b>0.0117</b>	<b>11.72</b>

附註：

\*隨著美國環保署對2019報告年度電網排放係數的更新，我們重列了2019年的報告值。

\*\*2020年範圍3排放量的大幅減少主要是由於疫情導致的差旅減少。

範圍1 (直接) 排放是指在生產運營內產生的排放，如用於生產設備和蒸汽加熱的蒸汽鍋爐，和用於熱處理爐的天然氣。

範圍2 (間接) 排放是指由於使用電力、蒸汽和 / 或加熱 / 冷卻產生的排放，這些排放往往發生在生產運營邊界之外。

範圍3 (其他間接) 排放是因作業而間接產生的排放。例如，耐世特溫室氣體排放清單中包含的範圍3 溫室氣體排放源是商務差旅過程中產生的溫室氣體排放。

## 環境管理

## HKEX A2.1

下表顯示了我們以千瓦時計量的2020報告年度能量使用分解數據。由於我們在2020年減少了產量，我們2020年的能源消耗較2019報告年度減少了9.3%，以單位產出能耗計算，我們的能源消耗增加了6.9%。

## 能耗匯總 (按燃料類型劃分)

能源	2019年能耗 (千瓦時)	2020年能耗 (千瓦時)	變化率 (%)
天然氣	302,577,131	245,937,336	-18.72
燃油	—	0	0.00
煤	—	0	0.00
電力	325,122,795	323,870,326	-0.39
熱能	1,355,279	1,219,454	-10.02
蒸汽	—	0	0.00
冷卻能源	—	0	0.00
汽油	2,609,235	1,633,956	-37.38
柴油	2,626,785*	1,945,068	-25.95
丙烷	2,046,140	2,595,903	26.87
<b>能耗總量 (千瓦時)</b>	<b>636,337,375</b>	<b>577,202,044</b>	<b>-9.29</b>
<b>能耗密度 (每單位元產出千瓦時)</b>	<b>21.9</b>	<b>23.4</b>	<b>6.87</b>

附註：

\*由於2019報告年度中的重複計算失誤，我們在此重列了該報告值。

為了遵守所有適用的排放相關法律法規，我們每個工廠都會根據氣體排放允許條件或規定報告需求定期審查我們的氣體排放。在本次報告時，只有美國密西根州薩基諾的工廠需要監控其年度空氣污染物排放量。右側表格給出了具體數據。總體來說，由於產量的下降，我們的空氣污染物排放量相較2019報告年度有所下降。

## 空氣污染物排放量匯總 (僅美國)

污染物量 (磅)	2019	2020	變化率 (%)
氨	2,030	1,781	-12.3
一氧化碳	9,321	8,031	-13.8
鉛	< 1	< 1	-13.1
氮氧化物	124,160	107,550	-13.4
PM <sub>10</sub> (一次源)	66,070	32,452	-50.9
PM <sub>2.5</sub> (一次源)	4,820	4,229	-12.3
二氧化硫	633	550	-13.2
硫氧化物	—	—	—
揮發性有機化合物	94,671	89,748	-5.2



**本章節——耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應**  
 包裝與廢棄物  
 水資源  
 土地利用和生物多樣性  
 氣候變化  
 可再生能源的機會

## 耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應

如今，越來越多的公司將環境與社會責任融入日常經營管理，措施包括減少公司因經營活動、產品及服務對環境造成的影響，並主動向碳披露項目 (CDP) 披露有關資訊。CDP 是一家國際組織，為公司及城市提供一個披露其對環境影響的全球系統，進而審視自身的管理政策、長期規劃和碳排放情況。得分越高說明與潛在氣候變化相關的資訊披露透明度越高，從而為評估企業責任感提供一定便利，為應對不斷變化的市場需求和溫室氣體排放法規做好準備。

在 2020 年報告年度氣候變化評估中，耐世特被評級為 C 級。儘管這與目前動力機械行業的平均評級 D 相比已有所改善，但是我們依然大力推進這方面的工作，以改善我們在氣候變化問卷調查中的 CDP 的響應，使評級能夠反映我們當前採取的行動和對氣候變化的認識。我們的 2020 年水資源利用評級為 B-，使我們達到 CDP 所定義的管理級別，在水資源問題上採取協調行動的公司之一（佔活動組的 33%）。

我們的氣候變化專項工作組 (CCTF) 於 2020 年的成立將有助於在未來幾年對氣候變化作出進一步的定性和定量反應。我們的跨職能氣候變化特別工作組將繼續與主題專家合作，以更好地評估和監測氣候變化風險，提高我們對氣候變化影響的應對能力。改進氣候變化風險評估流程、製定氣候變化政策和監測框架，預計也將改進相關領域 CDP 報告。

### 包裝與廢棄物

HKEX A1.3

HKEX A1.4

HKEX A1.6

和多數全球汽車製造商一樣，我們也會產出有害和無害廢棄物，多數廢棄物都可以循環、再利用和回收。但是，其他形式的廢棄物都會送到垃圾填埋場，最終造成強效溫室氣體甲烷的排放。公司對所有有害和無害廢棄物進行了妥善分類、搬運、運輸和處置，同時所有工廠都盡量減少產生的廢棄物量。一般情況下，我們會將有害和無害廢棄物處理後排入國有污水處理廠、處理 / 固化和填埋、或燃燒後回收利用（有些作為其他行業的直接原料加以利用）。所有產自美國的廢棄物料均在美國國內進行處理。

2020 年，我們產生了 4,208 噸的有害廢棄物和 33,323 噸的無害廢棄物。這相當於每單位產出對應 0.0001705 噸有害廢棄物和 0.0013506 噸無害廢棄物。2020 年，我們再利用、循環、堆肥和回收了我們產生的 87.2% 的廢棄物。

作為 2020 年可持續發展舉措的一部分，我們的目標是在去年基礎上將每單位產出的送往填埋場的廢棄物總量轉移 2%。

2020 年，耐世特首次在美國密西根州的薩基諾開展回收活動，包括：對我們的回收計劃進行宣教，審查和新增設施內的回收容器，並創建垃圾箱標籤標準，這與美國認可的「全美回收」活動相符。這一新項目旨在轉移更多垃圾填埋場的廢棄物，並發揚耐世特對環境卓越的承諾。由於 2020 年實施的重點廢棄物減量項目以及 2020 年的減產，我們送往填埋場的廢棄物按每單位計算減少了 5.5%。

## 耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應

## 有害和無害廢棄物處理匯總

處理方法	全球有害填埋垃圾處理量 (噸)	全球無害填埋垃圾處理量 (噸)
再利用	481	725
循環利用	346	29,506
堆肥	0	20
回收	1,404	285
焚燒	361	200
填埋	10	2,378
其他	1,561	209
深井灌注	0	0
現場存放	45	1
<b>垃圾總量 (噸)</b>	<b>4,208</b>	<b>33,323</b>
<b>垃圾產生密度 (噸/單位產出)</b>	<b>0.0001705</b>	<b>0.0013506</b>

附註：由於四捨五入的原因，總量可能與相加數不符。

## HKEX A2.5

用於公司成品的包裝材料類型取決於我們需要遵循的客戶包裝規格。大部分包裝材料都易於回收和重覆使用。由於包裝材料的回收和再利用發生在我們客戶所在地點，我們無法追蹤被回收使用的包裝材料總量。

目前，耐世特沒有針對有助於降低對環境和自然資源影響的原材料的採購和使用制定政策。我們目前的關注點是與能以公允價格提供高品質材料的供應商建立長期關係。作為公司環境管理體系流程的一部分，公司將持續監控可持續原材料採購政策的任何要求。

## 耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應

## 水資源

## HKEX A2.2

水在我們的製造過程中發揮關鍵作用，其功能包括非接觸式冷卻水、零件清洗、加熱和（有限的）景觀養護用途等等。

為了減少用水量，我們在 2019 年實施了正式的用水（使用和排放）數據收集和跟踪項目，並製定了 2% 的減排目標（按每生產單位計算）。到 2020 年，全球用水量為 89.89 萬升，比上一年下降 13.9%。以密度計算，相當於每單位產出耗水 36.4 升，與 2019 年相比增加了 1.4%。雖然我們沒有達到節水的密度目標，但是我們實施的多個節水項目的直接結果是多個節水舉措，這些舉措預估每年可節水 1.17 萬升。展望未來，我們將繼續改進我們的流程並實施更多節水和效率提高計劃，以實現年度節水目標。

耐世特環境工程師負責按照客戶的要求，在每個生產地點執行適用的環境 / 水資源相關風險評估，作為我們 ISO 14001 環境管理體系 (EMS) 的一部分。具體而言，耐世特需要有一個流程來確定需要在環境管理體系中解

決的適當的環境 / 水資源相關風險和機遇。該流程第一步是應用對組織運作環境的理解，包括可能影響環境管理體系預期結果的問題以及相關利益方的相關需求和期望，包括合規義務。這些風險將根據耐世特業務發生的規模和可能性進行優先排序，並定期審查相關風險，其審查頻率取決於風險類型和對公司的影響。

## HKEX A2.4

進行本次報告時，我們在全球沒有發生任何水源問題。新建工廠在建立過程及接受盡職調查過程中需要考慮眾多事項，水源問題是其中之一。因為我們認為清潔用水的獲取是一個根本性問題，我們的全部設施均有功能完善的水源供應，並為工人提供足夠的清潔和衛生服務。

## 2019 和 2020 按照水源劃分的耗水總量

水源	2019 年耗水量 (升)	2020 年耗水量 (升)	變化率 (%)
地表水	—	—	0.0
市政用水供應或其他廢物處理設施	1,020,908,288	876,987,798	-14.1
工廠直接收集和存儲的雨水	—	350	0.0
地表水，包括來自濕地、河流、湖泊和海洋的水	—	—	0.0
來自其他組織的廢水	23,242,000	21,971,994	-5.5
<b>耗水總量 (升)</b>	<b>1,044,150,288</b>	<b>898,960,142</b>	<b>-13.9</b>
<b>耗水密度 (升 / 單位產出)</b>	<b>35.9</b>	<b>36.4</b>	<b>1.4</b>

## 耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應

## 土地利用和生物多樣性

HKEX A3

HKEX A3.1

當在全球範圍內建設或租賃工廠時，我們會部署一系列的全球工廠和環境規程和最佳實踐，以盡量減少對當地環境和生物多樣性的影響。通過實施全球環境政策，我們可以盡量減少對環境的影響，包括減少浪費、支持回收計劃、盡可能減少對生物多樣性的影響（若適用）和提升所有工廠的能源效率。

由於我們的在生產製造過程中使用自然資源、公用設施和材料，因此，我們設計的產品、流程和服務都考慮到了持續環境改善。通過電動助力轉向 (EPS) 系統的創新設計和技術，我們能夠在減輕產品重量的同時提高產品效率，以此進一步改善了我們的車輛燃油經濟性。通過使用耐世特產品，我們的客戶可以將這種燃油效率傳遞給消費者，從而有可能在全球範圍內大規模降低碳排放量。

## 氣候變化

HKEX A4

HKEX A4.1

如今，氣候變化已成為社會所面臨的下一個前所未有的社會、經濟和環境挑戰。由於其對經濟、社會結構、社區以及生活和工作環境構成嚴重的威脅，我們致力於積極減少對於全球氣候變化和環境足跡的影響。

我們的環境管理方法以一系列流程為中心，其監控和識別機會以節約能源和水資源、減少空氣污染和溫室氣體排放、回收和再利用材料，同時遵守我們所經營地區所有適用的環境和氣候相關法律、政府法規和所在國家規定。我們的方法包括與商業領袖、專家和當地員工進行互動，識別和利用合作來確定創新機遇以應對最嚴峻的挑戰。

預計到氣候變化對商業活動產生的風險和影響，我們目前正在建立評估氣候變化風險和影響的流程，同時在社會向低碳全球經濟轉型的過程中尋求機遇。作為流程的一部分，我們將審查和更新可持續發展監測框架，以評估實現可持續發展目標的進展，並制定新的目標和指標，通過更新和審查任何資產報廢和環境負債的財務覆蓋範圍完成風險規劃。作為已計劃舉措的一部分，所有確定的中高級風險都將設置緩解措施，由高級管理層和／或董事會及審核與合規委員會審查，並根據風險管理框架定義進行監控。較低優先級的風險將根據我們風險管理方法定義的審查頻次進行監控。



## 耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應

## 耐世特北美—墨西哥識別可再生能源 機遇

由於政府能源改革，墨西哥市場的用戶可以從協力廠商供應商那裡購買電力，就和國家能源局(CFE)聯邦電力委員會購買電力一樣。我們的六西格瑪流程改進、財務、法務、供應鏈和運營的跨職能主題專家（墨西哥跨職能團隊）於2019年牽頭啟動了對克雷塔羅和華雷斯城設施的可再生能源項目。墨西哥跨職能團隊針對優化產能和減少能源消耗作詳盡分析：通過與區域能源合作夥伴的協作，墨西哥設施在2020年取得了項目的重大里程碑，獲得了能源管理委員會對可再生能源協定（協定）的批准。該協定的電力容量為6.4兆瓦時，允許我們從墨西哥聖路易波托西州的太陽能電站購買可再生能源，約佔耗能的80%。較之此前由使用化石燃料的發電廠提供能源，該協議有望使墨西哥設施在減少二氧化碳足跡方面取得進展。隨著我們的墨西哥運營在實施這一舉措方面繼續取得進展，我們將在未來的可持續發展報告進一步定性和定量彙報成果。

我們繼續推進應對氣候變化風險和機遇的行動，同時致力於應用在全球各設施的成功經驗，並期望以*同一個耐世特*協力提升和協調在環境可持續性。

## 本章節——通過創新創造價值

## 通過創新創造價值

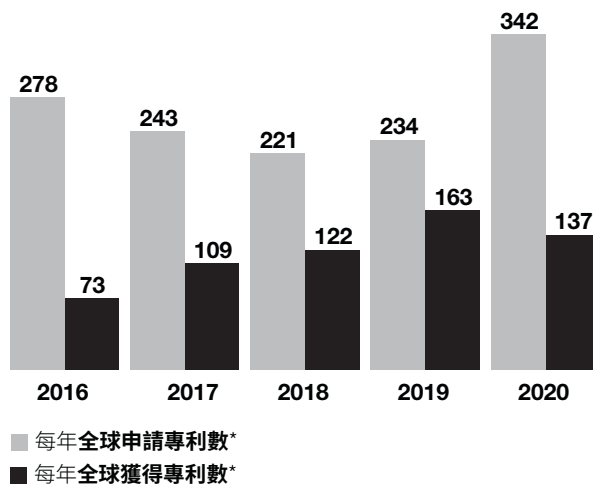
## HKEX B6.3

在耐世特110餘年的歷史中我們始終聚焦創新，讓我們的產品系列涵蓋了我們所有的傳統產品線。截至2020年12月31日，耐世特全球產品系列包括811項專利申請和991項已授權專利。專利數量的增長得益於我們在前幾年的大量申請，這也證明了我們在遵守和保護知識產權方面的努力。我們強大的專利組合證明了我們在隨心操控運動控制系統中保持科技領先地位的能力。

耐世特實現了創造性的虛擬工程應用程序，以管理以前習慣於必須要在現場的流程。例如，耐世特發起了「遠程機器鑒定」(MQ)，用於批准新的製造設備和流程，允許遠程進行調試、機器鑒定構建、評估、設計評審和問題解決。這一新流程通過利用視頻和音頻硬件以及耐世特標準軟件程序將親臨現場的要求降到最低。在成功測試後，該方法現在已在所有耐世特產品線和全球各地實現標準化，提高了耐世特員工的安全性，同時繼續為我們的客戶提供世界一流的轉向解決方案和質量。

這種獨特的方法使耐世特能夠繼續提高運營效率，同時將員工的健康和安全作為首要任務。

此外，這種標準方法確保了全球團隊使用相同的基本設定共同學習和成長。未來，耐世特將通過使用增強現實新增設備故障排除能力，從而增強遠程能力。

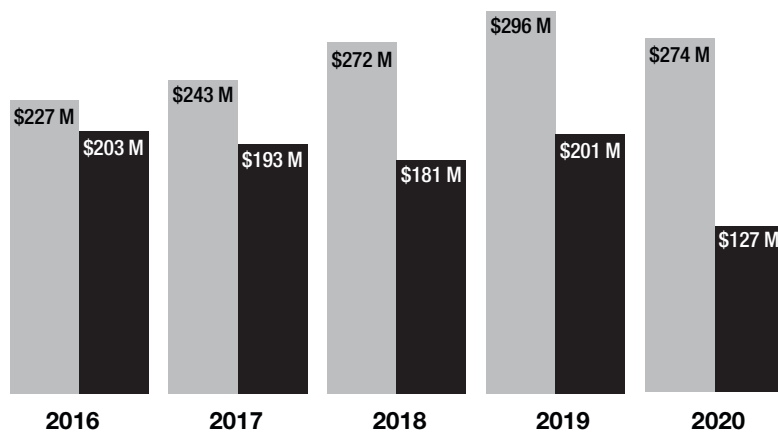


\* 附註：2020年，耐世特修訂了其計算已授權和正在申請專利的�方法。上圖反映了調整後的年度總額。

## 通過創新創造價值

在一個充滿挑戰的環境中客戶對疫情的反應各不相同，從完全取消項目到暫停/延遲，耐世特迅速適應並能夠做出必要的調整，以抵消不利因素。

2020 年的工程支出減少至 2.74 億美元，體現了為緩和收入減少的大環境對收益的影響而行動的降本措施。與汽車行業電動化、軟件、網聯和MaaS的大趨勢保持一致，確保了耐世特不僅在短期內能保持穩定，而且能夠通過其軟件能力的擴展和未來技術（如我們業界領先的線控轉向的研發）繼續投資於未來。研究和開發以及資本支出（CapEx）的同比趨勢如下圖所示。



■ 工程與產品研發（單位：百萬美元）\*

■ 資本支出（單位：百萬美元）

\* 附註：工程與產品研發費用已計入損益表，研發成本資本化為無形資產。

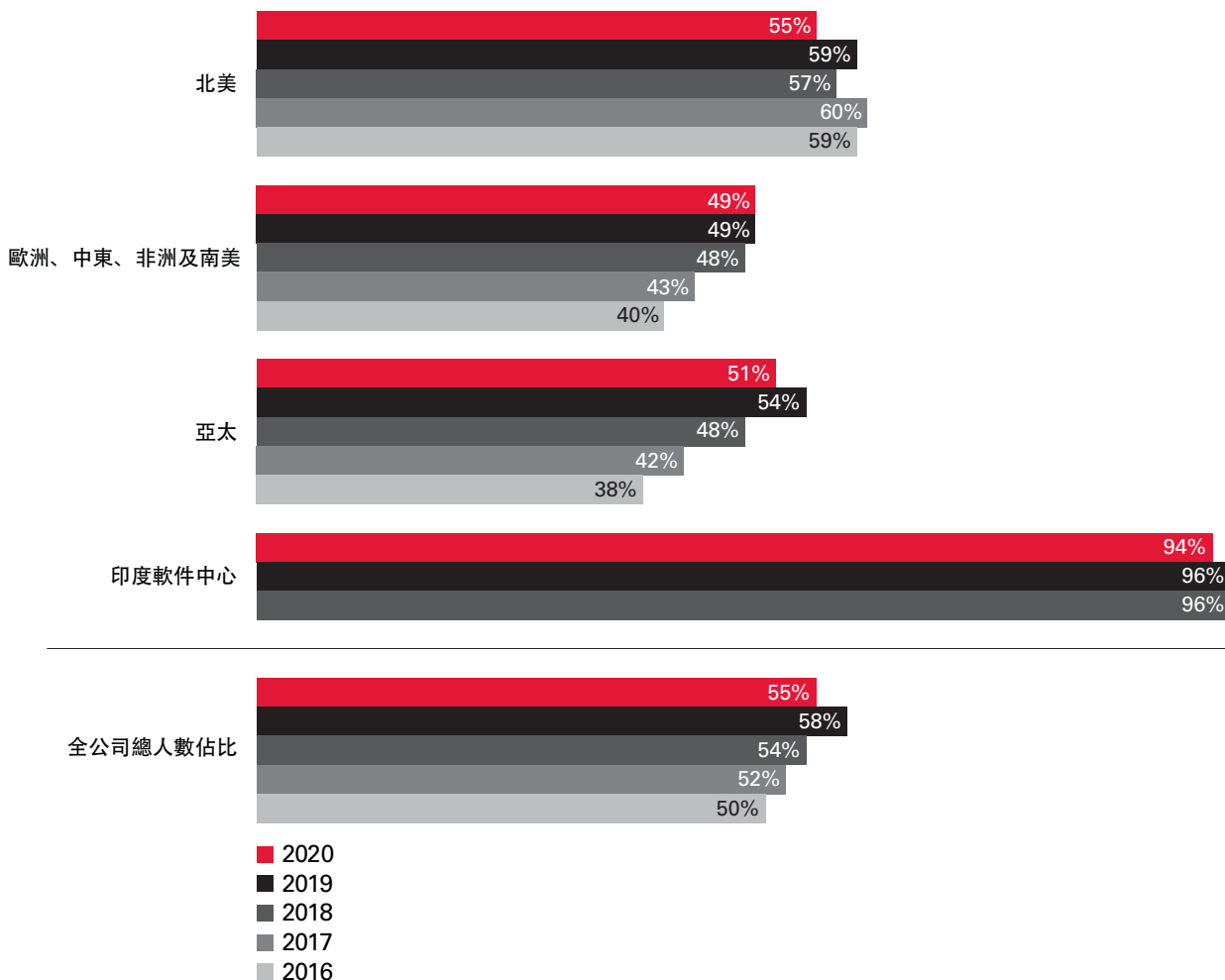


### 通過創新創造價值

我們的員工是推動耐世特致力於不懈創新和發展，以及實現我們作為隨心操控引領者願景的動力。耐世特致力於繼續投資我們的未來，有55%的受薪員工投身於工程活動。根據汽車行業日益增長的軟件複雜性，耐世特已穩定且戰略性地分配資源，將電子硬件、軟件和/或系統

工程師的佔我們全球工程團隊總數的百分比從2010年的21%新增到2020年的49%。下圖顯示了按地區和年份劃分受薪的員工，包括科學家、工程師或其他技術員工的百分比。

### 受薪員工百分比



**本章節——認可與獎勵創新**

內部嘉獎

外部嘉獎

## 認可與獎勵創新

### 內部嘉獎

在其110餘年的歷史中，耐世特在適應和創新能力方面表現出色，而發現和獎勵努力和那些引領我們創新的一個渠道就是通過我們的年度創新獎，屬於公司內部最高級別的表彰「激勵獎」的其中一個類別。年度創新獎表彰了過去一年中最具價值潛力的創新（專利或正式商業秘密）。2020年年度創新獎得主是動力可調轉向管柱技術，耐世特也將是業界第一個量產可收縮式管柱的公司。該產品計劃在2023年中期開始生產，這項創新技術使整車廠能夠重新設計和發明車輛環境。它還通過碰撞安全、方向盤和轉向管柱定位的創造性解決方案，補充了未來線控轉向和先進駕駛輔助系統的模式。



耐世特以多種方式鼓勵持續創新，包括我們強大的知識產權獎勵項目。該項目的亮點是耐世特的創新名人堂，用於表彰和獎勵做出重大知識產權貢獻和提高耐世特競爭地位的人員。

耐世特員工的「知識產權分」只要累積得十分，就可以入選創新名人堂。其中，員工每貢獻一項專利、一份防禦性出版物或一個商業機密均可獲得一分。Melvin L. Wilcox 工程獎是公司最具聲望的獎項，以耐世特創始人之一 Jacox 轉向齒輪的發明人命名。獲得該獎項的人可以獲得五分的獎勵。個人的「知識產權分」每增加十分，其在創新名人堂內的等級就將上升一級。耐世特創新名人堂認可五級成就：新人級（10 分）；青銅級（20 分）；白銀級（30 分）；黃金級（40 分）和鉑金級（50 分）。

## 87 位耐世特 創新名人堂 終身成員

### 外部嘉獎

除了通過耐世特創新名人堂對員工進行內部嘉獎之外，我們的創新技術也受到行業嘉獎。

2020 年，憑藉在在製造工程全球人才管理和培訓方面的傑出成就，我們獲得了來自美國製造商協會的 2020 年製造業領袖獎。該獎項認可了我們的培訓計劃，讓耐世特能夠通過全面的發展和培訓機會，在全球範圍內培訓、發展、提升和留住我們的技術員工，並通過反饋系統將我們的知識庫提升到世界一流水準。同時，耐世特的先進轉向套件獲得了中國汽車及零部件行業發展創新大獎的創新能力獎，並在鈴軒獎獲得前瞻類底盤獎。

# 附錄



# 附錄 I： 香港聯交所參考

香港聯交所（聯交所）的環境、社會和管治一般披露和關鍵績效指標

聯交所規定專案與關鍵績效指標	全球報告倡議 組織 (GRI) 指標	與耐世特可持 續發展重點要 素的一致性	體現 2020 財年 回應情況的真碼
<b>關注領域：環境</b>			
<b>A1：排放物（一般披露）</b>	GRI 103:		
有關提供廢氣及溫室氣體排放、向水及土地的排污、有害及無害廢棄物的產生等的政策及遵守對耐世特有重大影響的相關法律及規例的資料	管理方式 GRI 307: 環境合規		50
A1.1：排放物種類及相關排放數據	GRI 305: 排放		51
A1.2：直接（範圍 1）及能源間接（範圍 2）溫室氣體排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	GRI 305: 排放		51
A1.3：所產生有害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	GRI 306: 廢水與廢棄物		53
A1.4：所產生無害廢棄物總量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）	GRI 306: 廢水與廢棄物		53
A1.5：描述所訂立的排放量目標及為達到這些目標所採取的步驟	GRI 305: 排放		50, 51
A1.6：描述處理有害及無害廢棄物的方法，及描述所訂立的減廢目標及為達到這些目標所採取的步驟	GRI 306: 廢水與廢棄物		53
<b>A2：資源使用（一般披露）</b>	GRI 103:		
提供耐世特有效使用資源（包括能源、水及其他原材料）的政策資料	管理方式		50
A2.1：按類型劃分的直接及 / 或間接能源（如電、氣或油）總耗量（以千個千瓦時計算）及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	GRI 302: 能源		52
A2.2：總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）	GRI 303: 水資源 GRI 306: 廢水與廢棄物		55

附錄I: 香港聯交所參考

聯交所規定專案與關鍵績效指標	全球報告倡議組織 (GRI) 指標	與耐世特可持續發展重點要素的一致性	體現 2020 財年回應情況的頁碼
A2.3 : 描述所訂立的能源使用效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	GRI 103: 管理方式 GRI 302: 能源		50
A2.4 : 描述求取適用水源可有任何問題, 以及所訂立的用水效益目標及為達到這些目標所採取的步驟	GRI 303: 水資源		55
A2.5: 製成品所用包裝材料的總量(以噸計算) 及(如適用) 每生產單位佔量	GRI 301: 材料		54
<b>A3 : 環境及天然資源 (一般披露)</b>			
描述耐世特對於減低對環境及天然資源造成重大影響的政策	GRI 103: 管理方式		50, 56
A3.1 : 描述業務活動對環境及天然資源的重大影響及已採取管理有關影響的行動	GRI 303: 水資源 GRI 304: 生物多樣性		56
<b>A4 : 氣候變化 (一般披露)</b>			
識別及應對已經及可能會對耐世特產生影響的重大氣候相關事宜的政策	GRI 103: 管理方式: 披露 103-2 (c-i) (與GRI 201: 經濟表現共同使用) GRI 102: 一般披露: 披露102 - 29		56

## 附錄I: 香港聯交所參考

聯交所規定專案與關鍵績效指標	全球報告倡議組織 (GRI) 指標	與耐世特可持續發展重點要素的一致性	體現 2020 財年回應情況的頁碼
A4.1: 描述已經及可能會對耐世特產生影響的重大氣候相關事宜, 及應對行動	GRI 103: 管理方式: 披露 103-2 (c-i) (與GRI 201: 經濟表現共同使用) GRI 201 - 2: 氣候帶來的財務影響及其他風險和機遇		15, 56
<b>關注領域: 社會</b>			
<b>B1: 僱傭 (一般披露)</b> 提供有關薪酬及解僱、招聘及晉升、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利的政策及遵守對耐世特有重大影響的相關法律及規例的資料	GRI 103: 管理方式 GRI 202: 市場表現 GRI 401: 僱傭 GRI 405: 多樣性和機會均等 GRI 406: 非歧視 GRI 419: 社會經濟合規		20
B1.1: 按性別、僱傭類型 (如全職或兼職)、年齡組別及地區劃分的僱員總數。	GRI 102: 一般披露 GRI 405: 多樣性和機會均等		22, 23



附錄I: 香港聯交所參考

聯交所規定專案與關鍵績效指標	全球報告倡議組織 (GRI) 指標	與耐世特可持續發展重點要素的一致性	體現 2020 財年回應情況的頁碼
B1.2: 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率	GRI 401: 僱傭		24
<b>B2: 健康與安全 (一般披露)</b>			
提供有關提供安全工作環境及保障僱員避免職業性危害的政策及遵守對耐世特有重大影響的相關法律及規例的資料	GRI 403: 職業健康與安全		44, 45
B2.1: 過去三年 (包括匯報年度) 每年因工亡故的人數及比率。	GRI 403: 職業健康與安全		46
B2.2: 因工傷損失工作日數	GRI 403: 職業健康與安全		46
B2.3: 描述所採納的職業健康與安全措施, 以及相關執行及監察方法	GRI 403: 職業健康與安全		44, 45
<b>B3: 發展及培訓 (一般披露)</b>			
提供有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策資料。描述培訓活動	GRI 103: 管理方式 GRI 404: 培訓及教育披露		20, 25
B3.1: 按性別及僱員類別 (如高級管理層、中級管理層) 劃分的受訓僱員百分比	GRI 404: 培訓及教育披露		26
B3.2: 按性別及僱員類別劃分, 每名僱員完成受訓的平均時數	GRI 404: 培訓及教育披露		27

## 附錄I: 香港聯交所參考

聯交所規定專案與關鍵績效指標	全球報告倡議組織 (GRI) 指標	與耐世特可持續發展重點要素的一致性	體現 2020 財年回應情況的頁碼
<p><b>B4 : 勞工準則 (一般披露)</b></p> <p>提供有關防止童工或強制勞工的政策及遵守對耐世特有重大影響的相關法律及規例的資料</p>	<p>GRI 103: 管理方式</p> <p>GRI 408: 童工</p> <p>GRI 409: 強迫或強制勞動</p> <p>GRI 419: 社會經濟合規</p>		28
<p>B4.1 : 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工</p>	<p>GRI 408: 童工</p> <p>GRI 409: 強迫或強制勞動</p>		28
<p>B4.2 : 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟</p>	<p>GRI 408: 童工</p> <p>GRI 409: 強迫或強制勞動</p>		28
<p><b>B5 : 供應鏈管理 (一般披露)</b></p> <p>提供耐世特管理供應鏈的環境及社會風險政策的資料</p>	<p>GRI 308: 供應商環境評估</p> <p>GRI 414: 供應商社會評估</p>		36
<p>B5.1 : 按地區劃分的供應商數目</p>	<p>GRI 102: 一般披露</p>		36
<p>B5.2 : 描述有關聘用供應商的慣例, 向其執行有關慣例的供應商數目、以及有關慣例的執行及監察方法</p>	<p>GRI 308: 供應商環境評估</p> <p>GRI 414: 供應商社會評估</p>		38

附錄I: 香港聯交所參考

聯交所規定專案與關鍵績效指標	全球報告倡議組織 (GRI) 指標	與耐世特可持續發展重點要素的一致性	體現 2020 財年回應情況的頁碼
B5.3: 描述有關識別供應鏈每個環節的環境及社會風險的慣例, 以及相關執行及監察方法。	GRI 308: 供應商環境評估 GRI 414: 供應商社會評估		36–38
B5.4: 描述在揀選供應商時促使多用環保產品及服務的慣例, 以及相關執行及監察的方法。	GRI 308: 供應商環境評估 GRI 414: 供應商社會評估		38
<b>B6 : 產品責任 (一般披露)</b> 提供有關所提供產品和服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的政策及遵守對耐世特有重大影響的相關法律及規例的資料	GRI 103: 管理方式 GRI 416: 客戶安全及健康 GRI 417: 營銷與標籤 GRI 418: 客戶隱私		41
B6.1: 已售或已運送產品總數中因安全與健康理由而須回收的百分比	GRI 416: 客戶安全及健康		42
B6.2 : 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法	GRI 102: 一般披露		42
B6.3 : 描述與維護及保障知識產權有關的慣例	GRI 102: 一般披露		43, 58
B6.4 : 描述質量檢定過程及產品回收程序	GRI 102: 一般披露		42

## 附錄I: 香港聯交所參考

聯交所規定專案與關鍵績效指標	全球報告倡議 組織 (GRI) 指標	與耐世特可持 續發展重點要 素的一致性	體現 2020 財年 回應情況的頁碼
B6.5: 描述消費者資料保障及私隱政策, 以及相關執行及監察方法	GRI 418: 客戶隱私		43
<b>B7: 反貪污 (一般披露)</b> 提供有關防止賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的政策及遵守對耐世特有重大影響的相關法律及規例的資料	GRI 205: 反貪污 GRI 419: 社會經濟合規		28
B7.1: 於匯報期內對耐世特或其僱員提出並已審結的貪污訴訟案件的數目及訴訟結果	GRI 205: 反貪污		28
B7.2: 描述防範措施及舉報程序, 以及相關執行及監察方法	GRI 205: 反貪污		28
B7.3: 描述向董事及員工提供的反貪污培訓	GRI 205 - 2: 反貪污		28
<b>B8: 社區投資 (一般披露)</b> 提供有關以社區參與來了解耐世特營運所在社區的需要和確保其業務活動會考慮社區利益的政策資料	GRI 103: 管理方式 GRI 413: 當地社區		29
B8.1: 專注貢獻範疇 (如教育、環境事宜、勞工需求、健康、文化、體育)	GRI 203: 非直接經濟 影響		29
B8.2: 在專注範疇所動用資源 (如金錢或時間)	GRI 201: 經濟表現		29

**驅動向前：**  
**定義未來出行**

---

## 附錄 II： 聯合國可持續發展目標

2015 年，所有聯合國成員國通過了《2030 年可持續發展議程》，提出了實現當前和未來幾代人的和平、繁榮和環境可持續性的共用藍圖。該議程的主要核心內容為 17 個全球目標，即聯合國可持續發展目標 (UN SDG)。這些目標旨在呼籲所有國家建立全球夥伴關係，共同採取行動。同時我們也相信，類似耐世特這樣的全球企業在推

動實現這一重要議程方面也能夠發揮自己的作用。下表中，我們將耐世特在可持續發展領域的五項重點要素與 17 個聯合國可持續發展目標中最相關的目標相映射，並舉例說明我們對說明實現這些目標產生了何種影響。

聯合國可持續發展目標	相關的耐世特可持續發展重點要素	最相關的聯合國可持續發展目標	耐世特貢獻示例
 <p>3 良好健康與福祉</p>		<p><b>3.6</b> 到 2020 年，全球公路交通事故造成的死傷人數減半</p> <p><b>3.9</b> 到 2030 年，大幅減少危險化學品以及空氣、水和土壤污染導致的死亡和患病人數</p>	<p><b>文化：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 健康與安全文化</li> </ul> <p><b>嘉獎：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 向耐世特員工頒發的國家安全委員會傑出服務獎</li> <li>→ 健康和安全管理國際嘉獎</li> </ul> <p><b>勞動力：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 耐世特全球《行為準則》</li> <li>→ 企業管治</li> </ul> <p><b>供應商</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 《耐世特供應商要求》</li> </ul> <p><b>社區：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 全年回報</li> <li>→ 口罩與面罩的生產和捐贈</li> </ul> <p><b>產品：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 產品責任</li> </ul> <p><b>環境管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ 空氣和溫室氣體排放</li> <li>→ 水資源</li> <li>→ 有害和無害廢棄物</li> </ul>



附錄II: 聯合國可持續發展目標

聯合國可持續發展目標	相關的耐世特可持續發展重點要素	最相關的聯合國可持續發展目標	耐世特貢獻示例
 <p>4 優質教育</p>		<p><b>4.3</b> 到 2030 年，確保所有男女平等獲得負擔得起的優質技術、職業和高等教育，包括大學教育</p>	<p><b>社區：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 投資 STEM 和提供獎學金</li> <li>➔ 轉向未來基金</li> <li>➔ 全年回報</li> </ul>
 <p>5 性別平等</p>		<p><b>5.1</b> 在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視</p> <p><b>5.5</b> 確保婦女全面有效參與各級政治、經濟和公共生活的決策，並享有進入以上各級決策領導層的平等機會</p> <p><b>5.b</b> 加強技術特別是信息和通信技術的應用，以增強婦女權能</p>	<p><b>勞動力：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 耐世特全球《行為準則》</li> <li>➔ 尊重、包容、支持和公平項目 (RISE)</li> </ul> <p><b>供應商：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 《耐世特供應商要求》</li> </ul>
 <p>7 經濟適用的清潔能源</p>		<p><b>7.2</b> 到 2030 年，大幅增加可再生能源在全球能源結構中的比例</p> <p><b>7.3</b> 到 2030 年，全球能效改善率提高一倍</p> <p><b>7.a</b> 到 2030 年，加強國際合作，促進獲取清潔能源的研究和技術，包括可再生能源、能效，以及先進和更清潔的化石燃料技術，並促進對能源基礎設施和清潔能源技術的投資</p>	<p><b>運營：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 能源效率</li> </ul>
 <p>8 體面工作和經濟增長</p>		<p><b>8.5</b> 到 2030 年，所有男女，包括青年和殘疾人實現充分和生產性就業，有體面工作，並做到同工同酬</p>	<p><b>勞動力：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 耐世特全球《行為準則》</li> </ul> <p><b>供應鏈管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 《耐世特供應商要求》和《通用條款條件》</li> <li>➔ 供應商企業社會責任原則</li> </ul>

附錄II: 聯合國可持續發展目標

聯合國可持續發展目標	相關的耐世特可持續發展重點要素	最相關的聯合國可持續發展目標	耐世特貢獻示例
 <p>9 產業、創新和基礎設施</p>		<p><b>9.4</b> 到 2030 年，所有國家根據自身能力採取行動，升級基礎設施，改進工業以提升其可持續性，提高資源使用效率，更多採用清潔和環保技術及產業流程</p> <p><b>9.5</b> 在所有國家，特別是發展中國家，加強科學研究，提升工業部門的技術能力，包括到 2030 年，鼓勵創新，大幅增加每 100 萬人口中的研發人員數量，並增加公共和私人研發支出</p>	<p><b>運營：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 最先進的設施</li> </ul> <p><b>創新：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 耐世特創新名人堂</li> <li>➔ 申請和獲得的專利</li> <li>➔ 服務電動汽車市場</li> </ul> <p><b>社區：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 投資科學、技術、工程和數學學科及研究</li> </ul>
 <p>12 負責任消費和生產</p>		<p><b>12.2</b> 到 2030 年，實現自然資源的可持續管理和高效利用</p> <p><b>12.4</b> 到 2020 年，根據商定的國際框架，實現化學品和所有廢物在整個存在週期的無害環境管理，並大幅減少它們排入大氣以及滲漏到水和土壤的機率，盡可能降低它們對人類健康和環境造成的負面影響</p> <p><b>12.5</b> 到 2030 年，通過預防、減排、回收和再利用，大幅減少廢物的產生</p>	<p><b>運營：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 環境管理系統</li> </ul> <p><b>供應鏈管理：</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ 《供應商企業社會責任原則》</li> </ul>

***nexteer***  
AUTOMOTIVE