

我們為何 全力打造 操控解決 方案

耐世特致力提供優質、安全穩妥的操控解決方案，令我們摯親以及全球數以百萬計的駕駛者每天均能獲得最妥善的保障。

我們專心致志，構建保護周全、富有個性、性能優越和充滿駕駛激情的駕駛系統。

我們努力實現行車更安全，燃油更有效率，為現今世界各地的駕駛人士和未來自動駕駛創造無窮樂趣。

nexteer
AUTOMOTIVE

隨心操控的引領者



目錄

簡介	4
總裁寄語	5
關於耐世特	6
耐世特簡介	7
2018 年可持續發展的亮點與認可	8
亮點	8
會員	8
第三方認可	9
企業管治	10
管理可持續發展	11
耐世特可持續發展工作小組	11
利益相關者的包容性和參與度	13
重要性	15
吸引並留住頂尖人才	16
我們的團隊	17
培訓和發展	19
全員恪守商業道德	21
勞工準則	21
反貪污	21
以人為本，加強社區建設	22
年度全球服務日	23
我們的供應商，我們的合作夥伴	26
嚴守高標準	28
走向全球	28
產品責任	29
健康與安全文化	30
健康安全培訓	32
2018 年全球健康與安全會議	32
我們的安全基於預防計劃	32
人體工程學 (ERGO) 杯競賽	32
環境管理	34
空氣和溫室氣體排放	36
耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應	39
包裝與廢棄物	39
水資源	41
土地利用和生物多樣性	42
員工：價值創造的驅動力	43
認可與獎勵創新	44
內部嘉獎	44
外部嘉獎	45
研發	46
附錄 A 香港聯交所參考	A.1

耐世特 五項重點要素



商業道德

耐世特認識到，作為一個優秀的全球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信息，表達我們的需求和期望，《耐世特供應商要求》因此而誕生。

可持續發展
可持續發展
可持續發展
可持續

發展
發展
發展
可持續發展
可持續發展
可持
可持

可持續發展
可持續發展
可持續發展

發展
發展



健康、安全及環境

耐世特致力於在所有活動中都推廣關注健康、安全及環境責任的文化。

- 我們為持續的環境改善設計產品、流程和服務
- 我們恪守與環保相關的法律法規及公司要求
- 我們節省資源、減少污染並加強可再生資源的使用，以達到環保目的
- 我們通過教育、培訓和認知培養將健康和 safety 植入企業文化的方方面面
- 我們承諾通過持續改善，最終達成零損工日的目標



創造價值

耐世特通過以下途徑實現全球的利潤增長和平衡發展：

- 通過創新創造價值
- 通過與知名的整車製造商 (OEM) 合作創造價值
- 通過發展地域、客戶及整車平臺的多樣性創造價值



社區關係

耐世特通過以下途徑履行企業公民義務：

- 力求成為商務活動所在各個社區的首選企業鄰居
- 為我們員工生活和工作所在社區的經濟繁榮提供支援
- 鼓勵員工積極參與公司組織的社區活動
- 通過提供科學、技術、工程和數學 (STEM) 方面的教育機會來加強技術和經濟教育
- 通過支援讓員工參與的、對他人生活產生積極影響的社區活動，或對我們的員工很重要的活動來推廣協作精神

簡介

這是耐世特汽車系統集團有限公司（耐世特或耐世特汽車系統）的第四份年度可持續發展報告。每年一度的可持續發展報告是我們溝通可持續發展目標進展情況的一種重要方式。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《香港聯交所環境、社會及管治 (ESG)》報告要求。本報告以我們的五項重點可持續發展要素的管理方法為關注點。這五項重要領域包括：商業道德，健康、安全及環境，供應鏈，社會關係和價值創造。這五個要素代表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 2018 財年（日曆年）的相關業績信息。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所擁有或共同擁有的場所、以及在耐世特控股的合資企業工作的全部正式員工和小時工。本報告內的所有財務數據均以美元為單位，另有特殊規定的除外。

為確保本報告所載信息的準確性與可靠性，我們制定了內部控制措施和一套正式的審批流程，包括經過耐世特披露委員會成員的最終批准。

除了發佈年度可持續發展報告之外，耐世特還向 CDP（前身是碳披露項目）提供信息。我們還通過 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公司）制定了我們的可持續發展績效評價基準體系。我們將繼續根據內部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信息透明度、完整性和問責制。

如果您有任何反饋，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信息，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

可持續發展



總裁寄語

我們作為一個團隊——同一個耐世特，為了給所有人創造一個更安全、更清潔和更美好的世界而貢獻自己的綿薄之力。

我們非常榮幸地呈遞 2018 年耐世特汽車系統可持續發展報告。

四年前，我們向這一段意義重大的旅程邁出第一步。這第一步就是承諾將我們的可持續發展實踐和我們在這一優先領域所取得的進展向公眾彙報。2015 年，我們提交了首份自願報告。這份報告突出了我們的績效，通過一個包含五項重點要素的框架，介紹了我們的可持續發展方法。它為傳達我們在可持續發展旅程中的當前績效和未來方向提供了一個平台。

閱讀本年度報告時，您會注意到我們在這一旅途中已經取得了顯著的階段性成果，而這一切都歸功於「同一個耐世特」文化所帶來的員工協作與賦能。

您會發現我們已經將可持續性融入我們的全球業務戰略和經營中，促使我們在做任何事情的時候都謹記可持續發展的原則。在不斷變化的行業中，面臨利益相關者不斷提高的要求，員工是我們保持創新和領先的堅強後盾。這就是我們經營的秘訣。

110 多年以來，我們在轉向和動力傳動系統技術方面不斷創新與發展，做出了大量卓越的突破，其中包括：引入了第一個助力轉向系統、搖頭式可調轉向管柱、吸能轉向管柱、前輪驅動半軸和無刷電動助力轉向系統。我們的產品，比如創新電動助力轉向 (EPS) 系統，具有節能減排的效果。自 1999 年以來，我們已經生產了 6,000 多萬套電動助力轉向系統，可節省 60 多億加侖汽油，相當於避免向我們的大氣排放 4,400 多萬噸二氧化碳。



Mike Richardson

以此為基礎，耐世特員工正在創在未來的出行世界。目前，我們一半以上的正式員工都是工程技術人員，他們有著天然的好奇心，渴望推動創新。通過能同時改善行車安全和降低車身重量與燃油消耗量的創新性技術——這是地球可持續性發展的重要因素——他們打開了通往全新出行世界的大門。高可用性電動助力轉向系統、線控轉向、靜默方向盤™ 轉向系統、可收縮式轉向管柱和隨需轉向™ 系統等創新讓汽車技術更上一層樓。

我們的客戶希望我們做到最好；我們在創新、物流、製造、質量和一致性方面的卓越表現為我們贏得全球客戶的廣泛認可。所有一切只為了這一個目的：一個可持續的未來。

我們多樣化的全球人才讓他們生活和工作所在的社區變得從此不同。此外，我們通過廣闊的視角和豐富的經驗來解決當前和未來的複雜挑戰。堅守誠信與正直，我們持續提升耐世特在每個可持續性發展重點領域的績效，包括商業道德，供應鏈，健康、安全及環境，社區關係，價值創造。

在此，我謹邀請您閱讀本報告，從而進一步瞭解我們的公司、我們的文化、以及我們圍繞地球在改善可持續發展績效方面做出的努力與取得的進展。我們作為一個團隊——同一個耐世特，為了給所有人創造一個更安全、更清潔、更美好的世界而貢獻自己的綿薄之力。

Mike Richardson
總裁兼執行董事
耐世特汽車系統

關於耐世特

耐世特汽車系統是先進轉向和傳動系統、先進駕駛輔助系統 (ADAS) 和自動駕駛 (AD) 技術的全球領導者。

通過自主開發以及整合軟硬件和電子技術，作為一家全方位服務供應商，耐世特具備顯著的競爭優勢。

作為隨心操控的引領者，我們的持續焦點和動力是利用先進轉向和傳動系統領域的優勢，為我們客戶提供增值解決方案。我們的產品以電動助力轉向系統 (EPS) 為核心，這是一種為社會負責的技術，它能幫助汽車製造商減少燃油消耗量、降低碳排放量。舉個例子，從 1999 年開始，耐世特已經有 6,000 多萬套電動助力轉向系統投入使用，節省的燃料可填滿 480 億個容量為 500 毫升的水瓶。

我們有能力將我們的系統無縫集成到整車廠所製造的汽車中，這是 110 多年來我們在整車集成專業和產品工藝

所積累的經驗的完美佐證。我們的文化激勵員工通過在公司的所有方面：以人為本、卓越運營、發展壯大——堅守耐世特的核心價值觀，來實現個人和企業的共同增長。

通過交付安全可靠的產品和構建持久的合作關係，我們致力於成為客戶和供應商的首選合作夥伴。

耐世特為客戶提供整車級的實際解決方案：

- 以客戶為中心：尊重、信賴、信守承諾
- 主動：我們仔細聆聽，以求真正理解客戶需求
- 創新：轉向和傳動系統創新領域的市場領導者
- 敏捷：用高品質、高成本效益的解決方案快速響應客戶需求
- 全球：承諾在每一個客戶的目標市場滿足並超越客戶和車輛的每個需求

全球佈局



耐世特簡介

▶ 全球團隊

全球 **13** 個國家
13,116
名員工

▶ 全球總部

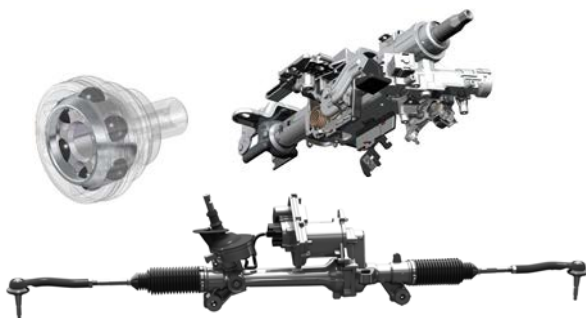
AUBURN HILLS

1272 Doris Road, Auburn Hills
Michigan, United States

48326

▶ 產品

- 電動助力轉向系統
- 液壓助力轉向系統
- 轉向管柱和中間軸
- 動力傳動系統
- 先進駕駛輔助系統及自動駕駛賦能技術



▶ 2018年總收入

39.12 億美元

▶ 全球佈局

25 個製造工廠

包括:

1 個非合併合資企業

3 個技術工程中心

14 個客戶服務中心

▶ 全球客戶

60+ 家主要客戶

包括:

寶馬集團(寶馬)、菲亞特克萊斯勒汽車公司(菲亞特克萊斯勒)、福特汽車公司(福特)、通用汽車公司及附屬公司(通用汽車)、標緻雪鐵龍集團(標緻雪鐵龍)、上汽通用汽車有限公司(上汽通用)、上汽通用五菱汽車股份有限公司(上汽通用五菱)、豐田汽車公司(豐田)、雷諾-日產-三菱聯盟(雷諾日產三菱)、長安汽車(集團)有限公司(長安)、瑪魯蒂鈴木印度有限公司(瑪魯蒂鈴木)、大眾集團(大眾)、東風標緻雪鐵龍汽車有限公司(東風標緻雪鐵龍), 以及在印度、中國和南美洲的當地汽車製造商

2018 年可持續發展的亮點與認可

亮點

舉行了我們的第三屆年度
全球服務日活動

資本性支出投資
1.81 億美元

全球供應鏈管理近 **1,000**
家供應商

員工總計提供超過 13,000 小時
的社區服務

研發投資 2.79 億美元

10 名員工入選耐世特的
「**創新名人堂**」

耐世特一半以上的受薪員工是
科學家、工程師或其他技術員工

通過 EcoVadis 第三方可持
續性評估，企業得分創歷史
新高

憑借在工作場所人體工程
學方面的全球成就榮膺
Ergo Cup 獎

碳披露項目 (CPD) 得分
創新高

會員

我們在下列支持可持續
發展的國家和國際組織
擁有會員資格：

EcoVadis

密歇根州汽車峰會

Inforum

美國國家安全委員會

企業社會責任組織 (BSR)

汽車工業行動小組 (AIAG)

環境可持續性指導小組

密歇根商業領袖組織

國際汽車工程師學會

汽車工程師協會的女性工程師委員會

密歇根製造商協會的環境委員會

2018年可持續發展的亮點與認可

第三方認可

2018年，憑借在產品和製造方面的創新、質量與合作關係，耐世特在每個地區都獲得好評。

耐世特公司和北美榮獲：

高可用性電動助力轉向系統獲得通用汽車的獨家
創新獎

福特的聯合業務框架狀態 – 獨家供應商合作夥伴狀態
意味著更大的開放度、更廣泛的對話和更長期的合同

耐世特墨西哥生產的高品質轉向齒輪獲得福特製造
銀獎

獲得弗若斯特沙利文諮詢公司的工程和製造技
術領導獎

氣候變化管理方面的持續改善獲得 CDP 的環境管家
認可

耐世特巴西榮獲：

菲亞特克萊斯勒的「與質量原則相一致的卓越管
理承諾」獎

巴西政府的「最佳工作場所」獎

菲亞特克萊斯勒針對與高質量原則相一致的卓越
管理而開展的質量和生產力 Gaucho 計劃

耐世特印度尼西亞榮獲：

印度尼西亞子公司獲得上汽通用五菱的卓越供
應商獎

耐世特中國榮獲：

廣汽菲亞特克萊斯勒的卓越交付表現供應商獎
奇瑞的卓越合作表現獎

質量、服務、設計和成本績效為耐世特柳州贏得了上
汽通用五菱的卓越供應商獎

重慶市政府將耐世特中國納入 2018 年兩化融合管
理體系貫標試點企業清單

高可用性電動助力轉向系統在中國汽車工程學會
年會上榮獲汽車技術創新獎

耐世特印度榮獲：

通用汽車的供應商質量卓越獎

瑪魯蒂鈴木的卓越表現和持續交付高品質績效獎
在日產的國際物流網絡包裝競賽中榮獲最佳創新
思路獎

塔塔汽車的敏捷獎

耐世特波蘭榮獲：

標緻雪鐵龍的鉑金供應商狀態卓越證書

變更與管理經濟大會的管理獎

萬寶盛華集團的友好工作場所獎

企業管治

耐世特汽車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日常管理及業務負責並擁有普遍監管權利，包括與可持續發展有關的事項。在編制本報告時，董事會由 9 位董事組成，其審核與合規委員會、薪酬與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「同一個耐世特」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耐世特行為準則。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、及時和可理解的信息披露
- 遵守所有適用的法律、規定和規範
- 立即報告任何違反準則的行為
- 遵守行為準則的責任制

授權所有員工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來方便大家提出問題、尋求指導，或舉報可疑的不當行為。



管理可持續發展

2015 年，耐世特成立了一個由跨職能全球團隊組成的可持續發展工作小組 (SWG)，其責任和權限包括：將能夠直接影響耐世特可持續發展方向和表現（包括我們的年度可持續發展報告流程）的政策、實踐與程序進行戰略化處理，並據此作出行動。本報告反映了耐世特的可持續發展工作小組對可持續發展的領導與承諾。本報告經耐世特披露委員會審核，並最終經過耐世特董事會批准之後才予以發佈。

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項重點要素：商業道德、健康、安全及環境，供應鏈，社區關係和價值創造，這五項要素整體構成我們的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 2015 年開始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。2018 年，對該框架進行更新以解決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。

本報告給出了我們對標香港聯交所《環境、社會及管治指引》的披露要求取得的成績，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 A 中附上了香港聯交所 (HKEX) 參考表格。我們還盡可能提供年度同比數據，顯示隨時間變化的趨勢。

耐世特可持續發展工作小組

耐世特可持續發展工作小組的成員每月舉行一次會議，評估工作進展、分享最佳實踐並制定行動計劃。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香港聯交所報告要求與耐世特可持續發展框架一致性的角色或職能。成員還必須查閱必要信息和數據，代表公司及其職能部門作為可持續發展的倡導者，並對持續改進保持熱情。

展望未來，耐世特的可持續發展工作小組將在 2019 年通過重要性調查評估利益相關者的期望。可持續發展工作小組將藉此評估利益相關者的預期與可持續發展倡議的內外部一致性。

企業管治

耐世特的
可持續發展工作小組 (SWG)

倡導者：

Lynn Pavlawk, 全球政府事務、企業社會責任及可持續發展

Jerry Rush, 全球政府事務

工作小組成員：

Kimberly Bostek, 環境管理

Amalia Rebeca Chavez, 國際傳播與企業事務

Wendy Cruz, 全球企業協調、戰略規劃與績效

Piotr Dembinski, 國際傳播與企業事務

Rob Desimpelare, 物料管理

Todd Hare, 信息技術

Erin Heinrich, 全球市場傳播

Summer Hou, 國際傳播與企業事務

Crystal Huizar, 全球供應鏈管理

Brandon Kalasho, 法務

Kym Kinchen, 法務

Steven Leiger, 內部審核

Virginia Li, 董事會辦公室

Julie Malesky, 人力資源

Frederique Mira, 產品安全與合規

Martin Saltiel, 健康與安全

Aaron Seyuin, 工程

Myiesha Smith, 人力資源






Caren Stajninger, 內部審核

Don Taylor, 健康與安全

Cheri Wargo, 人力資源

Sharon Wisniewski, 全球供應鏈管理

耐世特在可持續發展領域的
五項重點要素

	商業道德 	健康、安全及環境 	供應鏈 	創造價值 	社區關係 
Lynn Pavlawk, 全球政府事務、企業社會責任及可持續發展	■	■	■	■	■
Jerry Rush, 全球政府事務	■	■	■	■	■
Kimberly Bostek, 環境管理		■			
Amalia Rebeca Chavez, 國際傳播與企業事務	■	■	■	■	■
Wendy Cruz, 全球企業協調、戰略規劃與績效	■	■	■	■	■
Piotr Dembinski, 國際傳播與企業事務	■	■	■	■	■
Rob Desimpelare, 物料管理			■		
Todd Hare, 信息技術	■	■	■	■	■
Erin Heinrich, 全球市場傳播	■	■	■	■	■
Summer Hou, 國際傳播與企業事務	■	■	■	■	■
Crystal Huizar, 全球供應鏈管理			■		
Brandon Kalasho, 法務	■	■	■	■	■
Kym Kinchen, 法務	■				
Steven Leiger, 內部審核	■	■	■	■	■
Virginia Li, 董事會辦公室	■	■	■	■	■
Julie Malesky, 人力資源					■
Frederique Mira, 產品安全與合規			■		
Martin Saltiel, 健康與安全		■			
Aaron Seyuin, 工程				■	
Myiesha Smith, 人力資源					■
Caren Stajninger, 內部審核	■	■	■	■	■
Don Taylor, 健康與安全		■			
Cheri Wargo, 人力資源	■	■	■	■	■
Sharon Wisniewski, 全球供應鏈管理			■		

本章節 – 利益相關者的包容性和參與度
重要性

利益相關者的包容性和參與度

我們積極鼓勵利益相關者參與公司的環境、社會、經濟和管治事務，從而以負責任的方式創造價值。參與方式包括：

社區

年度全球服務日
經濟資助
與**社區領袖**會面，使耐世特資源滿足當地需求
分地區進行本地驅動的**參與行動**
社交媒體

客戶

與客戶經理的特別會議和電話
與主要客戶經理、客戶總監和執行管理層的特別會議
與**高層領導**的特別會議
年度**客戶滿意度**調查
以電子、電話和現場方式響應**客戶的要求**
面對面銷售會議
行業活動
現場產品演示，以及車間參觀
行業協會活動
技術和**商務**評審
技術活動
展覽會
社交媒體

員工

年度全球管理層會議
年度目標設定
年度產品線管理層工作坊
自下而上的**溝通**渠道
部門和地區全員大會
內部數字化信息和溝通
員工發展計劃以及**培訓計劃**
員工活動
員工敬業度調查
道德熱線
面對面會議
員工與高管之間的非正式小組溝通
內部網站（內聯網）
導師計劃
持續的內部電子郵件溝通
績效評審
高管主持的季度**管理層業務更新**電話會議
季度區域**運營情況**視頻更新
部門例會
社交媒體



行業

全球貿易和行業活動

展覽會、行業和其他專業協會活動中進行非正式討論

共同參與技術或研究小組和委員會

投資者

與分析師和投資者的特別會議

分析師會議

年度報告

股東週年大會

中期報告

財報大會

季度全球電話會議

投資者考察活動和工廠參觀

貿易展、行業論壇和專業論壇上的討論和演示

參與銀行會議

監管機構

在行業、展覽會和專業協會活動中進行正式和非正式討論

共同參與技術或研究小組和委員會

按照監管要求提供數據和信息

參與調查和配合其他信息披露要求

供應商

與供應商領導團隊、項目經理和客戶經理舉行點對點會議

年度供應商會議

合同談判

面對面會議

製造評估和流程計劃評審

製造能力評估

供應商開發活動

供應商調查

利益相關者的包容性和參與度

重要性

耐世特於 2016 年最終確立重要性評估流程。當時，我們對公司業務和利益相關者而言最重要的可持續發展問題進行了全面評估。此類重要性評估幫助我們瞭解我們需要報告什麼以及如何報告，並且幫助我們將精力集中到重要的活動。我們的重要性評估流程涉及使用各種標準評估一系列潛在重要方面，包括：

- 評估各方面對業務增長、績效、品牌和聲譽、公司文化、產品質量和安全以及監管影響的潛在影響
- 針對包括監管機構、客戶、股東、員工、供應商、工會、社區和投資者在內的利益相關者提出的問題，按照更寬泛的社會期望對每個方面進行評估

那些被我們認為對業務和利益相關者「最重要」的方面被歸納為五項重點要素：商業道德；健康、安全及環境；供應鏈；社區關係；以及，創造價值。上述五項重點要素共同構成了我們公司的可持續發展框架。

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，我們將全面評審和更新我們的重要性流程，使其與我們日益擴大的業務版圖、客戶群體和供應商網絡相適應。

**2016
定義五項重點要素**

商業道德	社區關係
健康、安全及環境	創造價值
供應鏈	

= 企業可持續發展框架

**2018
調整重點要素**

更好地反映利益相關者的需求、關注和投入

**2019
評審和更新重要性流程**

更好地與我們日益擴大的全球版圖、客戶群體和供應商網絡相適應

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，招聘並留住頂尖人才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。耐世特為有潛力的新人提供這些機會。此外，我們的「同一個耐世特」企業文化專注於發展壯大、卓越運營、以人為本，可以幫助我們留住頂尖人才。

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用法律，促進一個以尊嚴、公平和尊重為核心的工作場所文化。這也是為什麼所有正式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、機會均等、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。

所有新員工在入職之後 30 天內都必須接受我們的《行為準則》培訓。2018 年，50.5% 的員工在 30 天窗口期內完成這一培訓項目，整體完成率為 99%。

吸引並留住頂尖人才

我們的團隊

HKEX B1.1

我們的團隊包括 13,116 名小時工與受薪員工。在我們的 13,116 名員工中，8,824 名為小時工，4,292 名為受薪員工。

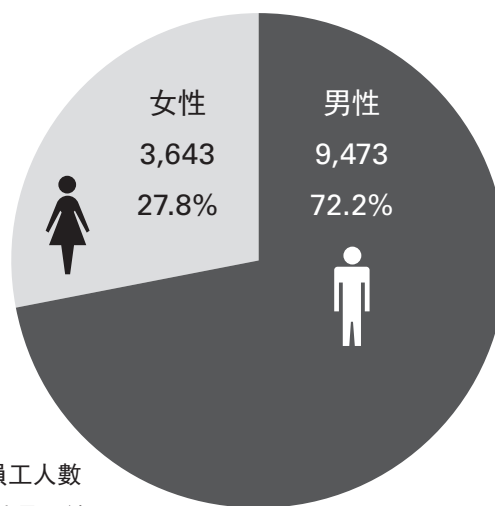
不同類型（受薪員工、小時工）以及不同地區勞動力分佈

地區	受薪員工	小時工	總計
澳大利亞	3	0	3
巴西	52	161	213
中國	1,088	1,255	2,343
法國	51	10	61
德國	40	0	40
印度	308	170	478
印度尼西亞	8	3	11
意大利	16	0	16
日本	9	0	9
韓國	21	0	21
墨西哥	372	2,873	3,245
摩洛哥	29	14	43
波蘭	429	1,153	1,582
土耳其	1	0	1
美國	1,865	3,185	5,050
總計	4,292	8,824	13,116

性別與年齡多樣性

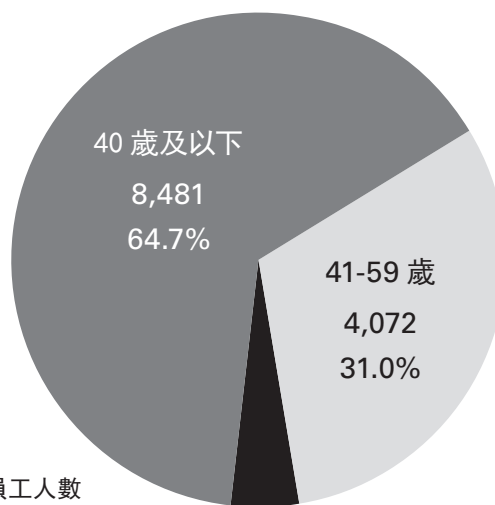
HKEX B1.1

勞動力性別分佈



員工人數
% 佔員工總數的百分比

勞動力年齡分佈



員工人數
% 佔員工總數的百分比

60 歲及以上
563
4.3%

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。

2018年各地區員工流失率

地區	員工人數	流失率(%)
澳大利亞	8	266.67
巴西	35	16.43
中國	662	28.25
法國	7	11.48
德國	6	15.00
印度	61	12.76
印度尼西亞	4	36.36
意大利	0	0.00
日本	1	11.11
韓國	0	0.00
墨西哥	1,820	56.09
摩洛哥	1	2.33
波蘭	180	11.38
土耳其	1	100
美國	622	12.32
总计	3,408	25.98



2018年員工流失率的性別與年齡分佈

	男性	女性
員工流失人數	2,224	1,184
流失率(%)	23.48	32.50

	40歲及 以下	41-59歲	60歲及 以上
員工流失人數	2,929	394	85
流失率(%)	34.21	9.71	17.07

培訓和發展

HKEX B3

在 2018 年進一步加強我們的人才管理實踐時，耐世特推出了技術和行為能力框架，以及一個量身定制的軟件來管理員工能力的提升。此外，我們還建立了一個軟件驅動的流程，為員工創建個人發展計劃 (IDPs)；同時配備有更詳細的流程來識別高潛力人才。

我們通過人才管理和文化研討會，開展了針對經理和主管的培訓活動。我們還針對處理隱私數據的員工組織了「數據隱私訓練營」，改善他們對數據保護的敏感度。

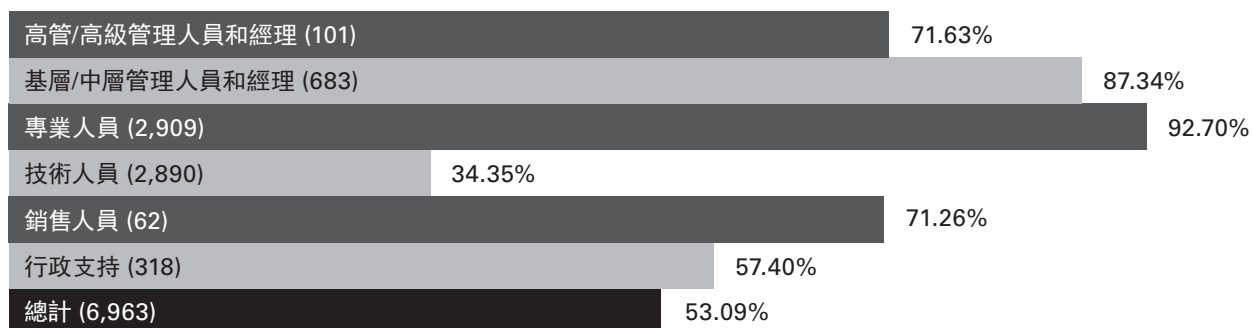
HKEX B3.1

下圖給出了按性別和僱傭類別劃分的受訓員工人數和比例。注意，這裡給出的培訓數據不包括強制或合規相關的培訓，而只表示發展性培訓。

按性別劃分的受訓員工人數和比例



按僱傭類別劃分的受訓員工人數和比例

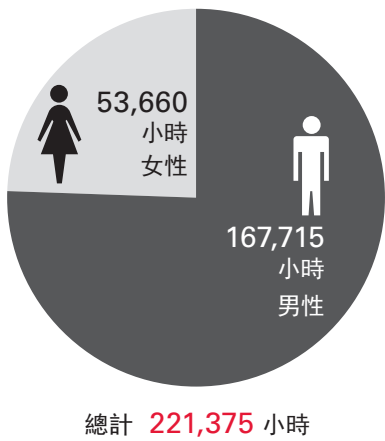


培訓和發展

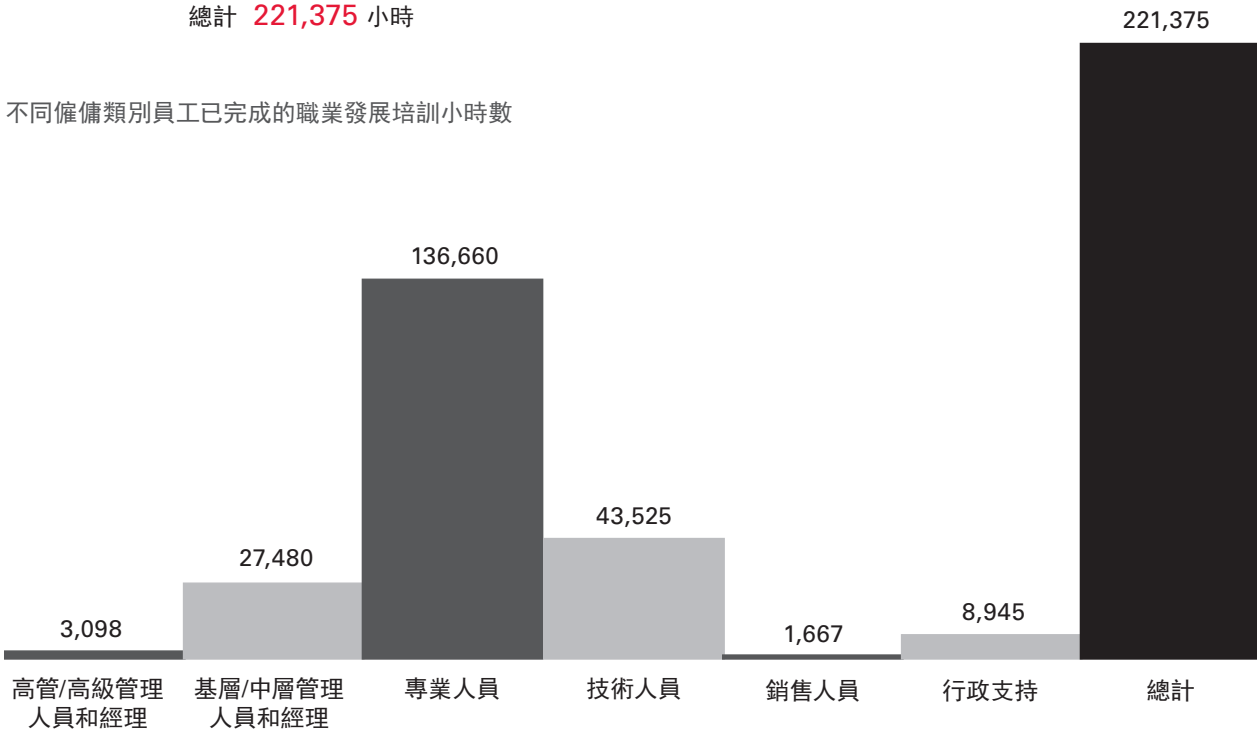
HKEX B3.2

下表顯示了按性別和僱傭類別劃分的員工接受職業發展培訓的平均小時數。注意，這裡給出的培訓課時不包括強制或合規相關的培訓。培訓小時數已四捨五入為整數。

不同性別員工已完成的職業發展培訓小時數



不同僱傭類別員工已完成的職業發展培訓小時數



本章節 – 全員恪守商業道德
 勞工准則
 反貪污

全員恪守商業道德

勞工准則

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、供貨商、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 週歲以下的人員。迄今為止，我們尚未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 週歲以下的人員。

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腐敗法律法規，並且從未受到任何涉及腐敗的法律指控。

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；以及通過電話或網絡向我們的道德熱線報告。

以人為本， 加強社區建設

HKEX B8.1

HKEX B8.2

我們對員工在全球範圍內參與的社區活動感到自豪。我們的慈善捐助主要集中在下列領域：市民活動、文化和藝術、教育（尤其是科學、技術、工程和數學（STEM）方面的教育）以及衛生和公共服務。2018 年，我們的員工投入了 13,000 個小時進行社區服務。無論是獻血、清理公園還是指導青年從事工程和科學事業，耐世特員工在社區服務方面的慷慨投入都得到了全球社區和客戶的認可。

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，尤其是解決社區投資、志願者、會籍、我們的重點貢獻領域，以及相關的指引，能展現我們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。

本章節 – 以人為本，加強社區建設

年度全球服務日

耐世特轉向未來基金

2018 年，耐世特向密歇根州的薩吉諾社區基金會提供了一筆捐助基金，該基金會以三種不同的方式提供社區支持：

- 為攻讀科學、技術、工程、數學、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競爭性資助
- 根據需要提供可自由支配的慈善捐款，用以滿足社區的即時需求

2018 年，耐世特還設定了社區貢獻度的基準，以後每個日曆年結束時都會根據這個基準衡量我們的貢獻。所述基準為：全球貢獻總額達到 60 萬美元。

年度財務貢獻和志願服務小時數

年度	慈善捐助（美元）	全球志願者服務 小時數
2016	40 萬美元	13,500
2017	30 萬美元	13,500
2018	60 萬美元	13,000

以人為本，加強社區建設



年度全球服務日

耐世特於 2018 年 7 月舉辦了第三次「全球服務日」活動，籍此支持環境保護活動並服務北美、歐洲、南美和亞洲的各個社區。此項年度活動旨在服務耐世特主要經營場所所在的各個社區。在「全球服務日」當天，超過 615 名耐世特員工組成的志願者貢獻了大約 2,060 小時來支持當地社區。



2018 年全球服務日



2018 年全球服務日

以人為本，加強社區建設

全球服務日活動

美國密歇根州奧本山

志願者幫助擴建 H.M. Boyd 社區花園：增加了多個種植床、多個長椅、一個農作物出售攤位、一個工具房等等。這個社區花園將成為當地市民參加凝聚力活動，種植、護理和收穫農作物的場所，同時還能讓孩子們瞭解什麼是恰當的營養。

墨西哥克雷塔羅

志願者修復了克雷塔羅當地的一所小學。

巴西阿雷格里港

志願者修復了當地一所小學的足球場和籃球場。

波蘭蒂黑

志願者提升了人們參加當地兒童慈善活動的意識，並籌集了資金，鼓勵青年人從事與科學、技術、工程、數學相關的職業，包括在耐世特的試車場進行趣味競賽。

中國蘇州、柳州、涿州、蕪湖、重慶和武漢；印度班加羅爾和浦那；印度尼西亞以及日本

志願者重點參加社區清理、青年教育和獻血活動。

全年回報

在 2018 年 10 月的「同一個耐世特文化周」里，我們在密歇根州薩吉諾的團隊為當地的 Hidden Harvest 組織籌集到 4,000 多份食物和 6,000 多美元捐款。這個組織致力於通過將多餘的食品重新分配給需要的人，來減緩飢餓與終止食物浪費。

2018 年 9 月，耐世特女子俱樂部在美國密歇根州薩吉諾的密歇根中部兒童博物館舉辦了「探索科學技術工程數學」活動。超過 40 名耐世特員工為這項活動擔任志願者，為 550 名參觀者提供免費參觀博物館的機會，並引導兒童和成人參加各種活動，包括機器人、螺旋槳車、塔樓和造船體驗活動。動態體驗的重點是讓參觀者對「科學、技術、工程、數學」等領域以及這些領域中的許多教育機會留下持久的印象。

東南密歇根聯合之路在 2018 年 4 月舉辦了他們首次「聯合服務周」活動，耐世特密歇根州奧本山的 13 名志願者參加了此次活動。我們的志願者還為「聯合之路聚焦希望」活動提供協助，為低收入母親和老人準備了 880 盒食品。

耐世特贊助了波蘭蒂黑 2018 年 9 月舉辦的「波蘭商業跑」活動。此項活動旨在促進健康生活和幫助他人。耐世特員工在這次活動中的志願服務時間累計超過 500 個小時。

耐世特轉向未來基金

耐世特的「轉向未來基金」由耐世特在美國密歇根州薩吉諾的員工委員會管理；該委員會負責審核所有資助申請，基於每份申請的優勢和所請求的資金數量做出資助決定。申請人想要獲得資助資格，就必須證明申請資助的活動符合下列一個或多個條件：

- 改善國際關係或促進國際貿易
- 促進企業家精神和商業創新
- 創建在種族、國籍、性別、技能和思想上更具多樣性的工作場所、社區和經濟體
- 提高在家庭、學校、工作場所、公共環境和全球背景下的溝通技能
- 通過改進商業、數學、工程和技術教育，培養下一代行業領導者
- 促進技術和交通創新
- 改善耐世特經營場所和客戶所在社區的經濟和生活質量
- 為下一代創造一個清潔、安全的環境

2018 年，我們收到了 18 份撥款申請，並向其中 11 份申請發放了總計 32,000 美元的資助款項。

本章節 – 我們的供應商，我們的合作夥伴
嚴守高標準
走向全球

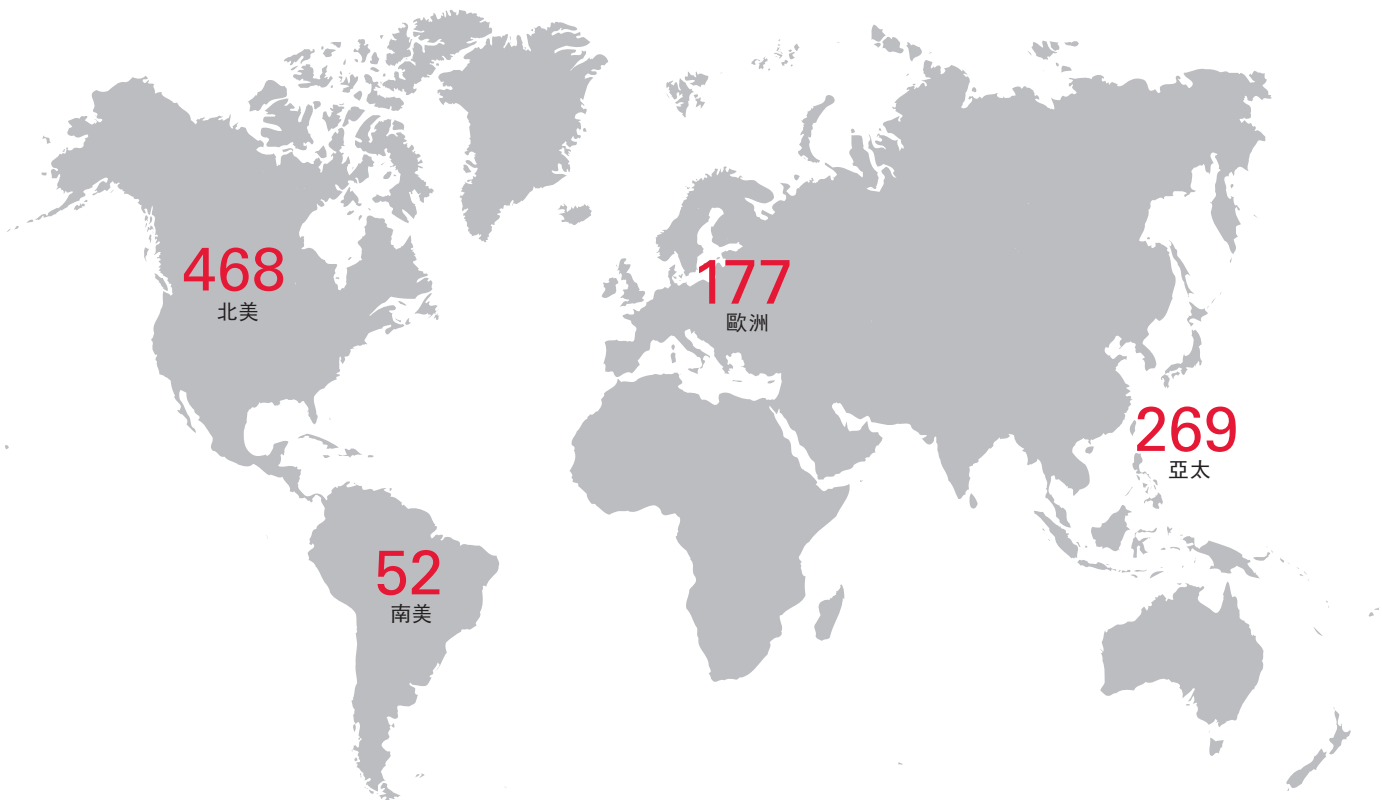
我們的供應商， 我們的合作夥伴

HKEX B5

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 NSRs，最近更新時間為 2018 年 9 月）和《通用條款條件》（GT&Cs），這包含了我們在整個供應鏈中管理社會和環境風險的政策。

共 966 家供應商



我們的供應商，我們的合作夥伴

在我們的《耐世特供應商要求》中，我們向供應商傳達了我們的環境責任承諾，其中包括努力不斷提高對原材料、能源、水和其他投入的高效使用。我們考慮到產品的生命週期影響，並努力不斷降低我們供應鏈對環境的影響。由於我們對環境責任的承諾，我們希望耐世特製造的所有產品以及生產工藝中使用的所有材料和物質在設計、開發、分銷、使用、處置或回收方面符合環境標準。這些標準包括但不限於：減少能源消耗、減少廢物排放、增加可再生能源的使用、進行恰當的廢物管理、進行環境測試、提供員工和分包商培訓，以及符合監管要求。我們希望供應商向其員工傳達能夠反映承諾的環境政策聲明。供應商應提供遵守上述環境要求的證據，包括任何政府的环境監管要求，如審計或測試結果報告。《耐世特供應商要求》還鼓勵供應商設法提供環境培訓，並強烈建議其進行國際標準組織環境管理標準 ISO 14001 的認證。

在我們的《通用條款條件》中，我們向供應商傳達了我們希望遵守與所提供貨物或服務的製造、標籤、運輸、進口、出口、許可、批准、履行和認證有關的所有適用法律、規則、法規、法令、條例和標準，具體包括：與環境、工資、工作時間、僱傭條件、分包商選擇、歧視、職業健康安全和機動車輛安全的相關要求。我們還明確傳達了我們的期望：任何供應商及其分包商在向耐世特提供產品或服務的過程中，不得在其經營生產中利用被奴役人員、服刑人員或其他任何形式的強制或非自願勞動力。供應商應根據要求提供合規證明，任何形式的不合規都會導致供應商被耐世特的供應鏈除名。

HKEX B5.1

2018 年，我們與北美、亞太、歐洲和南美的 966 家直接原料和服務供應商開展合作。

我們的供應商為我們提供一系列商品，我們總共採購 23 種不同種類的直接材料商品。

按商品劃分的供應商數量

商品	供應商數量
組裝	34
軸承	38
鑄件	56
化學原料	14
動力傳動件	34
電子控制單元	9
電氣與電子元件	10
擠壓零部件	3
緊固件	68
鍛件（熱鍛、冷鍛、冷成型）	8
中間軸	7
機加工部件	57
電機	6
外部服務	26
塑料件	68
粉末金屬件	30
橡膠件	85
服務	313
彈簧件	13
衝壓件	61
鋼材	10
管套	14
線束	2
總計	966

我們的供應商，我們的合作夥伴

HKEX B5.2

所有（100%）新批准的直接物料供應商都要經過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項目或未來業務採購零件的能力。製造能力評估包括人權、僱傭合規性、健康與安全、環境和整體可持續發展概念的相關問題和意見。製造能力評估包括到工廠現場進行的目視檢查。

另外，耐世特的全球供應鏈管理還要求全部直接物料供應商遵守國際汽車工作組（IATF）的 16949 質量管理標準；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，國際汽車工作組的質量管理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質量狀況、所提供零件的安全關鍵特性以及供應商的認證狀態。

嚴守高標準

我們的全球供應管理（GSM）團隊負責並推動這一方面的持續改善。

針對可持續發展，在美國，我們實施了各項改善措施，包括取消了直接物料採購流程中的打印紙質採購訂單環節。我們現在正致力於實現間接採購訂單的無紙化操作。我們正在針對全球業務開發一項新的交互式應用程序，來支持供應商與我們系統的對接流程。在初始安裝階段，這一應用程序就能夠要求我們的供應商遵守其可持續發展承諾。

走向全球

2018 上半年，耐世特在摩洛哥的新工廠開始動工，並且在墨西哥新建了一個動力傳動系統生產新工廠。

我們還與東風汽車公司成立了一家合資公司，為我們將來在中國的快速發展提供專門通道。

我們在六大洲擁有 25 個工廠，還在全球範圍內擁有 14 個客戶服務中心。儘管我們通常採用英語開展業務，但因為我們知道與客戶建立持久關係的重要性，我們客戶服務中心還僱有會講客戶母語的區域代表，其中很大一部分能夠清楚地與客戶溝通並瞭解客戶的需求。我們強調了在客戶所在地生產的觀點，抓住機遇縮短供應鏈。我們認為，這種方式能夠使我們高效運營，更及時地應對客戶的需求，並且能夠根據本地區域特點來定制我們的解決方案。



產品責任

HKEX B6

在我們 110 多年的悠久歷史中，耐世特始終為市場提供能提升乘客安全和舒適性的產品，包括安全轉向、搖頭式轉向管柱、無刷電動助力轉向產品等等。安全是指導整個公司設計、製造與質量的基本原則。我們的質量管理體系從 2017 年 11 月開始向 IATF 16949 標準過渡，到 2018 年 8 月完成了所有工廠的認證。

HKEX B6.4

我們的產品安全合規性與報告要求程序規定了耐世特如何滿足全球政府產品安全合規性與報告要求。該程序符合耐世特開展業務的各個國家的法律法規。此外，我們的產品包裝與標籤設計滿足所有特定客戶包裝與標籤標準和規定，包括適用維修零件包裝標準與監管要求。

HKEX B6.1

由於我們的產品被視為安全關鍵產品，因此我們目前不發佈與產品安全事件或特定召回程序有關的詳細信息。

HKEX B6.2

HKEX B6.4

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、披露和存儲的個人信息隱私權。2018 年，耐世特通過了歐盟 - 美國隱私保護認證，證明其遵守隱私保護關於傳輸、安全、數據完整性和目的限制、訪問、依賴、執行和責任方面的通知、選擇、問責原則，以滿足隱私保護協議和其他全球隱私規範的要求。



耐世特於印度金奈新建的工廠在2019年開業

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和規範。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。

健康與安全文化

HKEX B2

HKEX B2.3

我們致力於保護經營場所內每位員工、訪問者和承包商的健康和安全。積極採取措施為每位員工提供一個健康、無害的環境是領導層的責任，而積極支持管理層達成此目的是我們公司每個人的責任。在我們的安全與健康政策中，我們強調：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，甚至超越這些法規和規則的標準。為實現此目的，我們堅持不斷地維護 ISO 14001:2004 環境管理認證計劃和 OHSAS 18001 職業管理認證計劃。

在耐世特公司內部，我們通過教育培訓和提高意識來推廣健康與安全文化。我們還鼓勵所有員工在目睹或知悉不安全操作或工作條件時勇於發聲。

我們的健康與安全管理制度建立在 25 個要素的基礎之上，具體涵蓋各個安全主題，包括：領導層在推廣健康與安全文化、制定和實施應急控制計劃方面的角色和責任、人體工程學、工業衛生、機器維護和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，並每年或至少每兩年接受一次公司審核。我們工廠的員工，即我們健康與安全的倡導者，均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倡導者，以驗證合規性。

本章節 – 健康與安全文化

健康安全培訓

2018 年全球健康與安全會議

我們的安全基於預防計劃

人體工程學 (ERGO) 杯競賽

我們的健康與安全文化——「勇於發聲」由我們的領導層負責推動，而我們的廠長須負責主持月度工廠安全審查委員會會議，以管理和監控其工廠的安全流程，以及確保遵守我們的健康與安全政策和規程。每年，我們會要求所有工廠制定自己的「零計劃」，即零傷害、零疾病和零死亡。這些「零計劃」均建立在既定目標的績效分析的基礎之上。詳細舉措的監控將貫穿接下去的一整年，確保每個工廠實現健康與安全目標和績效目標。

HKEX B2.1

令我們遺憾的是，2018 年，我們在中國蕪湖的一家子公司，耐世特凌雲驅動系統（蕪湖）有限公司，出現一次傷亡事件。我們對事故進行了全面的調查，並在全公司範圍對所有相似操作的安全程序和流程進行了全面審查。這次不幸進一步增強了我們保護每位員工的健康與安全的決心，我們將繼續制定和實施更多的政策和措施，成為一個能夠給大家帶來更多安全保障的僱主。

工作相關死亡人數和死亡率 (每 100 名工人)

2016	0	0
2017	0	0
2018	1	0.007

健康與安全文化

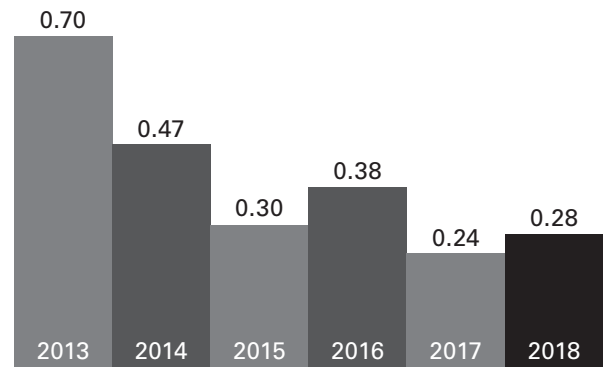
HKEX B2.2

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。損工率描述的是給定時間窗內，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。

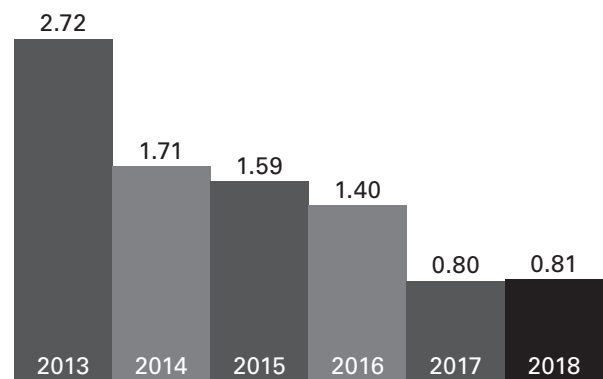
可記錄事故包括導致無法參加工作活動、工作重分配、基本急救之外的醫療處理等結果的所有工作相關死亡或疾病。

在我們行業，這些指標——損工率和可記錄事故——均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。

年度全球損工率



年度全球可記錄事故率



健康與安全文化

健康安全培訓

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級任務之一。下表顯示了受過健康與安全培訓的員工的數量（按地理區域劃分）。需要說明的是，一些員工每年會參加多場健康與安全培訓，這種情況下所有培訓都被計入下表中。2017 年至 2018 年數據大幅增加，是因為在 2018 年的數據中包含了每月進行的安全對話（2017 年沒有跟蹤該數據）。

接受健康與安全培訓的全球員工分佈

地區 / 年份	2017	2018
北美	5,267	33,521
亞太	3,879	2,698
歐洲與南美	1,573	18,450

2018 年全球健康與安全會議

2018 年 8 月，我們召開了全球健康與安全會議。耐世特的企業健康與安全團隊每兩年主持一次這樣的活動。2018 年，該活動在密歇根州薩吉諾的現代化培訓中心開展。來自墨西哥、巴西、波蘭、中國、印度和美國的健康安全人員參加了這次為期一周的活動。他們參加了 14 門課程，包括設計佈局、上鎖掛牌、機器保護、電氣安全、受傷 / 疾病記錄保存和機器人安全。每位與會者都在分享了其所在地區最佳實踐的同時建立聯絡，從而加強了同事間的友情並鞏固了他們未來的溝通。與會者還參觀了當地的車輛裝配工廠，看到了健康與安全的最佳實踐。

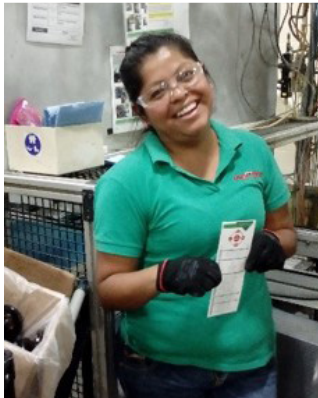
我們的安全基於預防計劃

耐世特位於墨西哥克雷塔羅的工廠制定並實施了一項「基於預防的安全計劃」（下文簡稱「SBP 計劃」），讓每位員工都參與到「確保積極的健康與安全實踐和成果」這一計劃當中。2018 年，該工廠有 3,000 多名員工接受了安全觀察培訓。為了確保將耐世特的「我關心 (I Care)」理念傳遞給每一名員工，工廠領導層每月的安全實地走查次數增加了 11 倍，與員工就安全問題進行一對一溝通的次數累計達 14,000 多次。他們還利用風險優先指數開發了一個關於安全失效模式與影響分析的風險評估工具，

以此來推動糾正措施。此工具根據公司和法律安全要求涵蓋了 15 個健康與安全主題。2018 年，我們開展了關於該工具使用方法的培訓，有 350 多名員工接受了該培訓，我們還利用該工具評估了 440 多項操作。SBP 計劃流程在現場管理、工程管理和運營管理方面，為每位員工創建了一個持續改進的循環。

人體工程學 (ERGO) 杯競賽

2018 年 10 月，我們舉辦了第 12 屆年度耐世特 Ergo 杯競賽，以此來分享我們所學到的人體工程學經驗教訓。耐世特 Ergo 杯這個獎項頒發的目的是表彰和鼓勵公司內部制定創新人體工程解決方案和教育之人。Ergo 杯的獎項有三種，包括「團隊驅動解決方案」、「工程驅動解決方案」和「人體工程計劃舉措」。這屆比賽中，我們收到了 50 多份來自耐世特全球各地的參賽作品。內部競賽後，獲勝的選手參加了八場國際 Ergo 杯競賽，入圍決賽選手分別來自耐世特位於巴西、墨西哥、波蘭、中國、澳大利亞和美國的公司。此前，在應用工程學協會主辦的年度會議中，耐世特獲得了 2017 年國際人體工程學杯和 2011 年卓越人體工程學獎項。我們公司內部網站發佈了此次內部競賽的經驗教訓，公司所有員工都可篩選和搜索相關文章清單，學習相關知識。



2018 年全球健康與安全會議

本章節 – 環境管理
空氣和溫室氣體排放

環境管理



我們的環境管理方法以大量流程為中心，這些流程旨在監控和識別節約能源和水資源、減少空氣污染和溫室氣體排放、循環和再利用材料，同時符合我們業務所在國的全部適用環境和氣候相關法律、政府規範和規定。我們的環境管理方法包括與商業領袖、專家和當地工作人員合作發掘新機遇，以此來應對一些最為嚴峻的挑戰。

HKEX A1

HKEX A2

HKEX A3

作為耐世特戰略規劃流程的一部分，我們還對政策、實踐和程序進行評估，以期將它們對環境和自然資源造成的影響降至最低。我們評審和更新我們的可持續發展監控框架，評估我們在可持續發展方面取得的成果，以及制定新的目標。我們還完成風險規劃，並每年進行更新，以檢查是否為設施設備報廢和環境責任提供了財務保障。由於公司多數短期氣候型風險都與監管要求相關，所以我們通過 ISO 14001 環境管理體系持續對這些風險進行評估和報告。每年會由第三方對我們的 ISO 14001 環境管理體系進行審核，每三年進行一次再認證。我們通過

持續努力來減少和降低風險，提升環境管理體系、公司政策及流程的有效性。通過這些努力，我們在 2018 年未受到環保方面的任何罰款或其他任何形式的處罰。

長期以來，將環境方面的可持續行動納入我們的業務流程是我們日常工作的一部分。憑借這種將環境管理整合到運營的做法，我們能夠限制對生物多樣性造成的負面影響，節約和減少使用能源和水資源，減少和再利用廢棄物，以及降低溫室氣體排放，與此同時遵守當地、地區和聯邦的法律和要求。

HKEXA1.5

HKEX A2.3

我們還制定了相關且有影響力的環境目標，例如每單位產量每年分別減少 3% 的能耗、4% 的廢棄物轉移和 3% 的用水量。2018 年為了進一步實現這些目標，我們實施了照明改造、「冷」屋頂和廢物回收等多個項目，預計今後每年能因此節省超過 182 萬美元。

環境管理

「冷」屋頂的建成節省了能源並減少了熱島效應。

2018 年，我們在美國密歇根州薩吉諾的第三工廠有大約 36,604 平方米的屋頂被更換為單層 PVC 屋面系統，也稱為「冷屋頂」。白色屋頂材料減少了空調的使用，同時增加了室內沒有空調區域的舒適感。熱島效應，就是由於城市建築吸收並保存了太陽輻射所產生的熱能而導致某地區的非自然升溫，也因此得到了緩解。新屋頂的隔熱層也由熱阻值為 11 的材料更換為熱阻值為 20 的新材料，以此減少冬季所需要的供暖。同時，耐世特在巴西、印度、墨西哥、波蘭和美國的工廠都採用了冷屋頂。



美國密歇根州薩吉諾第三工廠的「冷屋頂」

環境管理

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，2018 年，我們在此方面的目標是每單位產量能耗降低 3%。儘管我們沒有達成 3% 的能量節省目標，但是我們在 2018 年為此付出的努力主要集中在對我們的能耗和浪費最大的地方——建築採暖與製冷、工業用水的處理和加熱、照明以及壓縮氣體使用。根據我們在 2018 年採取的行動，我們預計我們的年度能耗會下降 1,110 萬千瓦時，使得我們向大氣排放的二氧化碳當量減少約 7,800 噸。



針對 2018 年，我們估計我們的業務活動所排放的二氧化碳當量為 340,573 噸，同比下降 1.8%。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下降了 1.1%。溫室氣體排放量的下降歸功於我們在美國密歇根州薩吉諾開展的排放密度改善措施，以及我們為節約能源和減少垃圾而做出的現場工作。

不同範圍溫室氣體排放量匯總

公制	2017 (每噸二氧化碳當量)	2018 (每噸二氧化碳當量)	變化率 (%)
範圍 1 溫室氣體排放量 - 直接	59,581*	62,780	5.4%
範圍 2 溫室氣體排放量 - 間接	271,533	262,027	-3.5%
範圍 3 溫室氣體排放量 - 其他間接	15,651	15,766	0.7%
溫室氣體排放總 (每噸二氧化碳當量)	346,764	340,573	-1.8%
溫室氣體排放密度 (每單位產出每噸二氧化碳當量)	0.0079	0.0091	15.9%

注：

範圍 1 (直接) 排放是指在生產運營內產生的排放，例如用於生產設備和蒸汽加熱的蒸汽鍋爐。

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。

* 對 2017 年耐世特可持續發展報告中的數據進行了更新。

環境管理

我們在 2018 年的節能工作主要關注能源消耗和浪費最大的地方——建築採暖和製冷、工藝用水的處理和加熱、照明、壓縮氣體的使用。



嶄新的高性能工廠照明

HKEX A2.1

下表顯示了我們以千瓦時計量的 2018 報告年度能量使用分解數據。就絕對數據而言該年度的能耗比 2017 報告年度增加了 2.0%，主要是因為我們在美國密歇根州薩吉諾的工廠所消耗的天然氣和柴油量有所增加。以單位產出能耗計算，我們在 2018 報告年度的能耗比 2017 年增加了 2.8%。但是，我們持續努力減少工廠的耗電量，抵消了這部分能耗的增加。

能耗匯總（按燃料類型劃分）

能源	2017 年能耗 (千瓦時)	2018 年能耗 (千瓦時)	變化率 (%)
天然氣	300,001,721	322,373,744	7.5%
燃油	—	—	—
煤	—	—	—
電力	394,437,511	385,520,856	-2.3%
熱能	2,616,947	2,000,557	-23.6%
蒸汽	—	—	—
冷卻能源	—	—	—
汽油	3,149,835	2,607,918	-17.2%
柴油	1,876,372	2,086,320	11.2%
丙烷	1,266,061	3,107,708	145.5%
能耗總量 (千瓦時)	703,348,446	717,697,104	2.0%
能耗密度 (每單位產出千瓦時)	22.8	23.5	2.8%

環境管理



美國密歇根薩吉諾工廠

為了遵守所有適用的排放相關法律和法規，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，只有美國密歇根州薩吉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。

整體而言，我們的空氣污染物排放量相比 2017 年出現了上升，主要有兩個原因：薩吉諾工廠產量增加導致鍋爐使用的天然氣量增加；2018 年冬季溫度相比去年更低。在這種情況下，通過大幅減少經營中使用的化學品量，我們的揮發性有機物排放量下降了 12.2%。

空氣污染物排放量匯總（僅美國）

污染物量（磅）	2017	2018	變化率（%）
氨	2,066	2,252	9.0%
一氧化碳	2,427	2,974	22.5%
鉛	—	—	—
氮氧化物	104,342	124,749	19.6%
PM10（一次源）	73,530	73,859	0.4%
PM2.5（一次源）	4,906	5,349	9.0%
二氧化硫	387	422	9.0%
硫氧化物	214	227	6.1%
揮發性有機化合物	85,136	74,739	-12.2%

任何其他耐世特工廠所在地未來是否會提出任何排放報告要求尚不可知，因此耐世特沒有計劃採集這些資料。

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

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) 披露有關信息。國際組織 CDP 旨在推動公司及城市披露其對環境的影響，進而審視自身的管理政策、長期規劃，自我監督碳排放情況。得分越高說明與潛在氣候變化相關的信息披露透明度越高，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 2018 年報告年度氣候變化評估中，耐世特被評級為 B- 級。B- 級為「管理評級」水平，證明公司已經就氣候變化問題採取了協調一致的行動。與去年的 C 級相比，我們今年的成績有了顯著的進步，這體現了我們將氣候變化和可持續發展納入組織流程各個方面的努力取得了成效。

儘管這與目前整車和零部件行業的平均評級 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 CPD 的響應，使我們的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 2018 年水資源利用評級為 B-，這也反映了我們針對水資源相關氣候變化問題採取的協調行動。

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垃圾，多數垃圾都可以循環、再利用和回收。但是，其他形式的垃圾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 (WWTP)、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。

作為我們 2018 年可持續發展行動的一部分，我們的目標是將每單位產出送往填埋場的垃圾量同比減少 4%。儘管我們沒有實現這一垃圾分流目標，但是與 2017 年相比，我們的有害垃圾和無害垃圾的產生量分別下降 11.7% 和 5.8%。這是我們實施的多項減少垃圾、能耗與溫室氣體排放量行動的直接結果。舉個例子，2018 年，我們的污水處理工程師啓動了一項創新循環項目，將我們的廢油循環計劃從第三方設施轉移到我們現場的污水處理設施中。這個循環項目從污水淤渣 (例如油水界層) 中提煉出可用油，然後將提煉的油與多種類型的打磨液混合，以閉環方式用於我們的製造過程。剩餘污水 (僅水) 首先進行預處理，然後排放到當地污水處理廠中。除了利用第三方循環設施來進行這種循環操作和將大量淤渣

耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應

罐通過陸路運走來避免潛在污染，我們估計我們的行動減少了 1,502,752 升的柴油消耗（這部分柴油可以用來運輸淤渣），同時也避免了將 4,000 多噸溫室氣體排放到大氣中。

2018 年，我們產生了 4,626 噸的有害垃圾和 54,869 噸的無害垃圾。這相當於每單位產出對應 0.0001514 噸有害垃圾和 0.0017957 噸無害垃圾。2018 年，我們再利用、循環、堆肥和回收了我們產生的將近 84.7% 廢棄物，同比改善 7.9%。總體上，我們產生的廢棄物中有約 14.1% 最終進入填埋場。

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的客戶所在地，我們無法追蹤成品包裝材料的總量（單位：噸）。

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。

有害和無害垃圾處理匯總

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)
堆肥	291	25
深井灌注	—	—
焚燒	513	146
填埋	539	6,142
現場存放	—	—
其他	1,531	204
回收	986	80
循環	216	47,983
再利用	549	289
垃圾總量 (噸)	4,626	54,869
垃圾產生密度 (噸 / 單位產出)	0.0001514	0.0017957
與 2017 年相比的變化率	-11.7%	-5.8%

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。

據世界資源研究所(WRI)發佈的按區域測量流域的水壓、季節變化和乾旱指數的《國家和流域水風險評估排名》，我們 97.7% 的採水作業發生在水資源風險得分為中高危的地方。因為我們的多數採水作業都發生在這些地方，我們認識到我們必須通過提高工廠用水效率和增加水循環來限制我們的用水量。

為了減少用水量，我們實施了正式的水資源（用水和排水）資料收集和跟蹤計劃，並制定了「將每生產單位用水量減少 3%」這一目標。2018 年，我們在全球總共消耗了 10.85 億升水，與 2017 年相比，增加 1.7%。以密度計算，相當於每單位產出耗水 35.5 升——同比上升 2.5%。耗水量的上升主要是因為我們新增加了兩個工廠。鑒於此，我們實施了多項節水項目，估計每年能節約 170 萬升水。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。

2017 和 2018 按照水源劃分的耗水總量

水源	2017 年耗水量 (升)	2018 年耗水量 (升)	變化率 (%)
地表水	—	—	—
市政用水供應或其他廢物處理設施	1,066,643,619	1,066,524,591	-0.01%
工廠直接收集和存儲的雨水	1,000	1,000	—
地表水，包括來自濕地、河流、湖泊和海洋的水	—	—	—
來自其他組織的廢水	—	18,670,000	—
耗水總量 (升)	1,066,644,619	1,085,195,591	1.7%
耗水密度 (升 / 單位產出)	34.7	35.5	2.5%

HKEX A2.4

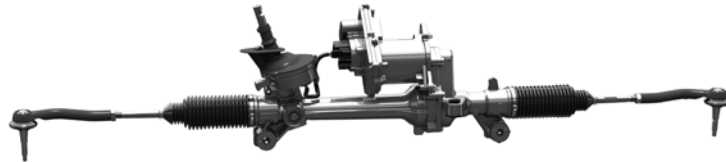
進行本次報告時，我們在全球沒有發生任何水源問題。新建工廠在建立過程及接受盡職調查過程中需要考慮眾多事項，水源問題是其中之一。因為我們認為清潔用水的獲取是一個根本性問題，我們的全部設施均有功能完善的水源供應，並為工人提供足夠的清潔和衛生服務。

耐世特對碳披露項目 (CDP) 的回應

通過對電動助力轉向系統的創新設計和工程，我們能夠在增加產品效率的同時降低其重量，從而改善車輛燃油經濟性。



單小齒輪助力式電動助力轉向系統



齒條助力式電動助力轉向系統

土地利用和生物多樣性

HKEX A3

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的影響。我們不在生物保護區或者生物多樣性價值高的地區建立或經營工廠設施。

HKEX A3.1

舉個例子，在摩洛哥蓋尼特拉建造我們最新的工廠之前，我們審核了關於在大西洋自由區建造 / 經營工廠的當地要求和之前的一份盡職調查報告。建造商在現場審查了樣品數據，以確定潛在環境風險因素的基線評估，同時識別和緩解因為我們工廠施工和經營所帶來的負面影響。在設計該工廠時，我們通過將自然光線引入車間改

善工作條件的方式將外部和工作環境因素納入考慮之中，安裝了配備變頻器的設備來降低能耗，我們還安裝了閉環冷卻塔減少用水量和化學品使用量。

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、保護生物多樣性（若適用）和提升所有工廠的能源效率。

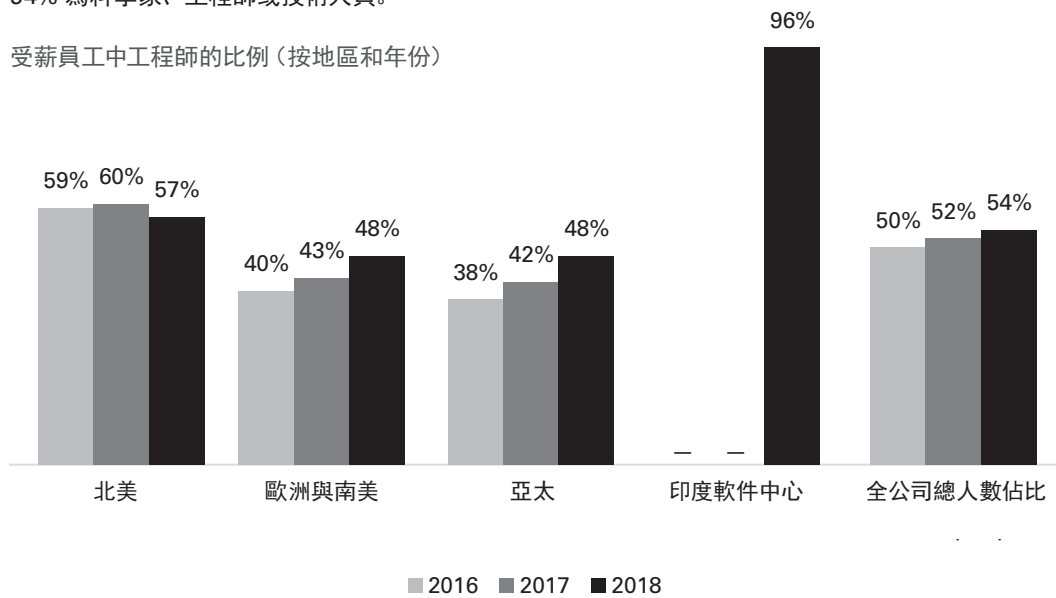
由於我們的在生產製造過程中使用自然資源、公用設施和材料，因此，我們設計的產品、流程和服務都考慮到了持續環境改善。通過電動助力轉向系統 (EPS) 的創新設計和技術，我們能夠在減輕產品重量的同時提高產品效率。這些措施進一步改善了我們的車輛燃油經濟性。通過使用耐世特產品，我們的客戶可以將這種燃油效率傳遞給消費者，從而有可能在全球範圍內大規模降低碳排放量。

本章節 – 員工：價值創造的驅動力

員工：價值創造的驅動力

我們的員工是耐世特在隨心操控領域不斷創新和佔據領先地位的推動力。2018 年，我們全球受薪員工中有 54% 為科學家、工程師或技術人員。

受薪員工中工程師的比例（按地區和年份）



技術日

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

耐世特通過多種方式鼓勵持續創新，包括我們健全的知識產權獎勵計劃。這個計劃的亮點在於耐世特創新名人堂，對知識產權做出顯著貢獻和促進耐世特競爭力的個人將獲得認可，並被列入創新名人堂中。

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，由耐世特創始人之一、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）。



2018 年創新名人堂入選者



耐世特創新名人堂的成員

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客戶的嘉獎。2018 年 4 月，在美國佛羅里達州奧蘭多市舉辦的通用汽車第 26 屆全球年度供應商大會上，耐世特憑借高可用性電動助力轉向系統（High Availability Electric Power Steering System）摘得通用汽車「創新大獎」。該獎項旨在表彰通用汽車的千餘家供應商中，引進了創新技術的頂級供應商。耐世特這項轉向領域的創新能夠為不同級別的自動駕駛提供先進的安全性，因此榮獲通用汽車對其供應商在創新能力上的最高嘉獎。

2018 年 5 月，在第 20 屆福特汽車公司年度「世界傑出供應商獎」頒獎典禮上，耐世特作為表現頂尖的供應商榮獲了兩個獎項。福特汽車數千家供應商中，僅有 88 家公司入圍決賽。福特嘉獎耐世特根據匹配業務架構原則（側重質量、交付、價值及創新方面）達致全球最高水平卓越表現。此外，耐世特還獲得了福特頒發的銀獎，以此表彰我們在墨西哥轉向器製造工廠的卓越表現。

耐世特組織美國參眾兩院議員參觀和體驗耐世特先進的技術。美國參議院商業、科技和運輸委員會的參議員 Gary Peters 已在美國全國範圍內推出了旨在擴大自動駕駛汽車測試和開發的立法，並於 2018 年 7 月訪問了耐世特在美國密歇根州薩吉諾的工廠。在本次參觀過程中，耐世特向參議員 Peters 簡要介紹了諸多先進駕駛輔助系統（ADAS），包括線控轉向、靜默方向盤™轉向、可收縮式轉向管柱和隨需轉向™系統。

2018 年 9 月，耐世特接待了 Dan Kildee，美國眾議院的代表兼眾議院金融服務委員會的委員，討論自動駕駛相關的保險和風險管理事宜。

參議員 Peters 和國會議員 Kildee 都將耐世特看做是先進出行技術的領導者，並定期徵詢耐世特的意見，瞭解其在影響未來出行的立法方面的看法。



美國密歇根州眾議員 Dan Kildee（左）在美國密歇根州薩吉諾的耐世特工廠參加技術會議期間對工廠的生產運營進行審閱



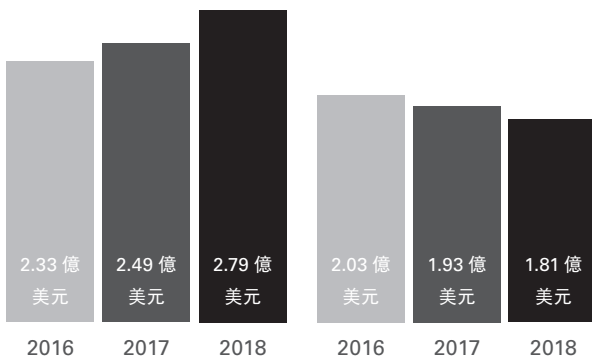
美國密歇根州參議員 Gary Peters 在美國密歇根州薩吉諾的耐世特試車場上對配備有線控轉向技術的車輛進行試駕之後，向媒體講話

研發



研發費用

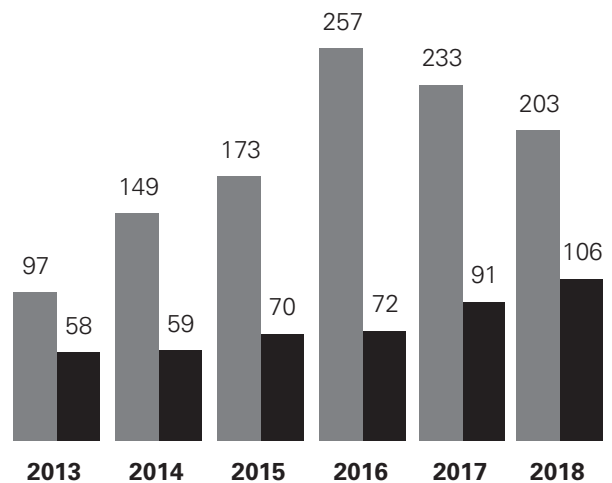
資本性支出



線控轉向

耐世特對研發的不斷關注以及汽車業對先進駕駛輔助系統 (ADAS) 和線控轉向技術的熱情加速了我們專利組合的增長。鑒於我們在這些技術方面的成熟發展，並逐步進入生產準備階段，2018 年申請工作已經趨於平穩。隨著我們的專利申請不斷地為全球專利局接受，我們持有的已授權專利數量將會繼續增加。截至 2018 年底，耐世特的全球專利組合包括 612 項專利申請和 745 項已授權專利。

除了 ADAS 和線控轉向技術外，我們的核心轉向和傳動系統技術也要求我們繼續維持一個健康的專利組合。在我們不斷地在非傳統市場中發明創造和探索機遇之時，我們還成功申請到了 7 個相鄰市場—農產品線和船舶產品線的專利。



■ 每年全球申請專利數
■ 每年全球獲得專利數

附錄 A 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環境關鍵績效指標

聯交所規定項目與關鍵績效指標 (KPIs)	與耐世特可持續發展重點要素的一致性	體現 2018 財年響應情況的頁碼
關注領域：環境		
A1: 排放物（一般披露） 有關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		
A1.1：排放物種類及相關排放數據		36
A1.2：溫室氣體總排放量（以噸計算）及（如適用）密度（如以每產量單位、每項設施計算）		36
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）		39
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）		39
A1.5：描述減低排放量的措施及所得成果		36
A1.6：描述處理有害及無害廢棄物的方法、減低產生量的措施及所得成果		39
A2：資源使用（一般披露） 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		
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）		37
A2.2：總耗水量及密度（如以每產量單位、每項設施計算）		41
A2.3：描述能源使用效益計劃及所得成果		34

附錄 A 香港聯交所參考

聯交所規定項目與關鍵績效指標 (KPIs)	與耐世特可持續發展重點要素的一致性	體現 2018 財年響應情況的頁碼
A2.4 : 描述求取適用水源上可有任何問題, 以及提升用水效益計劃及所得成果		41
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		40
A3 : 環境及天然資源 (一般披露) 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		
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		42
關注領域 : 社會		
B1 : 僱傭 (一般披露) 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		
B1.1 : 按性別、僱傭類型、年齡組別及地區劃分的僱員總數		17
B1.2 : 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率		18
B2 : 健康與安全 (一般披露) 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		
B2.1 : 因工作關係而死亡的人數及比率		30
B2.2 : 因工傷損失工作日數		31
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		30

附錄 A 香港聯交所參考

聯交所規定項目與關鍵績效指標 (KPIs)	與耐世特可持續發展重點要素的一致性	體現 2018 財年響應情況的頁碼
B3 : 發展及培訓 (一般披露) 有關提升僱員履行工作職責的知識及技能的政策 描述培訓活動 (例如僱主支付費用的內部和外部職業培訓)		
B3.1 : 按性別及僱員類別 (如高級管理層、中級管理層等) 劃分的受訓僱員百分比		19
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		20
B4 : 勞動力標準 (一般披露) 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		
B4.1 : 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工		21
B4.2 : 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟		21
B5 : 供應鏈管理 (一般披露) 提供耐世特管理供應鏈環境及社會風險的政策之相關信息		
B5.1 : 按地區劃分的供貨商數目		27
B5.2 : 描述有關聘用供貨商的慣例, 向其執行有關慣例的供貨商數目、以及有關慣例的執行及監察方法		28
B6 : 產品責任 (一般披露) 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		
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		29
B6.2 : 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法		29

附錄 A 香港聯交所參考

聯交所規定項目與關鍵績效指標 (KPIs)	與耐世特可持續發展重點要素的一致性	體現 2018 財年響應情況的頁碼
B6.3 : 述與維護及保障知識產權有關的慣例		29
B6.4 : 描述質量檢定過程及產品回收程序		29
B6.5 : 描述消費者數據保障及私隱政策, 以及相關執行及監察方法		29
B7 : 反貪污 (一般披露) 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		
B7.1 : 於彙報期內 (2018) 對發行人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		21
B7.2 : 描述防範措施及舉報程序, 以及相關執行及監察方法		21
B8 : 社區投資 (一般披露) 有關以社區參與來瞭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		
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)		22
B8.2 : 在專注範疇所動用資源 (如金錢或時間)		22