



2021

可持續發展報告



隨心操控的引領者

NEXTEER AUTOMOTIVE GROUP LIMITED

耐世特汽車系統集團有限公司

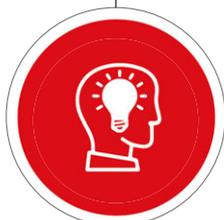
股份代號: 1316

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



擴展並多元化
收入基礎



強化
技術領先地位



利用EPS
賦能ADAS



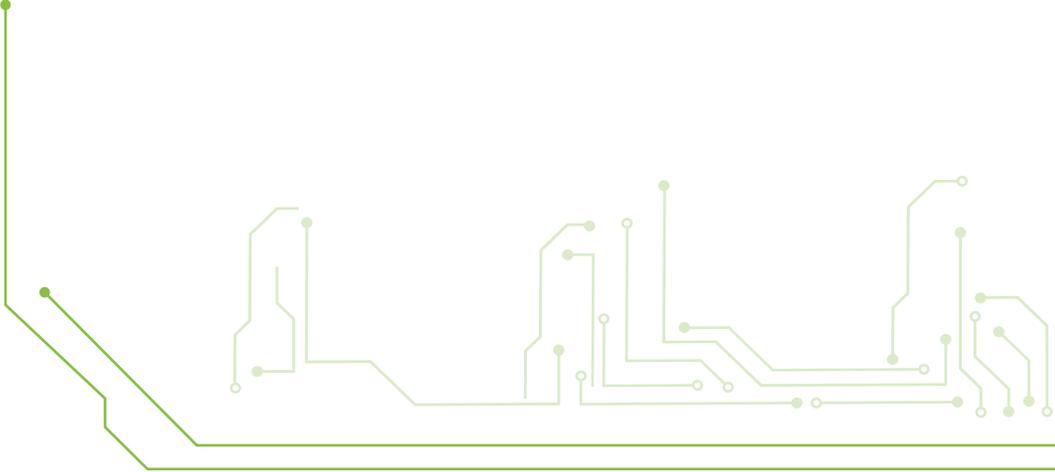
優化
成本結構



有選擇地尋求
收購和聯盟

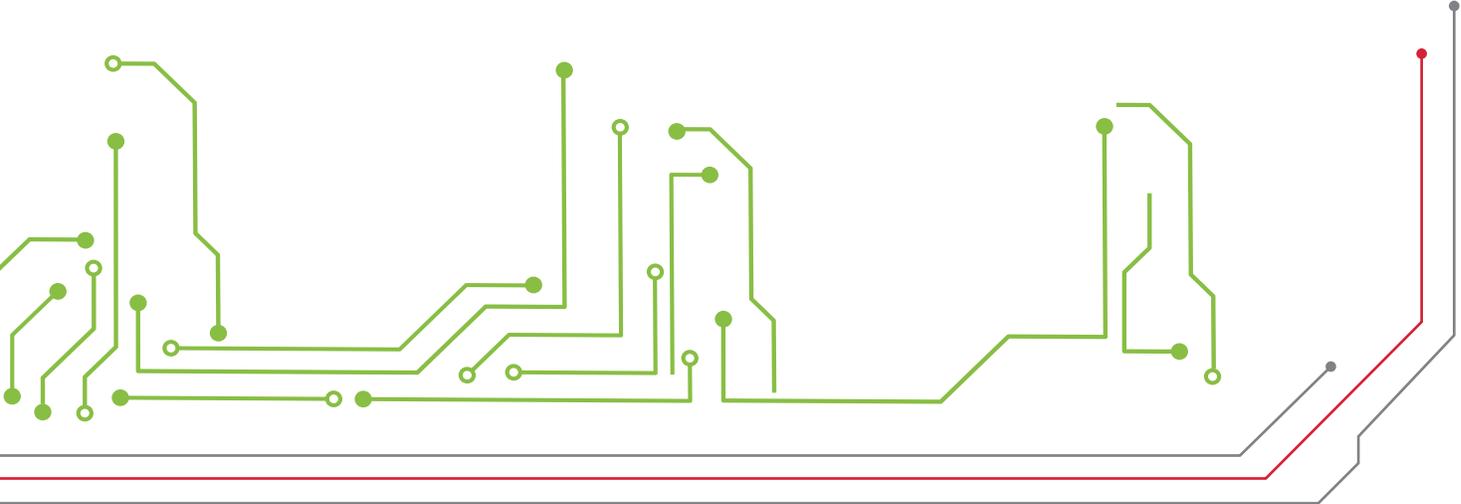


瞄準中國和
新興市場的增长



目錄

| | |
|-----------------|----|
| 領導寄語 | 2 |
| 關於耐世特 | 4 |
| 可持續發展在耐世特 | 8 |
| 商業道德 | 15 |
| 創造價值 | 26 |
| 環境、健康及安全 | 36 |
| 供應鏈 | 53 |
| 社區關係 | 57 |
| 報告指標索引 | 60 |



領導寄語

我們的「同一個耐世特」文化鼓勵所有員工擁抱可持續發展——賦予我們每個人自由，在耐世特的每一處所在，超越定義的工作範圍，去探索、理解、提出並持續改進要如何才能讓明天變得比今天更好。



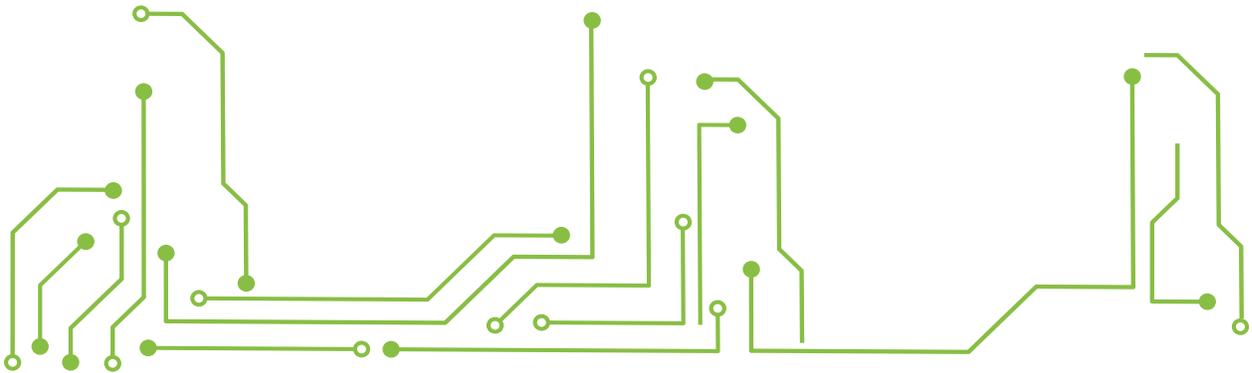
Robin Milavec

環境、社會及管治 (ESG) 工作的重要性怎麼強調都不為過。作為可持續發展指導委員會的主席，我很榮幸能為大家介紹耐世特2021年可持續發展報告，其中記錄了我們在ESG各個方面取得的進展。我們管理可持續發展的方法分為五個重點領域：商業道德、供應鏈、環境健康及安全、創造價值和社區關係。我在這裡總結了一些2021年的亮點：

商業道德。任何工作場所和公司文化都始於堅實的道德和誠信基礎、強而有力的企業管治措施以及對人權和勞工權利的最大尊重。2021年，我們推出了全球SmartWork政策，在工作場所和工作時間方面為員工提供更大的靈活性。我們繼續為員工創造機會，讓他們在耐世特學習並渴望成為領導力。在2020年推出多元性、公平性和包容性計劃RISE（尊重、包容、支持和公平）的基礎上，我們進一步定義了該計劃的界限，並探索了產生更大影響力的方法。我們的全球團隊還慶祝了國際婦女節。

創造價值。沒有創新，就沒有耐世特。事實上，我們共同的願景中就有陳述：「作為領先的運動控制技術公司，我們加速實現安全、綠色和振奮人心的移動出行。」為了實現這一願景，我們聚焦主要的行業大趨勢：電氣化、軟件／網聯、出行即服務、先進駕駛輔助系統 (ADAS)／自動駕駛 (AD)。我們在2021年繼續在工程領域進行投資，花費2.71億美元用於研究和開發。讓我感到尤為自豪的是，我們的線控轉向 (SbW) 與可收縮式轉向管柱技術、合資公司CNXMotion的制動轉向技術均獲得了《汽車新聞》所頒發的PACEPilot創新前瞻獎；線控轉向 (SbW) 與可收縮式轉向管柱技術以及自動轉向執行器獲得了2022年國際消費電子展 (CES) 創新大獎。隨著汽車行業向電氣化和自動化的轉型，耐世特所扮演的角色也尤為重要。我們的產品是實現低碳經濟的天然解決方案。

環境、健康及安全。採取行動應對氣候變化對我們的世界來說是一個緊迫的問題。耐世特在氣候變化應對戰略方面取得了重大進展。跨職能氣候變化專項工作組自2020年成立以來領導了多個氣候相關的舉措並在2021年



繼續加大與各區域團隊的合作力度，例如進行物理和轉型風險評估，考慮氣候情境分析，合作進行氣候目標設定評估並在全球探索可持續能源的可能性。從健康和安全的角度來看，我很高興能看到其中一些指標達到了九年以來的最低值。

供應鏈。我們的供應商，我們的夥伴。我們認識到並理解供應基地是我們業務框架的延伸。2021年，我們實施了一項新的可持續發展問卷自我評估流程，以評估供應商遵守我們《企業社會責任（CSR）供應商原則》的情況。這些原則傳達了我們對供應商的環境和社會期望，包括供應商在其組織內制定環境政策聲明並尋求環境培訓。我們在2021年仍然面臨供應鏈中斷的問題，但我們的團隊能夠迅速動員並最大限度地減少其對生產造成的影響。

社區關係。簡單來說，Nexteer Cares。在過去幾年中，我們通過企業社會責任項目已經貢獻了210多萬美元和72,000多個員工志願者小時數，以支援我們在全世界各地

生活和工作所在社區的慈善事業和項目。我們在2021年繼續著抗擊新冠肺炎疫情的相關舉措，包括疫苗接種診所、支持當地健康部門並盡可能的分享物資，而我們在全球的同事也以許多積極的方式影響著他們的社區。

正是由於這些努力，耐世特再次被《新聞週刊》評選為美國最負責任的公司之一。感謝我們的員工、供應商、客戶、社區和許多其他幫助實現這一目標的人，讓我們繼續攀升與進步。花點時間回想一下報告中那些共同努力、激動人心的成果，讓這一過程推動我們向前邁進，讓明天比今天更好。

Robin Milavec 謹上

耐世特汽車系統

總裁、首席技術官、首席戰略官和執行董事

可持續發展指導委員會主席

關於耐世特

耐世特汽車系統是一家全球領先的先進轉向及傳動系統、先進駕駛輔助系統 (ADAS) 及自動駕駛 (AD) 賦能技術的公司。耐世特以其在硬件、軟件及電子上的自主開發及全面系統集成能力作為全面服務供應商的競爭優勢。

作為隨心操控的領導者，我們專心致志及努力不懈，利用在先進轉向及傳動系統的設計、開發及生產優勢，為我們的客戶提供與眾不同的增值解決方案。我們開發促成安全新時代及所有級別的ADAS/AD性能，以及支持所有車輛推進模式（傳統內燃機、混合動力或純電動系統）的創新解決方案。整體而言，我們為現今世界和日益電氣化和自動化的未來創造更安全、更綠色及更有趣的駕駛體驗。

我們將系統與整車廠汽車完美整合的能力，印證了我們逾110年整車集成專長及產品工藝的歷史傳承。我們的「同一個耐世特」文化激勵員工透過在本公司各個環節

中專注其核心價值（以人為本、卓越運營及發展壯大），實現個人及職業成長。

我們矢志透過交付可靠且以安全為本的產品，及建立持久的關係，成為我們客戶及供應商的首選夥伴。

耐世特憑藉以下優勢提供實際且從整車角度出發的解決方案：

- **客戶至上：**堅守承諾而受到尊重和信賴
- **積極主動：**細心聆聽，瞭解客戶需要
- **創新求變：**引領在轉向及動力傳動系統以及增值服務市場的創新
- **靈活機動：**反應迅速，提供優質和高成本效益的解決方案
- **全球化：**不論何時於任何目標客戶市場，每次均致力超越客戶和車輛所需

全球佈局



nexteer
AUTOMOTIVE
公司概覽

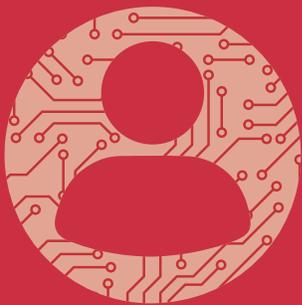
分佈於

6大洲



60+名全球客戶

~12,000
名員工



56% 的
受薪員工
從事技術
工作*

\$34 億
美元的收入



\$268 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

* 於2021年，耐世特全體受薪員工的56%從事工程相關工作。



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、質量和價值。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，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。

環境、健康及安全

耐世特致力於在所有活動中都推廣關注環境、健康及安全責任的文化：

- 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 植入我們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

耐世特

五

創造價值

耐世特通過以下途徑創造價值以實現全球的利潤增長和平衡發展：

- 創新
- 與成功的整車製造商 (OEM) 合作
- 發展地域、客戶及車輛平台的多樣性



重點領域

社區關係

耐世特通過以下途徑履行企業公民義務：

- 力求成為各個所在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持
- 支持並鼓勵員工參與公司認可的社區活動



- 通過支持科學、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
- 通過支持讓員工參與的、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

本章節——可持續發展在耐世特
 耐世特五個重點領域
 2021年可持續發展的亮點與認可
 在耐世特管理可持續發展
 關於本報告
 我們對重要性的探索
 利益相關者的參與度

可持續發展在耐世特

我們管理關鍵可持續性問題的方法分為五個重點領域：商業道德、供應鏈、環境健康及安全、創造價值和社區關係。綜上所述，這些領域代表了我們的企業可持續發展框架。我們在前兩頁中對每個領域進行了描述。



在實驗室中工作的耐世特工程師。

2021年可持續發展的亮點與認可

以下是我們2021年在五個重點領域中的可持續發展亮點和獲得的認可。更多信息，請參見我們2021年年報。

商業道德：

- 連續第3年被《新聞週刊》評為美國最負責任企業之一
- 在巴西和摩洛哥獲評「最佳職場」稱號

供應鏈：

- 連續第2年被通用汽車評選為通用汽車年度供應商

環境、健康及安全：

- 在墨西哥簽署了可再生能源協定，以解決我們墨西哥業務消耗的大約80%的能源

創造價值：

- 創新的線控轉向 (SbW) 和可收縮式轉向管柱技術的組合榮獲2021年《汽車新聞》評選的PACEpilot創新前瞻獎
- 憑藉其帶可收縮式轉向管柱的線控轉向 (SbW) 和自動轉向執行器榮獲兩項2022年國際消費電子展 (CES) 創新獎
- 憑藉企業整合技術領導力獲得美國製造協會頒發的2021年製造業領導力大獎
- 因其「創新的網絡安全架構」榮獲了IDG旗下《CSO》雜誌的CSO 50獎
- 投資2.71億美元用於研發
- 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
- 預計25%的電動助力轉向系統、管柱與中間軸以及傳動系統的已簽約業務訂單量與電動車輛應用相關

社區關係

- 員工在過去5年中貢獻了超過72,000小時的社區志願者服務

可持續發展在耐世特

在耐世特管理可持續發展

耐世特通過三層管治架構管理可持續發展工作：



我們的**可持續發展監控和報告框架(SMRF)**指導我們進行外部披露，它與《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》附錄27所述《環境、社會及管治報告指南》（聯交所《環境、社會及管治報告指南》）相一致。我們每年對該框架進行審查和更新，以反映我們的重要性議題（參見第13頁），並確保其仍然符合適用的報告要求。

董事會

我們的董事會監督ESG相關問題和重要方面，包括審查和批准重要性矩陣和可持續性報告。更多有關我們一般管治實踐的資訊，請參見第15頁。

可持續發展指導委員會

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。

2021報告年度，可持續發展指導委員繼續定期和按需隨時召開，為推進可持續發展舉措提供領導見解。例如，可持續發展指導委員：

- 共同主辦「可持續發展洞察」領導層小組討論會，以提高對創新、氣候和能源效率等可持續發展總體框架和特殊主題的認識
- 將可持續發展議題納入全球領導力會議的戰略論壇和分組討論會中
- 審查和批准ESG重要議題，作為重要性評估過程的一部分
- 對氣候風險評估的關鍵發現和主題專家建議進行評估
- 向董事會和/或其審計及合規委員會進行ESG重要領域的彙報
- 提供領導層的洞察力以增強我們的新願景宣言，擁抱可持續發展思維

可持續發展在耐世特

可持續發展工作小組

耐世特可持續發展工作小組成員負責制定可持續發展舉措和政策，並與管理層合作以對耐世特的可持續發展戰略、發展方向和表現產生直接影響。這些特別的跨部門努力包括：

- 合作進行年度可持續發展報告，包括收集資料和內容
- 制定目標和關鍵績效指標
- 審查和更新重要性議題
- 定期審查和修訂耐世特的可持續發展監控和報告框架，以適應不斷變化的情況
- 監測已識別和正在出現的可持續發展風險和趨勢，並協助進行適當的風險處理
- 在整個公司作為大使耕耘和宣導可持續發展文化

此外，耐世特的氣候變化專項工作組 (CCTF) ——可持續發展工作小組的一個子集——協調識別和評估組織內的氣候風險。更多資訊請參見第37頁。

每年對可持續發展工作小組的成員進行評估，以確保其成員所扮演的角色和承擔的職責對耐世特可持續發展框架有直接的影響，並符合香港聯交所的ESG報告要求。耐世特可持續發展工作小組的成員定期召開會議以評估流程、分享最佳實踐並制定行動方案。

作為共同合作耐世特可持續發展舉措的「朋友圈」，我們很自豪地分享拓展至整個組織的漣漪效應之證據，以擴大「可持續發展的綠色圈子」。我們的「同一個耐世特」思維賦予我們每一個人超越既定工作範圍的自由，我們將繼續探索和推進我們的可持續發展之旅，追求更美好的明天！

朋友圈，又名

Virginia Li – 可持續發展總監

Jason Hatfield – 全球環境、健康與安全總監

Jonas Regenfuss – 歐洲、中東、非洲及南美地區法務總監

關於本報告

這是耐世特汽車系統集團有限公司（耐世特、耐世特汽車系統或本公司）的第六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香港聯交所的《環境、社會及管治報告指南》中規定的適用要求和報告原則。我們將與香港聯交所ESG要求相符的表現結果在本報告中進行了展示，並以綠色標記作為其特有標誌。耐世特還參考全球報告倡議組織 (GRI) 標準制定了本報告中的資訊。耐世特與香港聯交所ESG、GRI和聯合國可持續發展目標相關的報告指標可參見第60頁的附錄。

本可持續發展報告包含耐世特汽車系統在2021財政年度（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、以及在耐世特控股的合資企業工作的全部全職員工和兼職員工。與2020年可持續發展報告相比，除環境部分標明的相關更新外，本可持續發展報告的邊界和範圍沒有重大變化。用於關鍵績效指標 (KPI) 的標準、方法、假設和/或計算參考，以及關鍵轉換係數的來源會在適當的情況下進行說明。在合理可行的情況下，在計算KPI時應採用一致的方法，任何影響有意義比較的變更會進行說明。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。

在發佈之前，本報告由耐世特可持續發展工作小組、可持續發展指導委員會與披露委員會共同審閱，並最終由董事會審查通過。

可持續發展在耐世特

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（前身為碳披露項目）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**我們對重要性的探索**

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。

我們在2015年完成了首次重要性評估，並以此創建了沿用至今的五個重點領域。2018年，我們對重要性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。

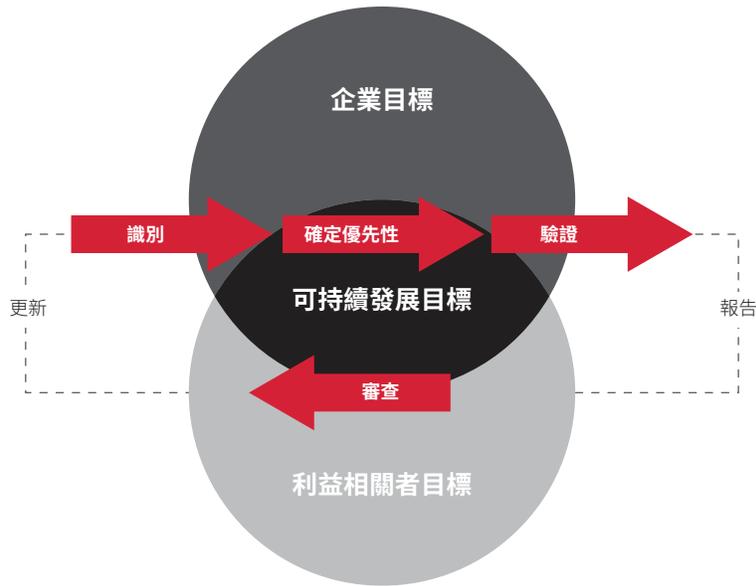
在2019年和2020年報告年度，我們積極開展了全面的審查，並擴大範圍，將來自內外部不同利益相關者的具體反饋納入其中。該全面流程包含三個關鍵步驟：

1. 我們全面審查了公開資訊，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、行業和全球認可的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。
2. 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（GOC）、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，同時也根據更廣泛的社會期待的潛在影響對其進行排序。
3. 一旦收到並分析了調查結果，我們根據專業判斷和外部視角（如可持續發展報告條款和指南、第三方ESG評級和排名組織、投資者的ESG方法等）應用加權評分。在這些機制中被持續強調的主題最終將在重要性評估中得到更多重視，其在矩陣中的重要性將增加。

2021年，我們通過對GOC、員工和供應商的問卷調查，更新了重要性評估。然後我們遵循上述第三步，考慮投資者、第三方ESG評分和排名組織，以及商業聯盟和／或非營利組織的方法更新。最後，我們綜合了從投資者和客戶對話以及資訊請求中收到的直接反饋。

可持續發展在耐世特

我們的重要性流程



在2021，大多數重要性主題在我們的矩陣中保持著與前幾年差不多的範圍。然而，我們已經注意到一些關鍵變化：

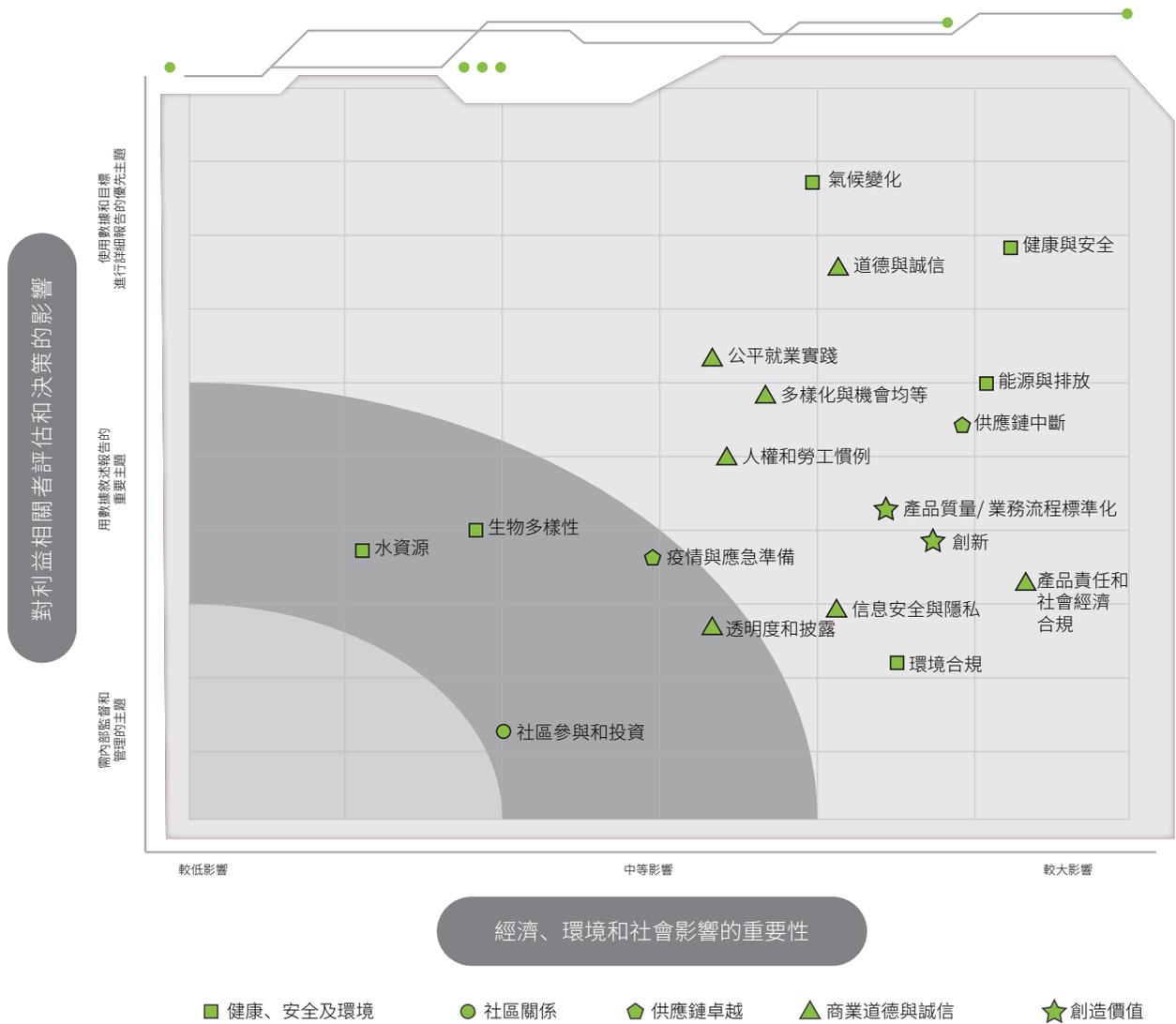
- **供應鏈中斷**是我們根據行業及新冠疫情影響所新增的重要主題。重要性評估將該主題劃分為更高影響類別。請參閱第56頁瞭解我們如何管理供應鏈中斷。
- **氣候變化**在我們的客戶和供應商、以及幾乎所有外部可持續發展報告條款和指南、第三方環境、社會及管治評級和排名組織、投資者的環境、社會及管治方法監管機構和其他方面都得到重視，因此它的重要性有所增加。在我們的氣候變化戰略不斷發展的同時（見第37頁），我們的GOC也認識到需要優先考慮這一主題。
- 考慮到**能源**與排放和氣候變化影響的直接關係，能源在去年的評估結果中重要性有所增加。該主題仍然是我們運營團隊的優先事項，他們正在實施能源效率項目和探索可再生能源，在平衡環境可持續發展努力的同時優化成本（見第38頁）。

- 與人才相關的話題——**公平就業實踐和勞動關係、人權和勞工慣例、多樣性和機會平等**—作為對耐世特有更大影響的領域都保留了它們的重要性，如果沒有在我們的矩陣中上升到更重要的位置的話。吸引和留住人才仍然是耐世特的重點（見第20頁）。

我們致力於定期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。

可持續發展在耐世特

我們的重要性矩陣



本章節——利益相關者的參與度

利益相關者的參與度



本章節——商業道德

道德, 合規與誠信

我們的員工舉措

吸引並留住頂尖人才

慶祝／讚揚獨特性: 多樣性、公平性和包容性在耐世特

商業道德

道德, 合規與誠信

在耐世特, 以道德和透明的方式運營是我們為人處世的核心。誠實、正直和良好的判斷力對我們的聲譽和成功至關重要。我們要求業務中每一級別的每個人都能維護耐世特在個人和業務往來中恪守道德的承諾。為了繼續成為客戶和供應商敬仰和信任的首選合作夥伴, 我們認真對待任何可能違反我們高標準信任和透明度的行為, 並採取了多項措施來維護這種尊重文化。

有力的管治實踐

耐世特致力於成為最高標準企業公民中的一員。我們的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、ESG有關的事項。在編製本報告時, 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。

我們承諾企業的運營遵從所有適用的法律法規。在本報

告年度, 沒有法律及法規不合規的重大問題。此外, 我們承諾以最高的道德標準管理企業。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。

我們的《行為準則》規定了開展業務時必須遵守的標準。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
- 在耐世特的公開交流和所申報的文檔中進行全面、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

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。

商業道德

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資源以方便大家提出問題、尋求指導，和／或匿名舉報可疑的不當行為。

維護人權和勞工標準

HKEX B4, B4.1, B4.2

耐世特致力於在其對人權和尊嚴的承諾中起到領導和促進作用。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。

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, B7.1, B7.2, B7.3

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，以合法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。

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；以及通過電話或在線表格向我們的道德熱線作匿名報告。

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。

我們的員工

在耐世特，員工是我們最重要的資源。我們通過創新創造價值並為客戶定義解決方案的能力是我們員工辛勤工作和創造力的直接結果。我們全球團隊的競爭力和能力加上積極的態度、主人翁意識和團隊精神都是無與倫比的。「同一個耐世特」文化讓我們與眾不同。

我們的「激勵授權，超越自我，盡享自由」之旅不僅僅是一句口號。我們努力通過解鎖團隊的創新和創造力來迎接挑戰。我們信奉一種多元包容的文化，每個人都能帶來獨特的價值。我們的集體智慧是我們成功的關鍵。

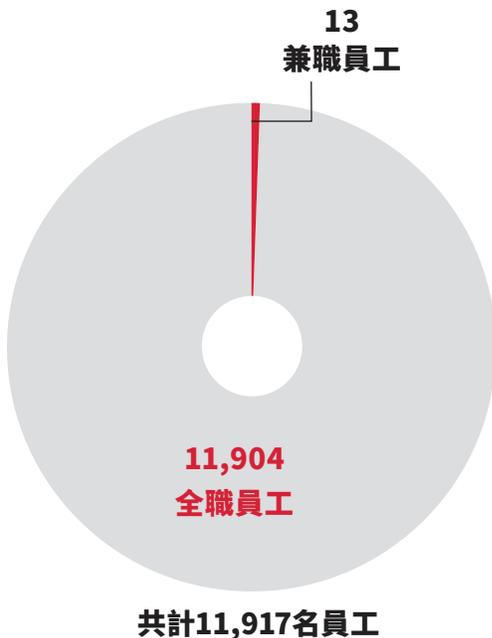
Cheryl Krieger

企業傳播與全球人才管理
兼總部人力資源總監

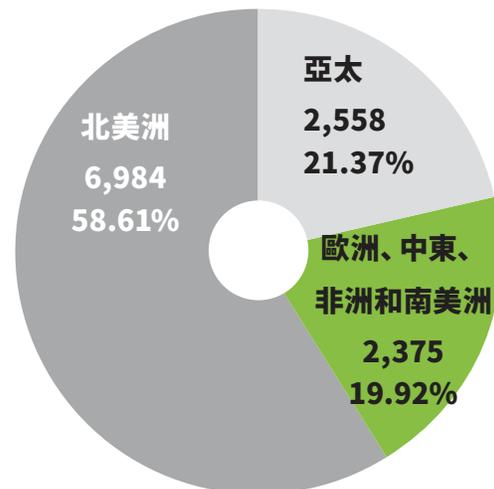
HKEX B1.1

截至2021年12月31日，耐世特全球團隊共有11,917名員工，其中包含11,904名全職員工和13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。

按僱傭類型劃分的僱員總數



按地區劃分的僱員總數



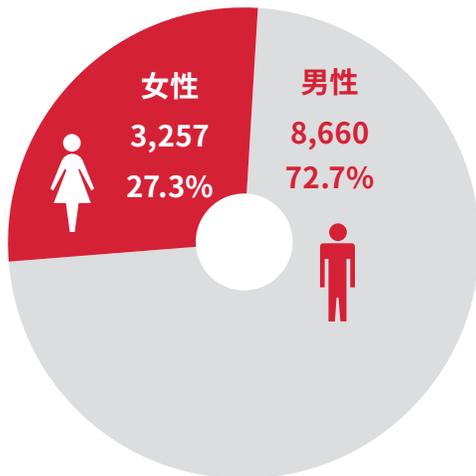
商業道德

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 | 2,556 | 2 | 2,558 |
| 歐洲、中東、非洲和南美洲 | 2,373 | 2 | 2,375 |
| 北美洲 | 6,975 | 9 | 6,984 |
| 總計 | 11,904 | 13 | 11,917 |

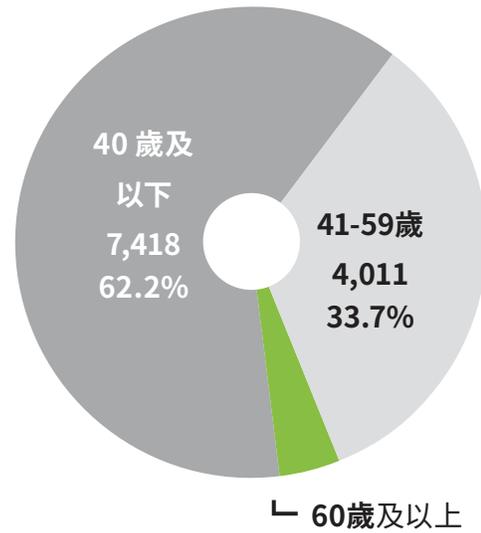
性別與年齡多樣化

僱員總數按性別分佈



員工總人數
% 佔員工總
數的百分比

僱員總數按年齡分佈



員工總人數
% 佔員工總
數的百分比

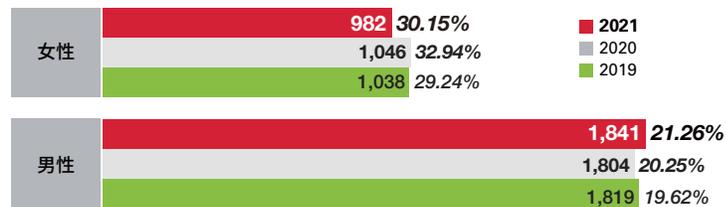
員工流失率

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。

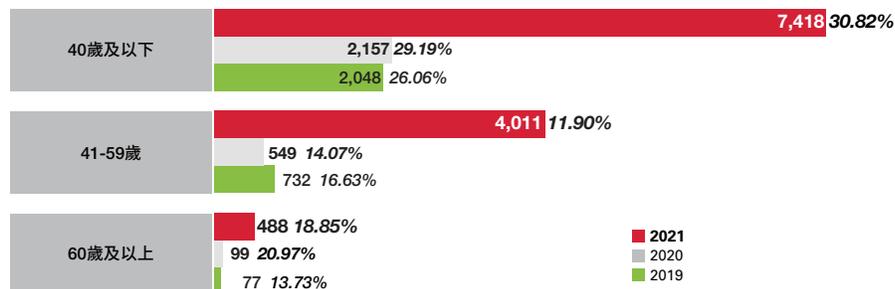
| 地區 | 員工流失數 2021 | 員工流失率 (%) 2021 |
|--------------|---------------|-------------------|
| 亞太 | 455 | 17.79 |
| 歐洲、中東、非洲和南美洲 | 318 | 13.39 |
| 北美洲 | 2,050 | 29.35 |
| 總計 | 2,823 | 23.69 |

員工流失率的性別分佈



員工流失數和流失率 (%)

員工流失率的年齡分佈



員工流失數和流失率 (%)

商業道德

我們的員工舉措

我們致力於關注員工體驗，並認識到新冠疫情已經改變了工作場所和員工期望。我們正在利用這一良好的機遇進行變革—以不同的方式思考、成為不同的存在，並創建一個人們真正的每天都希望成為其一部分的組織。我們營造了一個持續學習的環境，並尋求和提供機會鼓勵員工在專業和個人方面不斷發展。在耐世特，員工的聲音很重要，我們將繼續專注於提供工具、資源和環境，讓他們發揮最佳水準。

僱傭政策及合規

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。我們還致力於踐行公平、公正的招聘舉措。

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。我們有多個全球合規標準（包括《行為準則》）可以幫助我們更好地履行對利益相關者負有的責任，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，現有員工必須參加年度培訓。在2021年的《行為準則》培訓項目中，公司的培訓的整體完成率約為86%。

吸引並留住頂尖人才

作為一個以解決方案為導向的組織，耐世特對創新的深度投入超越了我們的產品和技術，延伸到了我們業務的各個方面——包括我們的員工。我們意識到瞭解求職者最在乎的事項以及確保聚焦如何提升自我能力以吸引並留住頂尖人才的重要性。還有什麼比直接去源頭瞭解更好的方法呢。我們開展焦點小組，對候選人、新員工和學生進行調研以瞭解不斷變化的優先事項和趨勢，並評估他們在耐世特招聘和入職過程中的體驗。我們的焦點小組和調研在2021年提出的最優先事項和我們採取的行動包括：

靈活的工作安排。我們於2021年實施的SmartWork（智慧職場）政策為從事符合條件工作的員工提供靈活的工作安排選擇。該政策提供了基本規則和總體原則，作為指導以支援我們的「同一個耐世特」文化內的一致性及其所帶來的合作精神。它意識到天下沒有通用的解決方案，因此可以根據不同的法律、文化和業務需求進行本地定制，以適用於我們全球各地多樣化的員工群體開展的許多不同活動。

個性化的職業規劃以及在組織內成長和流動的機會。我們能夠提供個性化的職業規劃和在組織內流動的機會，使員工有機會在全球範圍內豐富他們的經驗。為了支持國際員工流動，我們應用了移民資源，如網站、午餐學習、由經理更新最新資訊的會議，以便更好地教育和支援我們的員工和經理，讓他們瞭解相關的機會、政府要求和常見問題，以確保獲得一次積極的體驗。



在摩洛哥的耐世特員工完成「同一個耐世特」文化培訓。

商業道德

做重要的工作。耐世特鼓勵領導層與員工經常進行一對一的討論。我們認為，在員工所在的地方與他們會面非常重要，可以幫助他們通過歸屬感和目標感提升工作中的成就感。

為一家道德且可持續發展的企業工作。正如本報告所表明的，我們在可持續發展的道路上取得了巨大的進步，並將繼續如此。我們通過創造性的溝通、教育活動和參與的機會將員工與這一旅程聯繫起來。

培養人才

HKEX B3

我們致力於創造一種文化，讓員工有時間和空間去學習、探索和表達新想法，利用我們的差異以及集體智慧。每個人都有自己獨特的經歷和觀點，這有助於公司的發展。

儘管疫情繼續影響著我們許多地點的現場學習，但我們利用創造性的學習解決方案和虛擬平台，繼續鼓勵跨職能和跨區域合作。這些培訓使我們能夠相互學習，並對不同的觀點有更深入的理解。其中一些有創意的機會包括：

- 虛擬的領導力分組會議以解決影響耐世特的關鍵話題
- 員工「駭客馬拉松」集體討論改善員工體驗的創造性解決方案
- 圍繞線上學習課程的虛擬小組討論

我們為各級員工提供全面的培訓和發展，並為當前和未來的領導者提供量身定制的項目。耐世特繼續擴展最初於2020年推出的全球技術和行為能力框架，包括：

- 增強了報告和系統功能，豐富了我們的招聘實踐

- 發展和繼任規劃
- 通過學習框架為每個能力和級別提供推薦的發展方法
- 職業規劃

這些優化增強了我們提高員工技能的能力，不僅有助於耐世特在快速變化的環境中保持競爭力，克服外部技能短缺的問題，還為員工提供了職業發展和內部流動的資源和機會。我們在2021年的關鍵人才發展計劃包括：

- **賦權員工發展系列：**美國的月度學習系列，主題由員工在調研中的反饋決定，通過電子學習和小組討論相結合的方式進行。
- **3個夥伴項目：**旨在為新員工、外籍員工和即將轉崗到歐洲、中東、非洲和南美地區的員工提升在耐世特的員工體驗。一個由三名經驗豐富的同事組成的團隊，通過日常支援、提供關鍵的在職資訊，以及從同齡人的角度提供職能和文化指導，作為「夥伴」提供聯合指導。為了產生更大的影響，這三個夥伴的組合包括一位領導層、一位從事類似工作的同事和一位文化大使。
- **墨西哥的技能提升項目：**為了支持快速增長和對人才的需求，墨西哥啟動了一項發展計劃，提高內部候選人的技能，提供新的職業機會，並能滿足72%的必要崗位需求。
- **技術論壇：**我們的亞太地區建立了一個知識和經驗共享平台，讓我們的員工分享、討論、交流和相互支援專業知識、見解、想法和創意。在過去兩年裡，有超過400名工程師參加了11次會議，受益匪淺。

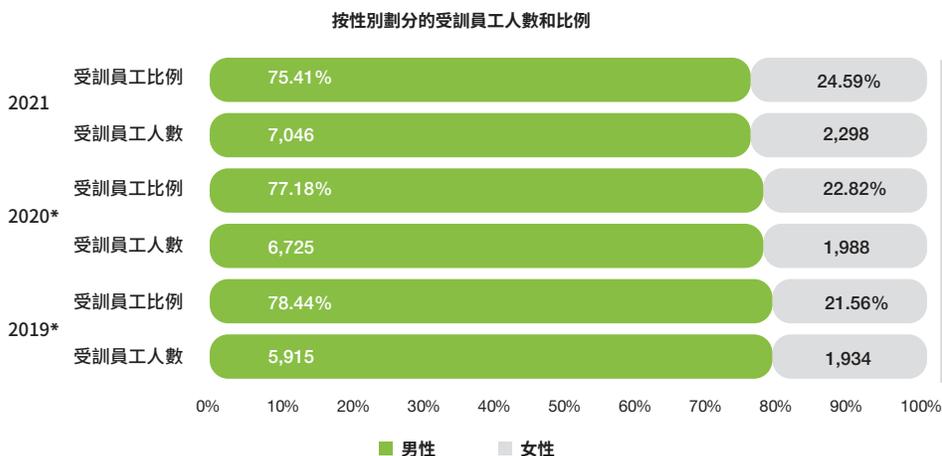
商業道德

HKEX B3.1

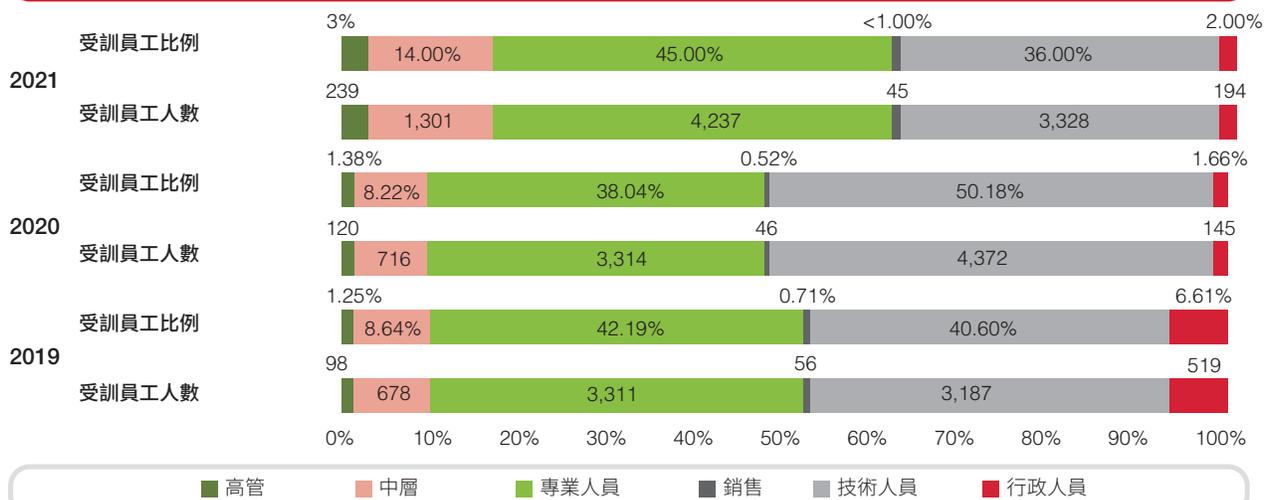
下圖展示了按性別和僱員類別劃分的受訓員工人數和比例。

受訓員工人數和比例

9,344
名員工接受了培訓
78.41%
的員工接受了培訓

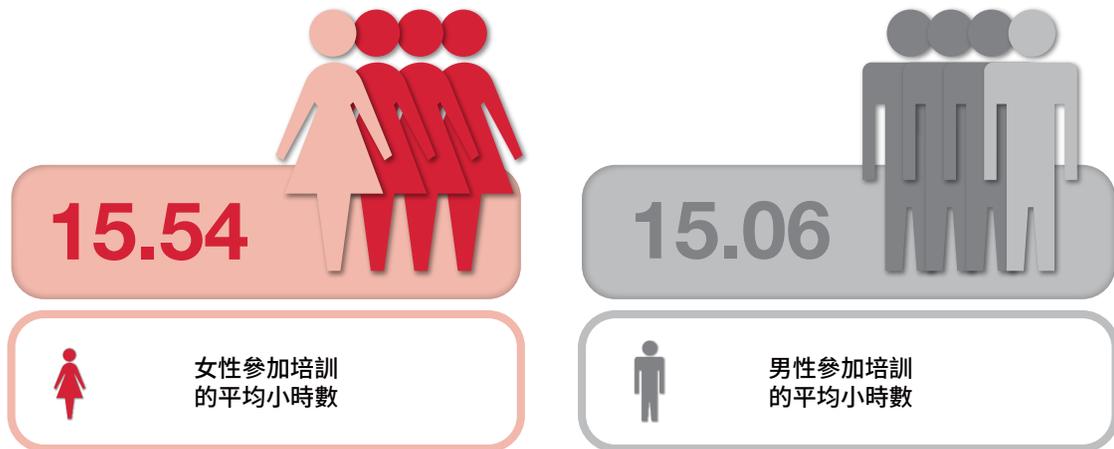


按僱員類別劃分的受訓員工人數和比例

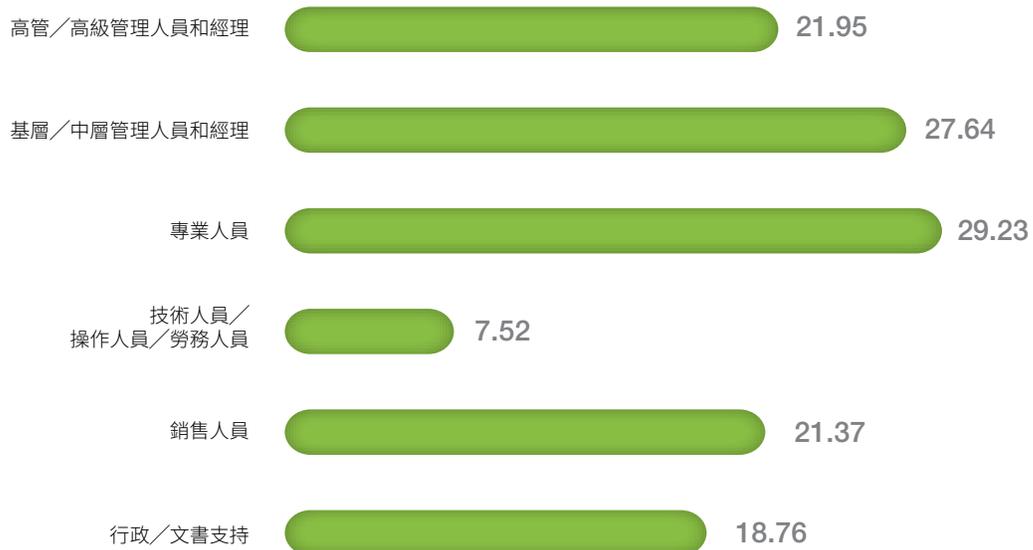


HKEX B3.2

2021年按性別劃分的平均培訓小時數



2021年按僱員類別劃分的平均培訓小時數



商業道德

裝備我們的領導者

我們的領導者層在推動耐世特的增長、發展和創新方面發揮著關鍵作用。我們還認為，成功領導力的關鍵在於影響力，而不是權威。領導力總是在不斷發展，是一項需要不斷學習、鍛煉和磨練的技能。為了幫助我們的領導者取得成功，我們在2021年實施了幾個新項目，包括：

- **領導力學習系列：**通過線上學習和小組討論相結合的方式，針對各種領導力主題進行持續學習和改進的月度學習系列。
- **影響者領導力通訊：**專為領導者設計的月度通訊，提供少量的學習、資源和靈感。
- **首次管理者培訓和經驗豐富的管理者發展計劃：**結合線上學習、行動學習課程、輔導、小組指導等的明確學習路徑，以確保耐世特的領導者在一系列不同的主題上做好充分準備，包括關鍵領導能力、耐世特政策和實踐，以及個人發展。
- **迷你型生產經理 (APL) 項目：**旨在提高車間日常管理的靈活性和效率，該計劃授權迷你型生產經理團隊負責績效改進，推動跨職能問題解決以及風險和機遇識別。通過量身定制的技術培訓和實踐，迷你型生產經理們培養了專業和領導能力。

學習的機會是無窮無盡的，跨團隊共用知識是一個日常概念，工作環境源於協作，管理者關注短期和長期目標以及公司文化。

一名員工在敬業度調查中的反饋

聆聽我們的員工

我們的目標很簡單：讓耐世特成為員工工作、發展和成長的最佳場所。瞭解員工的需求對他們的體驗和成功至關重要，最終也對耐世特的成功至關重要。我們在2021年使用了各種方法來收集員工反饋，並對所採取的行動進行更大的關注以確保改進。除了本報告其他部分提到的調研和會議外，其中一些方法還包括：

- **年度員工敬業度調查：**我們在2020年進行的月度員工敬業度調查「號脈」在動態的疫情環境中以適當的節奏提供了有價值的見解。在2021，我們回到了一年一度的調研。這讓我們收穫良多，如實時的結果、增強的報告和分析能力、帶有外部基準的互動式儀錶板、系統生成的見解以及建議聚焦的領域。隨著全球78%的員工做出回應，我們收到廣泛的反饋將為2022年的計劃提供資訊。
- **在每兩個月一次的全球領導力更新電話會議上進行開放式問答：**鼓勵世界各地的員工向我們的高級領導層提問，任何問題都不受限制。
- **參與：**我們內網上的匿名問題提交門戶允許員工向高層領導提交問題，其他員工可以「投票」選擇他們最喜歡的問題。然後，領導層會在近期的電話會議、全員大會或其他適當的溝通方式中進行回答。
- **文化指數調查：**由於我們的文化和充分挖掘員工潛力的能力是一種競爭優勢，我們為領導團隊開展了一項文化調研。這些產出提供了更多且不同的視角，並促成了2022年要實施的結構化的行動計劃。

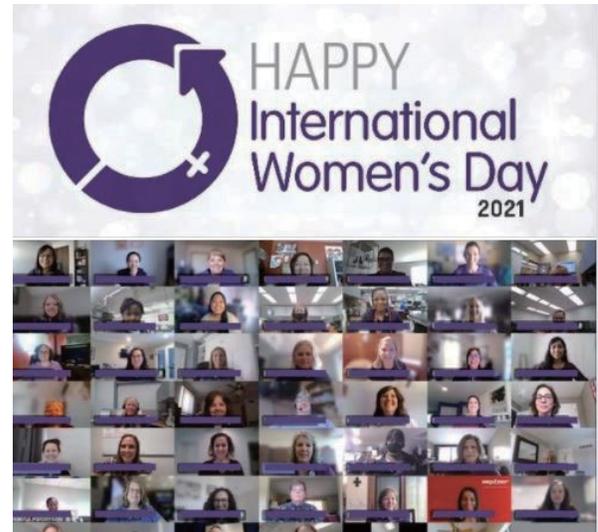


耐世特中國獲評大蘇州最佳僱主。

為獨特性喝彩：多樣性、公平性和包容性在耐世特

2020年末，耐世特宣佈了其多樣性、公平性和包容性項目——RISE，代表尊重、包容、支持和公平。在耐世特，我們相信多樣性推動創新。我們致力於建立一種文化，其中差異是至關重要並受到重視的，包括認可我們的過去和聚焦卓越。2021年，我們：

- **引入了巴西的多樣性和包容性項目。**該項目有五個支柱且每個支柱都有具體的目標和活動：性別、殘疾、性取向、世代和種族／文化多樣性。
- **慶祝國際婦女節：**每年的國際婦女節我們都為婦女對世界和我們公司所作出的成就和貢獻進行慶祝。在2021年，耐世特女子俱樂部舉辦了一場虛擬的講演和討論，「蝴蝶效應：選擇挑戰」。作為小組討論的一部分，女性講述了她們如何通過一次談話導致了觀點的重大轉變。討論引發了關於耐世特如何是一家具有挑戰性的公司，以及我們要在DE&I工作中推進的的文化規範等建設性的話題。耐世特的兩位有影響力的領導人勞工、就業及合規首席法律顧問助理兼多元性、公平性與包容性總監Kym Reeves和全球副總裁、美國首席運營官Jill Dralle分享了她們選擇挑戰不平等現象的具體例子，以及他們各自的積極成果。



耐世特女子俱樂部在2021年國際婦女節舉辦了一場線上的展示和討論活動。

我向你們所有人提出挑戰，請大家思考一下自己要如何實現改變——如何選擇讓自己的聲音被聽到，如何在你們知道某些事情感覺不對勁時傾聽內心的聲音。這並不容易，但請記住——一個小動作就可以產生大影響，這就是蝴蝶效應。

Kym Reeves

勞工、就業及合規首席
法律顧問助理兼多元性、
公平性與包容性總監

本章節—— 創造價值

通過創新創造價值

我們已識別的行業大趨勢

認可與獎勵創新

產品責任

創造價值

通過創新創造價值

耐世特對創新的持續關注繼續說明我們在強化現有產品組合和不懈的未來創新之間保持平衡。

聚焦研發

HKEX B6.3

截至2021年12月31日，耐世特的全球專利組合包括795項專利申請和1,126項已授權專利。已授權專利的持續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。專利申請量在2021年同比略有下降，但與前一年的增長率保持一致。與我們的創新關注點相一致，25%的已授權專利與軟件即產品、線控轉向和/或先進駕駛輔助系統或自動駕駛支持技術這些我們將在未來提供的產品相關，這確保了我們與行業大趨勢保持一致。在2021年中，另有12%的專利申請中與這些已確定的大趨勢直接相關。我們強大的專利組合證明瞭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。

我們所確定的行業大趨勢

電氣化

出行即服務

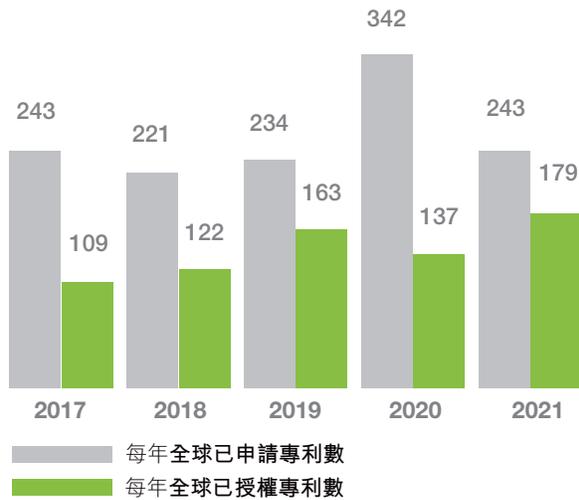
軟件/網聯

先進駕駛輔助系統/自動駕駛

我們致力於保護我們的知識產權，這對業務增長和從競爭對手中脫穎而出的能力至關重要。耐世特遵守所有適用的知識產權法律法規。我們積極申請對耐世特知識產權的保護，以捍衛我們的專有權。

創造價值

2017–2021財年全球已授權和已申請專利



耐世特在客戶和產品拓展方面繼續增長並在充滿挑戰的環境中航行：客戶對疫情的反應都各不相同，從全面取消項目到暫停和延遲。面對與疫情相關的眾多外部問題，包括供應鏈的困境，耐世特能夠做出必要的調整以抵消逆勢，同時為我們的客戶提高業務的連續性。

2.71億美元的工程支出使公司能夠在維持目前運營的同時，為我們未來產品組合的研發提供大量投資。例如，耐世特正在創造新技術，利用我們在先進轉向和傳動系統方面的設計、研發和製造優勢來實現電動車（BEV）的轉換。下頁中的圖表顯示了研發和資本支出（Capex）的同比趨勢。

我們正在邁向的世界中，有越來越多的車輛將會需要充電而非加油，整車的技術都將需要進化，而不僅僅是與燃油相關的零部件。在耐世特，我們支持行業電氣化大趨勢的一個方式就是通過我們全系的動力艙內高輸出電動助力轉向系統，其增強的負載能力能滿足電動車輛更高的負載需求。

David Byers

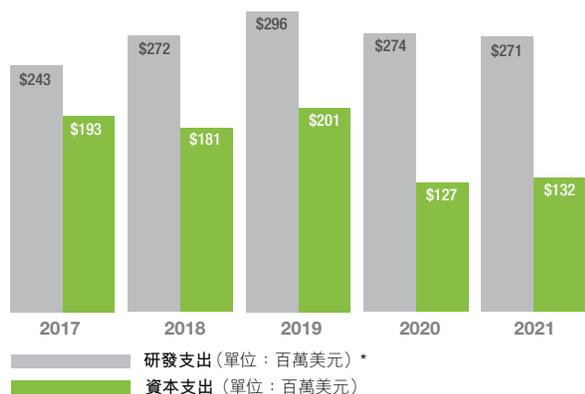
全球電動助力轉向產品線
副總裁



耐世特中國第200萬套齒條式EPS下線。

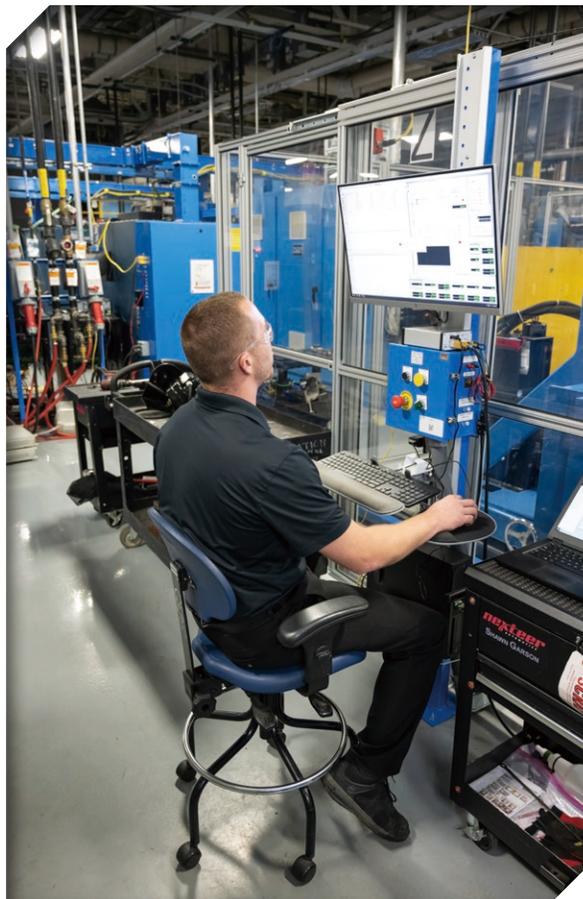
創造價值

研發和資本支出



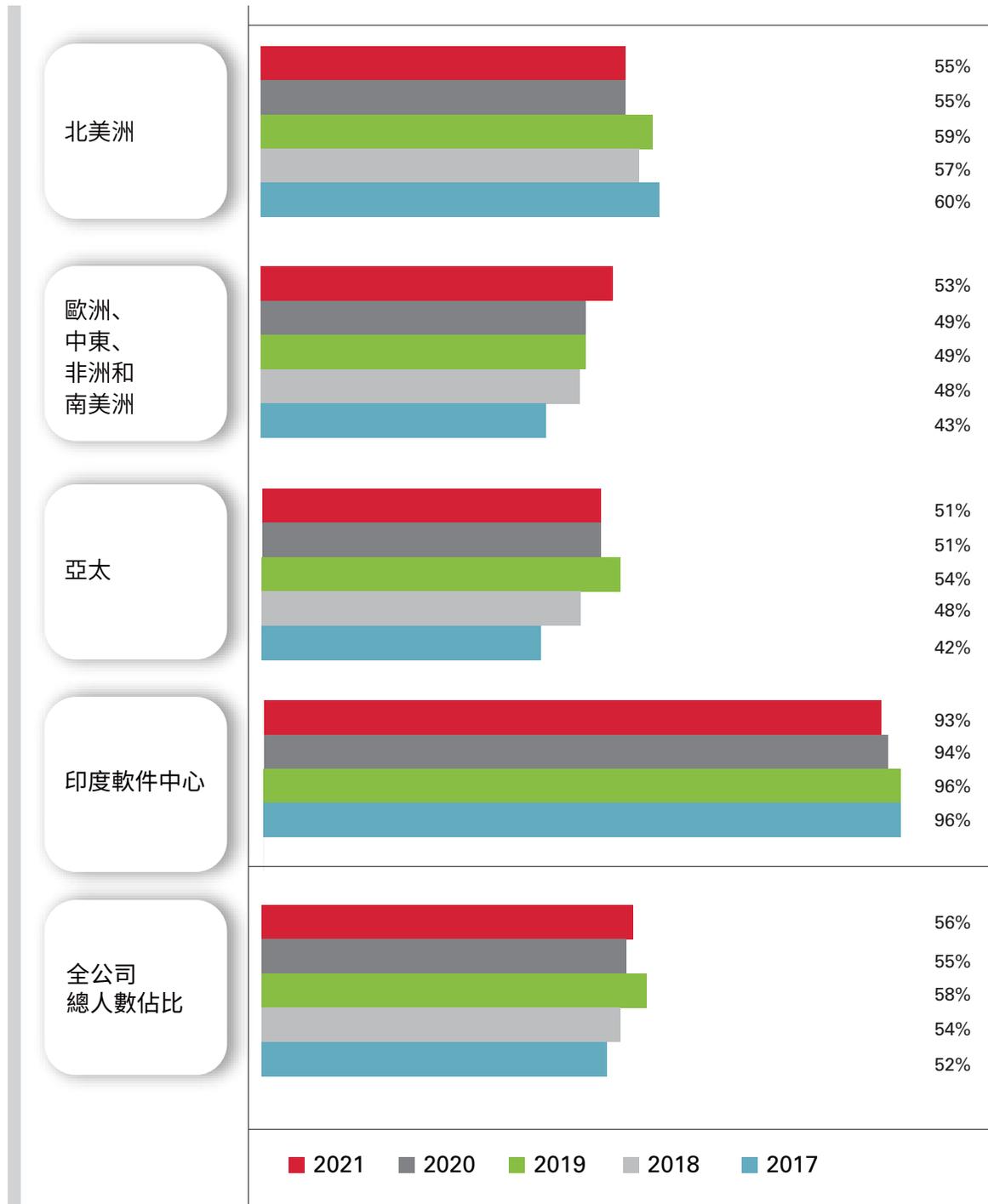
* 附註：工程與產品研發費用已計入損益表，研發成本資本化為無形資產。

我們的員工是推動耐世特致力於不懈創新和發展的動力，而保持強大的創新輸送渠道對我們的增長和盈利能力至關重要。耐世特將56%的受薪員工投入到工程活動中，繼續為我們的未來投資。與此同時，在過去十年中耐世特一直致力於讓我們的工程基地更貼近全球客戶。目前，我們80%的工程工作在製造地區完成，從而與全球客戶和供應商建立即時、高效的合作夥伴關係。下頁中的圖表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。



在實驗室中工作的耐世特工程師。

受薪員工百分比



創造價值

認可與獎勵創新

內部嘉獎。耐世特保持技術領導力的能力取決於我們員工的創新精神，我們有多種方式來捕捉和獎勵起到引領作用的努力和創新。其中一種方式就是「年度創新獎」，該獎項旨在表彰過去一年中展示了其對於公司的最高價值潛力的頂級創新，同時突出展現了在其領域受到啟發和賦權從而突破的個人和團隊所取得的成就。2021年獲得年度創新獎的技術是CNXMotion的制動轉向（BtS）。制動轉向使用電子制動作為傳統、高度自動化和自動駕駛車輛的附加轉向控制層。利用母公司耐世特汽車系統和大陸集團的技術構建模組，這項創新提供了一種經濟高效的方法來實現先進的安全性。

我們還有一個強大的知識產權獎勵項目，其一大亮點就是有機會入選耐世特創新名人堂，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

特創新名人堂有五個成就等級，鼓勵我們的員工在整個職業生涯中不斷創新並邁向更高的水準。此外，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轉向器的發明人命名。

隨著疫情在2021年繼續給我們帶來挑戰，傳統的認可和激勵員工的方法局限性也隨之增加。耐世特重新審視我們長期以來的實踐並推出了兩項直播活動，以安全且有意義的方式表彰創新員工。這兩項活動都認可了在美國工作的發明家們在獲得專利、正式商業秘密、防禦性出版物或生產使用獎項方面的成功。這些活動表彰了Melvin L. Wilcox工程獎獲得者，以及創新名人堂入選者——包括新入選者和進入項目更高級別的人。



耐世特為我們的創新獎獲得者舉辦了表彰午餐會。

創造價值

外部嘉獎。除了在內部認可與獎勵創新，耐世特在行業內也得到了肯定。2021年，我們創新的線控轉向 (SbW) 和可收縮式轉向管柱技術組合榮獲2021年《汽車新聞》評選的PACEpilot創新前瞻獎。耐世特還憑藉其帶可收縮式轉向管柱的SbW和自動轉向執行器，在2022年國際消費電子展創新大獎車輛智慧與運輸產品類別中斬獲兩項大獎。我們與大陸集團的合資企業CNXMotion也憑藉制動轉向獲得2021年《汽車新聞》PACEpilot創新前瞻獎。



Steer-by-Wire with Stowable Column



在通用汽車第29屆年度供應商獎項評選中，耐世特連續第二年被榮獲「通用汽車年度供應商」稱號。年度供應商獎項由通用汽車的一支全球團隊共同選出，包括採購、工程、質量、製造以及物流的負責人，並基於產品採購、全球採購和製造服務、客戶關愛及售後和物流等方面的表現，選出獲獎者。

耐世特感到很榮幸，我們創新的線控轉向和可收縮式轉向管柱的組合解決方案被《汽車新聞》評為2021年PACEpilot創新前瞻獎。這些改變遊戲規則的技術將一起通過支持整車廠在行業大趨勢，如電氣化、自動化、出行即服務、軟體和網聯方面的需求來改變未來出行。

Robin Milavec

耐世特汽車系統
總裁、首席技術官、首席戰略官和
執行董事

全球化與區域自主性

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。我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。

耐世特生產體系 (NPS) 和耐世特精益學院。耐世特在多個維度追求卓越的產品質量，將標準化、內部和外部培訓結合起來，以推動卓越運營。耐世特生產體系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。耐世特生產體系包括九個模塊，包括1) 安全、2) 質量、3) 人才培養、4) 精益佈局和資本支出優化、5) 生產控制和物流、6) 軟件、7) 全面預防性維護、8) 管理控制和9) 持續改進。

創造價值

我們全球戰略一個值得一提的關鍵舉措就是精益學院。精益學院幫助識別內部人才，並充當與外部利益相關者分享最佳實踐的論壇。迄今為止，耐世特已在全球範圍內建立了7所精益學院——最近期的是在摩洛哥和中國蘇州，而美國密西根州薩吉諾市的精益學院也將於2022年初開業。精益學院毗鄰製造工廠，通過為當地團隊裝備在車間中管理實際複雜問題所需要的精益方法和思維來推廣精益文化。例如，蘇州的精益學院—專注於六西格瑪和精益生產——正在幫助當地團隊將精益理念融入設計階段。

由於我們的精益製造系統得到了客戶和行業的認可，一些精益學院與地方政府和客戶合作，為外部公司提供培訓。例如，耐世特柳東新區精益管理人才培訓中心與當地政府合作，為該地區的31家外部公司舉辦了培訓。

自2020年末開業以來，耐世特生產體系精益學院每年為內部員工、客戶和供應商舉辦700次的培訓課程。我們將繼續優化精益學院，並計劃未來在全球進行更多佈局。



摩洛哥蓋尼特拉工廠的新道場



亞太區工程精益培訓中心，中國蘇州

產品責任

耐世特致力於提供世界一流的優質產品。我們始終致力於通過宣導、踐行和引領質量文化，滿足所有適用要求。將質量融入我們所做的每一件事中並致力於預防和可持續發展是我們文化所固有的。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。我們的質量文化植根於產品的整個生命週期。

創造價值

優先考慮產品安全和質量

HKEX B6

耐世特的產品生命週期包括從產品最初到成品交付再到售後服務件的關鍵業務流程。這些流程識別了我們需要遵守的與產品相關的適用法律法規要求，確保其得到實施且合規。此外，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表現。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。

HKEX B6.2, B6.4

質量保證流程。我們的質量管理體系 (QMS) 符合 ISO 9001 和國際汽車工作組 (IATF) 16949 等國際標準。質量管理體系概述：

- 我們的業務系統手冊
- 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
- 定義執行所需活動方法的詳細流程

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，以支援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儀錶板，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、優化需要以及接受持續改進。我們的質量管理體系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。

耐世特每月報告和審查質量指標，彙編包括客戶投訴資訊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系數來確定的。我們根據投訴數量評估質量績效，也在評估與特定投訴失效模式相關的嚴重性等級，這是基於我們產品的關鍵安全性特質所作出的改善。

2021年共有185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。由於2020年以來投訴量的增加，耐世特啟動了全球質量警報以主動識別風險並實施必要的遏制措施。

真正的質量文化是一種環境，在這種環境中，員工採取行動遵守質量準則，並始終看到其他人以質量為中心採取行動，聽到其他人談論質量，感受他們周圍的質量。**在耐世特，踐行質量人人有責。**

Ricardo Pastor

全球質量與項目啟動副總裁



創造價值

質量周

耐世特為我們貫穿全年的質量文化感到自豪。質量周就是一項對於質量文化的年度全球慶祝活動。2021年的質量周主題是「質量行動起來」。在這一週中，所有員工都有機會通過每日溝通、視頻、團隊活動和其他活動增加對質量管理體系的瞭解並聚焦質量。

HKEX B6.1, B6.4

消費者安全。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，無論在世界任何地方發現潛在的安全和/或合規問題，都能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。

該流程作為耐世特業務系統中30多個關鍵流程之一，在我們的流程圖中對其進行了描述，並有一項描述了其主要利益相關者責任的更詳細的全球流程對其進行支持。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並進行跟蹤直至解決並關閉。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。GOC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2021年共有四起召回事件。其中兩次召回中相關產品被召回並進行了零部件更換，數量相當於總銷售產品量的0.0008%。另外兩次召回中產品被召回後通過軟件刷新和空中軟件更新得到更正，數量相當於總銷售產品量的0.1554%。耐世特預計未來會更多地使用空中軟件更新解決現場問題，從而在需要更新時將社會影響降至最低。

HKEX B6.5

網絡安全。耐世特對產品安全和質量的持續關注為多年來幾項重要創新鋪平了道路。雖然我們的整車製造商客戶在整車級別集成了網絡保障，但耐世特通過在轉向系統級別集成多層網絡保障進一步增強了安全性，從而提供了最大程度的保護。我們的網絡安全技術包括專門設計的半導體級硬件模組以及多層加密軟件架構，該架構可識別和授權轉向系統與其他車載或外部控制器之間的資訊和指令流。換句話說，系統中存在一個僅專注於識別和驗證轉向命令的系統。

2021年，耐世特因其「創新的網絡安全架構」榮獲了一項CSO 50獎。該獎項旨在表彰彰顯了卓越的商業價值和思想領導地位的安全硬件。

耐世特很榮幸能**獲得IDG旗下《CSO》雜誌對我們創新安全架構的肯定**。隨著運營技術和物聯網的網絡融合，這將導致傳統上氣隙系統之間的網絡連接發生重大變化。儘管這提供了**優化正常執行時間和提高競爭優勢等好處**，但同時也帶來了新的安全挑戰。NEXTINTRUST項目使我們能夠利用分層安全體系架構中的身份、集成和深入瞭解來制定主動控制策略，從而克服這些挑戰。

Mike Rogers

首席信息官

創造價值

數據隱私。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。2021年，耐世特連續第六次獲得隱私保護認證，體現了我們始終遵守歐盟—美國隱私保護原則。

耐世特擁有一系列全球信息安全和數據隱私政策和流程，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，同時也適用於我們的供應商，如《耐世特供應商要求》中所述。

耐世特的信息安全和隱私委員會以及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。

通過我們的產品為可持續發展的世界做出貢獻

隨著汽車行業向著電氣化和自動化方向飛速發展，電動助力轉向（EPS）技術也正在進步，以實現先進駕駛輔助系統和自動駕駛功能，並支援電動車輛（EV）的獨特需求。耐世特曾經在乘用車從液壓助力轉向（HPS）到電動助力轉向的重大轉換中處於領先地位，讓總體燃油效率提升了約6%，並去除了動力轉向液。耐世特還引領著行業中下一波重型皮卡和輕型商用車從液壓助力轉向到電動助力轉向的轉換。

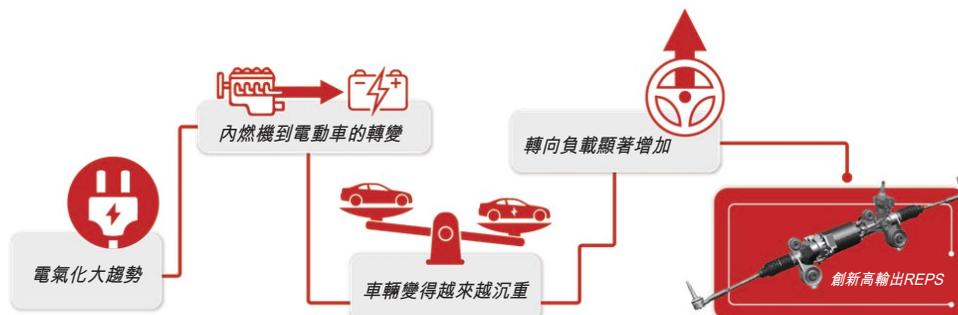
多年來，耐世特為全球60多家客戶生產了7,000多萬套電動助力轉向系統。我們完整的電動助力轉向技術組合每天都影響著世界各地數百萬駕駛者的生活，為他們的駕駛體驗定義了安全性、舒適性和燃油效率。這些技術已經

準備好，支持著汽車製造商向日益電氣化和自動化的未來過渡。

例如，耐世特的高輸出齒條式電動助力轉向（HO REPS）具有更高的轉向負載能力，可以讓像重型皮卡這樣較重車輛的駕駛者也能受益於優化的燃油經濟性、增強的轉向手感和先進的安全功能，而這些功能傳統上僅存在於輕型皮卡領域。此外，我們的高輸出齒條式電動助力轉向系統支援電動皮卡中電池重量的增加，並在全球汽車製造商向電動汽車的過渡中發揮關鍵作用。在向電動汽車過渡的過程中，高輸出齒條式電動助力轉向系統正在幫助我們的客戶，確保其車輛能保留客戶所瞭解和預期的整車廠品牌所特有的轉向手感。

耐世特的傳動系統以及管柱與中間軸（CIS）技術也在支援向電動汽車的過渡。我們的傳動半軸技術通過提高耐久性和效率，同時提供出色NVH性能和輕量化，解決電動汽車面臨的挑戰。同時，我們的管柱與中間軸技術通過輕量化和佈置的靈活性，也在電氣化方面發揮著重要作用。總的來說，我們預估有24%的電動助力轉向、管柱與中間軸和傳動系統已簽約訂單與電動汽車應用相關。

除了這些例子和我們當前的產品組合之外，耐世特的全球研發團隊還將繼續探索新的方法，以進一步利用大趨勢為整車廠不斷變化的產品挑戰提供創新解決方案。通過使用耐世特的先進轉向和傳動系統技術，我們全球60餘家客戶可以將先進的安全性和性能優勢（包括燃油效率）傳遞給他們的客戶，同時在全球範圍內實現向低排放車輛的過渡。



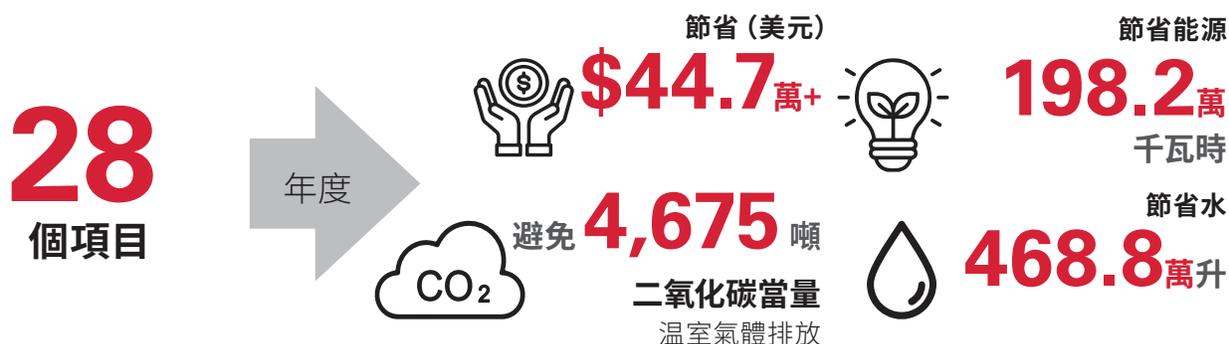
本章節——環境、健康及安全

減少我們的環境足跡

保持我們員工的健康與安全

環境、健康及安全

減少我們的環境足跡



在耐世特，我們認識到在世界努力向低碳經濟轉型之際，環境方面的可持續發展舉措的重要性。隨著我們繼續加強努力以滿足和超越環境要求，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。

管理我們對環境造成的影響

HKEX A2, A2.3, A3

我們的環境管理體系 (EMS) 已經建立了20多年，最重要的是，環境組成都通過了ISO 14001認證。該管理體系已經進化、調整和改進到今天的水準：一個強大的環境管理體系結構，需要與員工、承包商、訪客和管理層等利益相關者進行高度的互動，以確保耐世特環境項目的成功。

我們的全球環境政策與我們的環境管理體系合作，為我們的全球設施制定領導承諾和指導原則。它概述了我們對卓越環境的承諾：

- 將環境影響降至最低
- 促進環境可持續行為
- 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、產品和服務一致的環境責任

我們確保環境卓越的一個方法是要求所有生產場所都通過ISO 14001認證。到目前為止，我們93%的製造基地都通過了認證，所有證書都具有良好的信譽。未經認證的基地將按計劃在2022年獲得認證。

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¹每年分別減少2%的能耗、2%的廢棄物掩埋轉移和

環境、健康及安全

2%的用水量。2021年為了進一步實現這些目標我們實施了多個項目，預計年度能因此節省約447,678美元。這些項目包括：

- 使用可再生能源（太陽能）
- 照明改造
- 減少蒸汽使用量
- 減少廢棄物
- 水資源再利用
- 提升流程效率

作為耐世特戰略規劃流程的一部分，我們定期評估政策、實踐和流程，以盡量減少對環境和自然資源的影響。這意味著我們會審視和更新我們的可持續發展監測框架，以說明我們在實現正式可持續發展目標的進展，並製定新的目標。

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。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2021年沒有收到任何基於環境的罰款或貨幣制裁。

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。

耐世特如何應對氣候變化

HKEX A4, A4.1

氣候變化對我們的經濟、社會結構、社區以及生活和工作環境構成了嚴重威脅。我們致力於主動減少對全球氣候變化和環境足跡的不利影響。

耐世特每年對CDP氣候變化進行回應，為有該項要求的整車廠客戶提供反饋。CDP的披露平台根據氣候相關財務披露工作組（TCFD）的建議提供了一種報告機制。2021年，耐世特通過以下幾項進步來提高其年度評分：

- 通過我們的可持續發展指導委員會和氣候變化專項工作組（CCTF）加強管治。
- 加強識別、評估和應對氣候相關風險和機遇的流程。
- 在氣候相關問題上繼續評估並讓我們的價值鏈參與其中。

我們繼續努力改進我們對CDP氣候變化的回應，以便我們的分數反映當前的行動和對潛在氣候變化影響的意識。以下是耐世特為遵守香港聯交所氣候資訊披露指引而採取的應對氣候變化的方法，該指南包含了TCFD建議的一些要素。我們計劃在未來的報告週期中向CDP公開報告更可靠的信息，因為目前我們的氣候戰略和目標設定工作正在進行中。

¹ 我們將每單位產量定義為可供銷售的「完全組裝的單元」。

環境、健康及安全

管治。耐世特的可持續發展，包括氣候變化由一個三層治理結構（見第9頁）：進行管理，包括董事會、可持續發展指導委員會（SSC）以及可持續發展工作小組，其分支包含了氣候變化專項工作組。

氣候變化專項工作組（CCTF）由運營、環境、健康和安全、法務、財務和風險管理、投資者關係、工程、製造運營、銷售和市場、供應鏈以及可持續發展職能的代表組成，其職責是識別氣候相關的實際影響和轉型風險的影響。2021年，氣候變化專項工作組繼續與內部和外部的利益相關者合作，進行與TCFD一致的氣候仍顯評估並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。

董事會——特別是審計和合規委員會——還負責監督風險管理，包括耐世特的企業風險管理（ERM）流程。耐世特的全球戰略委員會和GOC，結合SSC、ERM、財務、內部審計和其他團隊的意見，根據耐世特運營中發生的風險大小和可能性對風險進行優先順序排序。風險審查會定期進行，審查頻率取決於其對公司的影響。

採取氣候行動不僅是一種環境影響，也是耐世特的社會責任。耐世特一直是、現在是並努力保持做一家負責任的企業。我們認識到氣候變化是一個重要的可持續發展議題。因此，憑藉我們在VUCA（願景Vision、理解Understanding、清晰Clarity、敏捷Agility/一致性Alignment）方面的集體智慧，我們將繼續將氣候因素作為我們業務運營的一部分。

Hervé Boyer

高級副總裁、全球首席運營官和北美區總裁

戰略。如前所述，我們的環境管理方法以幾個流程為中心，這些流程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、回收和再利用材料的機會，同時遵守所有適用的環境和氣候相關法律、政府法規，以及我們所在國家的規則。我們的方法包括與商業領袖、專家和當地員工接觸，以識別並利用合作來確定創新機會，以應對一些最嚴峻的挑戰。

作為我們氣候戰略的一部分，我們將尋求機會如提升能源效率的措施、可再生能源的採購和其他脫碳方法等。這些舉措將幫助我們與整車廠的承諾保持一致。2022年，我們將制定一份詳細的氣候路線圖以確定我們的未來戰略。

在墨西哥探索可再生能源

2021年，我們為在墨西哥華雷茲和克雷塔羅的運營場所執行了一項可再生能源協定，該協定提供的總發電量約為37兆瓦時（MWh），由安裝在墨西哥聖路易波托西的太陽能電池板發電。這種清潔能源解決了我們在墨西哥運營消耗的大約80%的能源，相當於一輛普通乘用車行駛70,000多英里的排放量。此外，該項目預計每年可為耐世特節省110多萬美元。

環境、健康及安全

氣候風險評估和情景分析。世特通過既定的框架和流程考慮氣候風險，包括：

- ISO14001環境管理體系（每年由獨立第三方審計員進行，每三年進行一次再認證），以及
- CDP（年度流程）。

此外，為了使我們的組織具備應對氣候風險的能力，並為向低碳經濟轉型做好準備，我們進行了跨職能的物理和風險評估，以及與香港聯交所和氣候相關財務信息披露工作組（TCFD）指引相一致的氣候情景分析。通過探索多種情景，我們可以分析氣候的潛在自然變化，以及向低碳經濟轉型期間可能發生的運營環境變化。這三種情況包括：

| 情景 | 預期 | 影響耐世特的趨勢事例 |
|---|--|--|
| [積極行動, RCP2.6]低排放情景，快速過渡到可再生能源，將全球氣溫上升保持在2°C以下。 | <ul style="list-style-type: none"> • 立即採取積極行動限制溫室氣體排放 • 監管和碳成本非常高 • 對經濟的轉型影響 • 將溫度升高保持在1.5°C | <ul style="list-style-type: none"> • 在保持穩定之前，熱浪和洪水風險會增加 • 普及對於強化報告要求和碳定價的法規，並通過立法強制執行 |
| [延遲行動, RCP 4.5]全球溫室氣體排放影響在2100年後不久趨於穩定的穩定情景。 | <ul style="list-style-type: none"> • 一些延遲的碳政策和碳成本，以限制溫室氣體排放 • 一些氣候變化影響，但將溫度升高限制在2°C | <ul style="list-style-type: none"> • 熱浪和乾旱變得越來越普遍，意味著可能暫時關閉電力系統、生產率降低，原材料和運輸成本增加 • 法規圍繞報告、碳定價和供應鏈展開 |
| [有限行動, RCP 8.5]隨著時間的推移，全球溫室氣體排放量不斷增加，且沒有穩定下來。 | <ul style="list-style-type: none"> • 有限的氣候行動 • 無重大碳立法／碳成本 • 溫度升高4°C • 災難性的物理氣候影響 | <ul style="list-style-type: none"> • 龍捲風是一種可能導致供應鏈中斷的極端風險 • 熱浪、乾旱和氣旋／颱風變得更加常見，可能會擾亂製造業、材料供應和運輸 • 法規、市場和聲譽風險較低 |

所有情況下，大多數確定的風險都被歸類為低風險，而高風險的數量在2050年後的十年將增加最多。總體而言，耐世特在所有三種情況下都看到了一些低風險和中風險，反映了我們實物資產的彈性。所有地區中大多數風險僅限於三個參數：極端高溫 and 熱浪、龍捲風和颱風／氣旋／颶風。這是我們公司全球性質的直接結果，與耐世特的自有和租賃資產相比，供應鏈中的風險最大。今後，氣候將繼續是我們風險管理流程的一部分，氣候風險情景分析的結果將為我們的氣候戰略提供資訊。我們正在進行轉型風險評估。我們確定的風險包括例如政策和監管、市場和聲譽以及技術。我們將繼續根據TCFD的建議評估這些風險及其影響，並在未來的報告工作中披露我們的結果。

環境、健康及安全

氣候情景－風險和機遇

| | 風險* | 機遇 |
|-----------|--|--|
| 短期 (0-2年) | <ul style="list-style-type: none"> 全球新出現的法規，如碳減排目標和強化的報告要求，可能會增加我們的合規風險(T) | <ul style="list-style-type: none"> 繼續發展氣候戰略，以實現政府的脫碳目標 |
| 中期 (2-5年) | <ul style="list-style-type: none"> 碳成本機制可能會增加我們的成本，並對我們的收入和客戶關係產生負面影響(T) 低碳經濟市場和技術可能會增加我們的成本，並對我們的收入和客戶關係產生負面影響(T) | <ul style="list-style-type: none"> 評估公用事業成本和材料成本 探索向低碳經濟轉型的現有市場和技術，並監控未來的市場 |
| 長期 (5年以上) | <ul style="list-style-type: none"> 極端天氣事件，特別是熱浪、乾旱、龍捲風和旋風可能導致設備停機和/或供應鏈中斷(P) | <ul style="list-style-type: none"> 更換熱容量更高的設備，以增強製造中心的韌性 必要時審查和修訂標準操作程序 要求供應商提供與氣候相關的風險概述，或在其運營中應對氣候變化風險的計劃 |

* T = 轉型風險；P = 物理風險

風險管理。我們的風險管理流程包括與氣候變化相關的風險，如干擾日常運營的天氣事件、可能影響運營的未來趨勢，如降水模式和海平面上升，以及其他相關影響和機遇，如碳稅、聲譽、限額和交易，以及客戶偏好。

我們制定的政策和程式旨在部署最合適的特定風險應對措施—避免、轉移、緩解和分享。我們的風險管理流程如下所示：

- 審查所有最高風險，識別和評估企業級風險和機遇。
- 為某些最高等級風險制定戰略優先順序，並創建KPI和目標來管理這些風險。
- 根據對公司的影響和發生的可能性識別風險並確定其優先順序。每個已識別的風險都有一個固有的風險

因素，超過某個風險因素閾值的風險將被指定為其制定緩解策略。

- 一旦實施緩解策略，剩下的殘餘風險將被記錄。
- 所有中高優先順序風險及其緩解策略均由高級管理層審查，並每年提交給董事會的審計和合規委員會。

耐世特的跨職能部門相互協作以考量最佳實踐、與顧問合作並向其他公司學習以不斷改進。作為風險緩解戰略的一部分，任何經驗教訓都將納入未來的場所規劃、供應商選擇過程和戰略開發中。總的來說，耐世特的目標是通過其運營場所的多樣化來管理風險，並考慮市場波動、政治變化、供應衝擊和質量控制問題等潛在影響。認識到各利益相關者對ESG披露現有的和不斷出現的新期望，我們繼續採用基於風險的方法來加強我們的風險

環境、健康及安全

管理和內部控制實踐。例如，通過與內部和外部風險管理和/或保證職能部門的合作，我們會在組織繼續推進環境、社會及管治之旅的同時，努力不斷改進和增強數據質量以及披露信息的可靠性。

矩陣和目標。我們正在基於在2021年的進展與外部顧問合作，建立與氣候科學發展相一致的目標。

空氣和溫室氣體排放

HKEX A1, A1.1, A1.2, 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。去年，我們的年度能源使用目標是每單位產量能降耗降低2%。與許多全球組織一樣，我們的供應鏈和運營繼續因為全球疫情和芯片短缺影響而中斷，但是相較於2020年，耐世特的產量在2021年實現了15.95%增長。這一生產變化提高了效率，並讓我們實現了節能目標。

我們的運營團隊在一整年中仍在努力發現和實施減少能源、水資源和廢棄物的機會。尤其是我們實施的28個項目，預期每年可減少198.2萬千瓦時的能源消耗。我們預

計這些新項目每年可以減少4,675噸二氧化碳當量(tCO₂e)的溫室氣體，相當於減少了超過300輛乘用車一年的排放量。

薩基諾的能源效率活動

位於美國密西根州薩基諾的3號工廠完成了一個冷卻水系統項目，以更好地冷卻機器。這兩台新的冷卻器與一個新的泵送系統結合在一起，該系統帶有一個較小的泵、冷卻水管道上的壓力感測器，以及泵電機上的變頻驅動控制裝置。這些改進使冷卻器的耗電量減少了45%，泵送系統的耗電量減少了67%，每年總共節約了1,244,600千瓦時和87,122美元。3號工廠還在其芯片庫房地下室的拆除項目中拆除了一個蒸汽盤管，這將在每年節省5,200美元的能源成本和936,000磅的蒸汽使用量。

不同範圍溫室氣體排放量匯總

我們的溫室氣體排放數據*包括耐世特的製造地點和非製造地點。三類排放範圍的定義請參考第42頁。

| 指標 | 2019* (每噸二氧化碳當量) | 2020* (每噸二氧化碳當量) | 2021* (每噸二氧化碳當量) | 與上一年 相比的 變化率 (%) |
|----------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|------------------------|
| 範圍 1 溫室氣體排放量——直接 ** | 58,810 | 47,811 | 44,439 | -7.05% |
| 範圍 2 溫室氣體排放量——間接 ** | 200,446 | 178,894 | 185,160 | 3.50% |
| 範圍 3 溫室氣體排放量——其他間接 | 10,216 | 3,293 | 3,860 | 17.21% |
| 溫室氣體排放總量*(每噸二氧化碳當量) | 269,473 | 229,999 | 233,459 | 1.50% |

* 範圍1—耐世特運營期間使用天然氣、丙烷、汽油和柴油產生的直接能耗。燃料消耗報告遵循GHG協議和美國EPA溫室氣體強制性報告規則 (GHG MRR) 方法及其排放系數。範圍2—間接能源消耗源於購買的電力和蒸汽加熱的消耗。能源消耗報告遵循GHG協議，我們位於美國密西根州薩基諾的場所使用愛迪生電氣研究所 (EEI) 為區域公用事業提供商開發的排放系數，而所有剩餘設施使用IEA國家排放系數計算用電排放。蒸汽加熱是根據美國環保署企業氣候領導中心的溫室氣體清單排放系數 (2021年4月1日) 計算的。範圍3—其他間接排放的計算基於溫室氣體協議和美國環保署企業氣候領導中心的溫室氣體清單排放系數 (2021年4月1日)。由於增強和使用了更具體的 (例如，基於國家和/或公用事業提供商的) 排放系數，我們對2019年和2020年範圍1、2和3的溫室氣體排放量進行了重述。

** 2021，除了前幾年我們報告中包括的製造地點外，某些能源使用範圍還包括了我們的非製造地點，如技術中心和辦公樓。為了保持一致性，我們追溯並調整了某些範圍1和範圍2的數據。

環境、健康及安全

定義排放的3個範圍

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热的蒸汽鍋爐，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。雖然目前還不是強制性的披露要求，但在我們努力更好地管理經營範圍內外的碳足跡時，我們的目標是在未來包括更多的範圍3類別，預期將顯著增加我們的範圍3溫室氣體排放計算。

按燃料類型劃分的能源使用匯總

HKEX A2.1

下表顯示了我們以千瓦時計量的2021報告年度能源使用分解數據。雖然產量有所增加，但是我們在2021年整體能源使用量與2020年相比下降了0.98%，以單位產出能耗計算，我們的能源消耗減少了16.77%。

能耗匯總（按燃料類型劃分）

我們的能源數據*包括適用該等能源的製造地點和非製造**地點。

| 能源 **&*** | 2019年能耗* (千瓦時) | 2020年能耗* (千瓦時) | 2021年能耗 (千瓦時) | 變化率 (%) |
|-------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|----------------|
| 天然氣 | 314,568,791 | 255,588,527 | 235,568,420 | -7.83% |
| 燃油 | - | - | - | 0.00% |
| 煤 | - | - | - | 0.00% |
| 電力 | 384,684,228 | 344,045,710 | 352,352,280 | 2.41% |
| 熱能 | 1,358,334 | 1,222,779 | 5,841,949*** | 377.76% |
| 蒸汽 | - | - | - | 0.00% |
| 冷卻能源 | - | - | - | 0.00% |
| 汽油 | 2,714,537 | 1,697,849 | 1,931,744 | 13.78% |
| 柴油 | 2,765,675 | 2,116,048 | 2,142,153 | 1.23% |
| 丙烷 | 1,959,617 | 2,486,120 | 3,360,046 | 35.15% |
| 能耗總量 (千瓦時) | 708,051,182 | 607,157,033 | 601,196,593 | -0.98% |
| 能耗密度 (每單位元產出千瓦時) | 25.55 | 24.61 | 20.48 | -16.77% |

* 由於加強了數據收集和審閱流程，我們在此重列2019年和2020年的能源使用情況。

** 2021，除了前幾年我們報告中包括的製造地點外，某些能源使用範圍還包括了我們的非製造地點，如技術中心和辦公室。

*** 2021年，另一家製造工廠開始採購熱能。

環境、健康及安全

空氣污染物排放量匯總 (僅美國)

HKEX A2.1

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。總體來說，我們的空氣污染物排放量在2021報告年度由於生產設備的減少有所下降。

| 污染量 (磅) | 2019* | 2020* | 2021 | 變化率 (%) |
|--------------------------|---------|---------|---------|---------|
| 氮 | 2,030 | 1,781 | 1,633 | -8.26% |
| 一氧化碳 | 9,321 | 8,031 | 10,307 | 28.25% |
| 鉛 | <1 | 0.28 | 0.26 | -6.54% |
| 氮氧化物 | 124,160 | 107,550 | 107,854 | 0.28% |
| PM ₁₀ (一次源) * | 66,070 | 61,525 | 62,152 | 1.02% |
| PM _{2.5} (一次源) | 4,820 | 4,229 | 3,880 | -8.26% |
| 硫氧化物 | 633 | 550 | 547 | -0.45% |
| 揮發性有機化合物 | 94,671 | 88,173 | 75,416 | -14.47% |

* 由於加強了資料收集，我們在此重列2019年和2020年的PM₁₀ (一次源) 排放情況。

廢棄物

HKEX A1, A1.3, A1.4, A1.6

作為一家全球汽車製造商，我們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。有些形式的廢棄物會被送到垃圾填埋場，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。

我們每年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%。2021年，我們產生了4,885噸的有害廢棄物和33,697噸的無害廢棄物。這相當於每單位產出對應0.0001664噸有害廢棄物和0.0011480噸無害廢棄物。2021年，我們再利用、循環、堆肥和回收了我們廢物流中的89%。

環境、健康及安全

在波蘭減少危險廢棄物

為了減少我們在波蘭蒂黑工廠的有害廢棄物處理，我們為鋁加工工藝開發了一個冷卻劑回收和再循環系統。使用過的冷卻液被回收並送回工藝流程中以便後續再利用，消除了處理這種材料的必要性，轉移了大約11,000公斤的廢棄物，每年可節省20,474美元。

有害和無害廢棄物處理匯總

| 處理方法 | 2019 | | 2020 | | 2021 | |
|-----------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| | 全球有害填埋 垃圾處理量 (噸) | 全球無害填埋 垃圾處理量 (噸) | 全球有害填埋 垃圾處理量 (噸) | 全球無害填埋 垃圾處理量 (噸) | 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 | 426 | 962 | 481 | 725 | 184 | 2,635 |
| 循環利用 | 434 | 40,145 | 346 | 29,506 | 1,019 | 28,253 |
| 堆肥 | 0 | 41 | 0 | 20 | 0 | 24 |
| 回收 | 1,342 | 462 | 1,404 | 285 | 1,804 | 279 |
| 焚燒 | 338 | 135 | 361 | 200 | 974 | 129 |
| 填埋 | 119 | 2,858 | 10 | 2,378 | 28 | 2,330 |
| 其他 | 2,378 | 172 | 1,561 | 209 | 629 | 45 |
| 深井灌注 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 現場存放 | 0 | 0 | 45 | 1 | 247 | 2 |
| 垃圾總量(噸) | 5,037 | 44,774 | 4,208 | 33,323 | 4,885 | 33,697 |
| 垃圾產生密度(噸/單位產出) | 0.0001733 | 0.0015402 | 0.0001705 | 0.0013506 | 0.0001664 | 0.001148 |

包裝**HKEX 2.5**

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道德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。更多有關我們如何與供應商接洽的信息，請參見第54頁。

環境、健康及安全

水資源

HKEX A2, A2.2, A2.4

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。我們在CDP水資源評估方面一直表現良好。我們在2021年提交的資料使我們躋身於所在活動組中企業的前43%，達到了CDP的「管理段位」，被定義為一家在水資源問題上採取協調行動的公司。

每年，我們的目標是按每生產單位計算減少2%的水資源消耗。2021年，我們在全球的用水量為968,033,317升，比上一年度增加了7.38%。以密度計算，相當於每單位產出耗水33升，與2020年相比減少了9.74%。我們通過多個節水項目達到節水的密度目標，這些舉措預估每年可節水4,688,200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。

我們的環境工程師負責在每個生產地點執行適用的環境和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。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，例如合規義務。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。

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，並為員工提供足夠的清潔和衛生服務。

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) | 2021年 耗水量 (升) | 變化率 (%) |
|------------------------|----------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| 地下水 * | - | - | 10,507,000 | - |
| 市政用水供應或其他廢物處理設施 | 1,020,908,288 | 879,516,517 | 941,211,794 | 7.01% |
| 工廠直接收集和存儲的雨水 | - | 350 | 1,000 | 185.71% |
| 地表水，包括來自濕地、河流、湖泊和海洋的水 | - | - | - | 0.00% |
| 來自其他組織的廢水 | 23,242,000 | 21,971,994 | 16,313,523 | -25.75% |
| 耗水總量 (升) | 1,044,150,288 | 901,488,861 | 968,033,317 | 7.38% |
| 耗水密度 (升 / 單位產出) | 37.7 | 36.5 | 33.0 | -9.74% |

* 一家製造工廠重新啟用了一口現有的抽水井後目前正在使用地下水。

環境、健康及安全

在印度節約用水和減少廢棄物

我們在印度班加羅爾啟動了一個節水項目，以收集和再利用廁所中的反滲透 (RO) 污水，這在2021節省了4,599,000升水。在浦那，我們努力減少冷卻塔的用水消耗，節省了43,200升水和5,333美元。在金奈，生水的使用量每年減少了46,000升並節省1,143美元。此外，班加羅爾辦公區使用的紙張數量由於我們向數字通信過渡而減少，這減少了20,000張用紙，並增強了這些通信的資料安全性。

縮短廢棄物運輸的供應鏈

從2021年2月開始，薩基諾的污水處理廠 (WWTP) 發起了一項新的項目，用於輸送兩個磷酸鹽處理場地安全坑中積聚的漂洗水/酸混合物。之前，這種混合物被收集並用卡車運到外部設施進行處理。然而，為了降低處置成本和卡車運輸費用，這種混合物現在用卡車運輸並直接泵入現場的污水處理廠儲藏罐中。當承包的廢棄物運輸公司計劃運輸這些場所產生的不同廢物流時，他們也會檢查容器中的液位，並在排放到當地的污水處理廠之前將任何沖洗混合物運輸到污水處理廠 (通常在一天內多次裝載) 進行處理。這樣操作的結果是：

- 大大節省了成本——超過100,000美元
- 運輸的危險品較少——超過275,00加侖
- 柴油卡車行駛里程減少——近5,000英里

土地利用和生物多樣性

HKEX A3, A3.1

當我們在全球範圍內建造或租賃設施時，我們依靠經驗教訓、最佳實踐和外部顧問，將對當地環境和生物多樣性 (包括本地野生動物及其棲息地) 的影響降至最低。我們通過各種方式防止入侵物種的引入，例如使用木質托盤的運輸要求。取水或排水的任何變化均應遵守我們所持有的法律許可。2021年間，耐世特的製造工廠沒有任何對物種或一個地區造成負面影響的製造或污染物釋放。

保持我們員工的健康與安全

耐世特文化是我們組織所特有的共同態度、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。

培養安全第一的文化

HKEX B2, B2.3

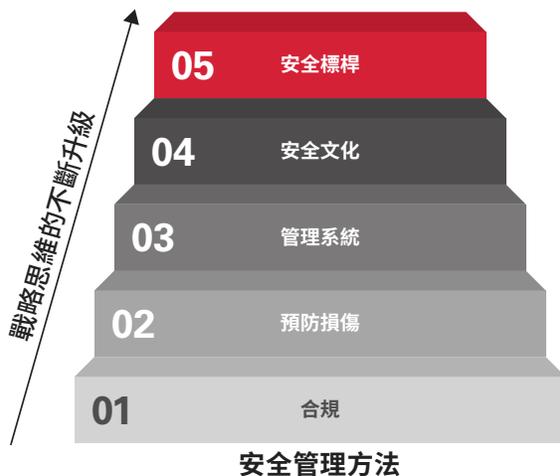
在耐世特，我們將繼續加強自身的健康和安全管理體系，並為全球協調一致提供清晰的願景。根據ISO 45001標準，我們的全球健康和安全管理政策為全球設施制定了領導承諾和指導原則，比如我們的環境政策。我們的健康和安全管理政策以及健康和安全管理體系，強調每個耐世特員工在識別健康和安全管理風險、進行解決方案的行動和實施方面的作用。

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：

環境、健康及安全

- 領導層角色和責任
- 推廣健康與安全文化
- 制定和實施應急控制方案
- 人體工程學和工業衛生
- 危險能源控制和和機器維護
- 個人防護設備的正確使用

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，以監控並實現零傷害、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（更多信息請參見第49頁）。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。



我們公司各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。我們工廠的管理層成員，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中25個健康與安全主題中的一個或多個主題以確保合規性。當審查各個工廠時，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。

除了努力確保遵守我們運營所在國家適用的健康和安法律、法規和規則外，我們還為耐世特的全球佈局尋求

並維護ISO 45001職業健康和安認證。

得益於我們的健康和安文化，我們在全球的設施在2021年共獲得了56個國家安理事會獎，包括一個企業安文化獎。



耐世特員工完成新冠疫苗接種。

安全復工

為了在持續的新冠疫期間保持我們團隊良好的安行為，我們繼續參考我們在2020年度綜合《安工作手冊》中提出的建議。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。所有員工都被要求遵守耐世特安工作手冊，並接受適當的復工培訓。我們的設施繼續根據適用於其地理區域的要求實施額外措施。

環境、健康及安全

HKEX B2.1

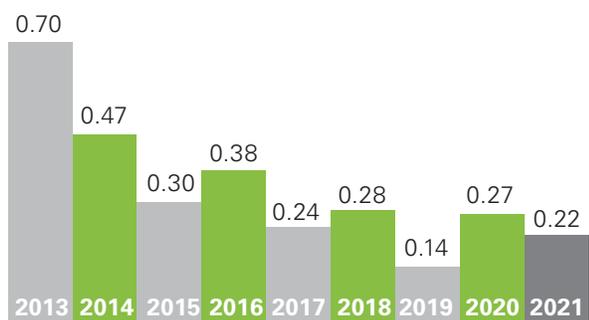
過去三年（包括2021年）每年與工作有關的死亡人數和比率報告如下。

| 工作相關死亡人數和死亡率（每100名工人） | | |
|-----------------------|---|---|
| 2019 | 0 | 0 |
| 2020 | 0 | 0 |
| 2021 | 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、全球可記錄事故率以及工作相關的損傷或者疾病。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。

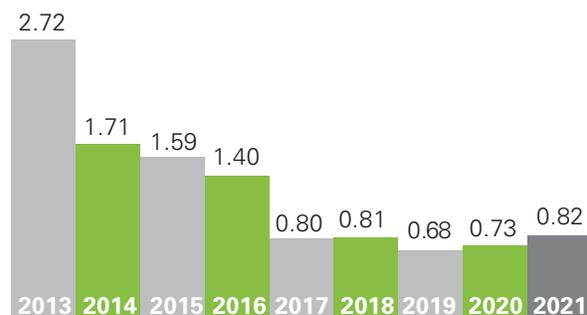
年度全球損工率



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。

年度全球可記錄事故率

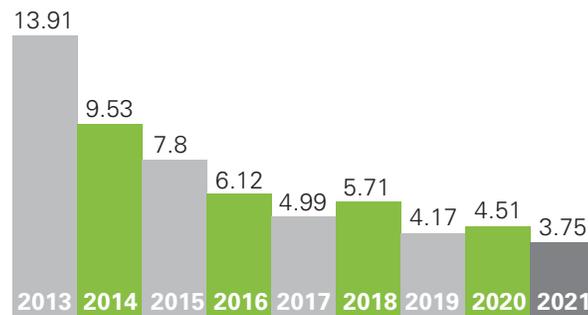


2021年，我們的損工率有所下降而可記錄事故率有所增加，其主要原因是新冠疫情導致全球各地停產而使工作小時數減少，從而對比率的計算帶來了負面的影響。此外，由於疫情導致的缺勤致使人員流動增加，從而增加了受傷風險。

我們還跟蹤工傷和患病率，這代表著除了急救之外不需要治療的輕傷和疾病，因此無需離開工作。急救通常可以由任何人進行，無論是否接受過醫療培訓或獲得執照。治療工傷和疾病可能看起來像是按照標籤上規定的強度或劑量分發非處方藥，或者提供冷熱療法、眼罩、按摩或飲用液體來緩解熱應激。我們能看到與工作相關的受傷和患病在繼續下降。

環境、健康及安全

每百名員工的工傷／疾病總數



通過員工健康和安全教育保持警惕

耐世特的安全教育從僱傭的第一天開始——員工在進入生產車間之前會接受六小時的安全意識培訓。這種意識培訓提供了對工作場所風險以及如何識別、報告和糾正風險的理解。該培訓的一些內容包括：



意識培訓之後是在職培訓、部門特定培訓和指引，其中可能包括有關個人防護裝備、標準化工作說明和特定工作危險的更多細節。耐世特繼續不斷提供經認證的健康和安全培訓。所有員工每週都會收到安全提示，參加每月的安全講座，並根據他們的工作完成特定的培訓模組。

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。下表顯示了員工健康與安全培訓的小時數（按地理區域劃分）。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。

環境、健康及安全

完成63,000多小時的安全培訓



分享並認可健康與安全最佳實踐

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，耐世特工廠定期在每月的全球運營會議上分享他們的健康和安全最佳實踐。每年都有一至兩家工廠獲得內部認可，獲得健康與安全最佳實踐獎。

我們2021年的健康與安全最佳實踐獎得主是波蘭，他們為高空作業增強了「墜落危險防護」。波蘭在幾台設備上安裝了幾個經認證的新錨固點，還更新流程加入了一些額外的視覺輔助工具和表格，以識別與高空作業相關的任何潛在風險。我們的第二個健康與安全最佳實踐獎獲得者是摩洛哥，以表彰他們廣泛的新冠疫情預防培訓和安全意識。該團隊還設立了內部審查人員以評估新冠疫情預案在每個部門都得到遵守。



我們在墨西哥的一家工廠慶祝在一年中沒有任何事故發生。

環境、健康及安全

波蘭的快樂與健康耐世特項目

快樂與健康耐世特是由我們的波蘭運營主辦的一個內部項目。目標是通過三種方式改善員工的福利：

快樂與健康耐世特網路研討會。網路研討會每月組織一次，主題取決於特定月份。例如，我們在10月重點關注女性宮頸癌的預防，11月我們重點關注男性前列腺癌的預防。我們還舉辦了關於應對壓力、健康飲食、情緒管理等方面的網路研討會。其目標是通過向該領域的專家學習，改善我們的身心健康。

耐世特靈感。我們的員工組成團隊來追尋共同的愛好。我們目前有10個小組，每個組都有自己的定期會議、培訓和旅行。例如，有一個登山愛好者團體會根據天氣組織旅行。耐世特靈感的目標是促進員工之間的跨職能合作，創造一個員工可以通過愛好相互學習和激勵的環境。

心理支持。在外部專家的支援下，我們建立了一條電話熱線，在那裡可以找到一位教練和/或心理學家，幫助我們在生活中處於困境的員工。通過該項目，我們還可以在特殊情況下安排個人干預支援，例如在失去家庭成員時。

創新人體工程學：耐世特人體工程學盃比賽

2021年是耐世特舉辦年度人體工程學競賽的第15年。耐世特的人體工程學盃是認可內部創新人體工程學解決方案和教育發展的一個獎項。人體工程學盃頒發三項大獎，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，人體工程學盃卓越獎分為七個類別：1) 最具創新性、2) 最簡單、3) 最具可讀性、4) 最大風險降低、5) 持續改進、6) 正確設計、7) 榮譽獎。

這一項年度比賽的目標是認可人體工程學的創新，並激發創造適合員工的工作場所的熱情，而不是強迫員工適應工作場所。這些項目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900個人體工程學項目。

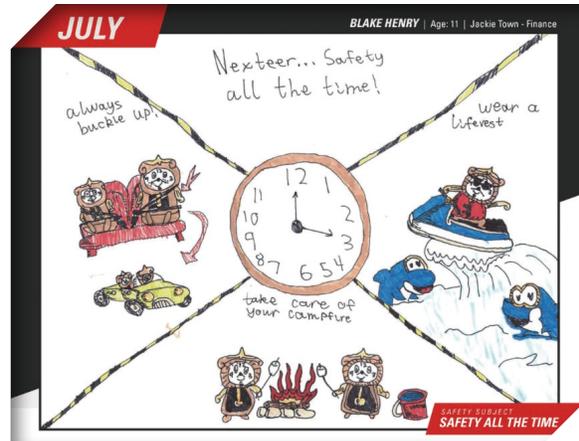
2021年，我們共收到來自中國、印度、墨西哥、摩洛哥、波蘭和美國的63份參賽作品，包括：

- **工程人體工程學盃：**重新設計的夾具消除了對操作員手腕的人體工程學風險，並將裝載時間減少了20%。
- **團隊人體工程學盃：**重新設計了成品包裝區域，消除了托盤底部的扭曲並避免了手動提升。
- **項目倡議人體工程學盃：**建立了每月一次主動的人體工程學審核，結果將提交至未解決問題日誌，記錄糾正措施、負責人和後續行動，直到問題解決。

環境、健康及安全

2021年安全日曆填色大賽

為了讓耐世特團隊成員及其家人能加入一場家庭友好型的安全競賽，我們舉辦了一場填色比賽。耐世特的小朋友提交了描繪安全主題的原創藝術作品，如家庭疏散、自行車安全、獵人安全、露營安全、學校安全等。在60多份提交的作品中，我們評選出了最佳作品並將在2022年健康與安全日曆中進行展示。通過這次有趣的比賽，耐世特將我們的座右銘「安全是每個人的工作」變為現實，同時幫助教育下一代安全的最佳實踐。



2021年安全日曆填色大賽的獲獎作品之一。

本章節——供應鏈

我們對供應商的預期

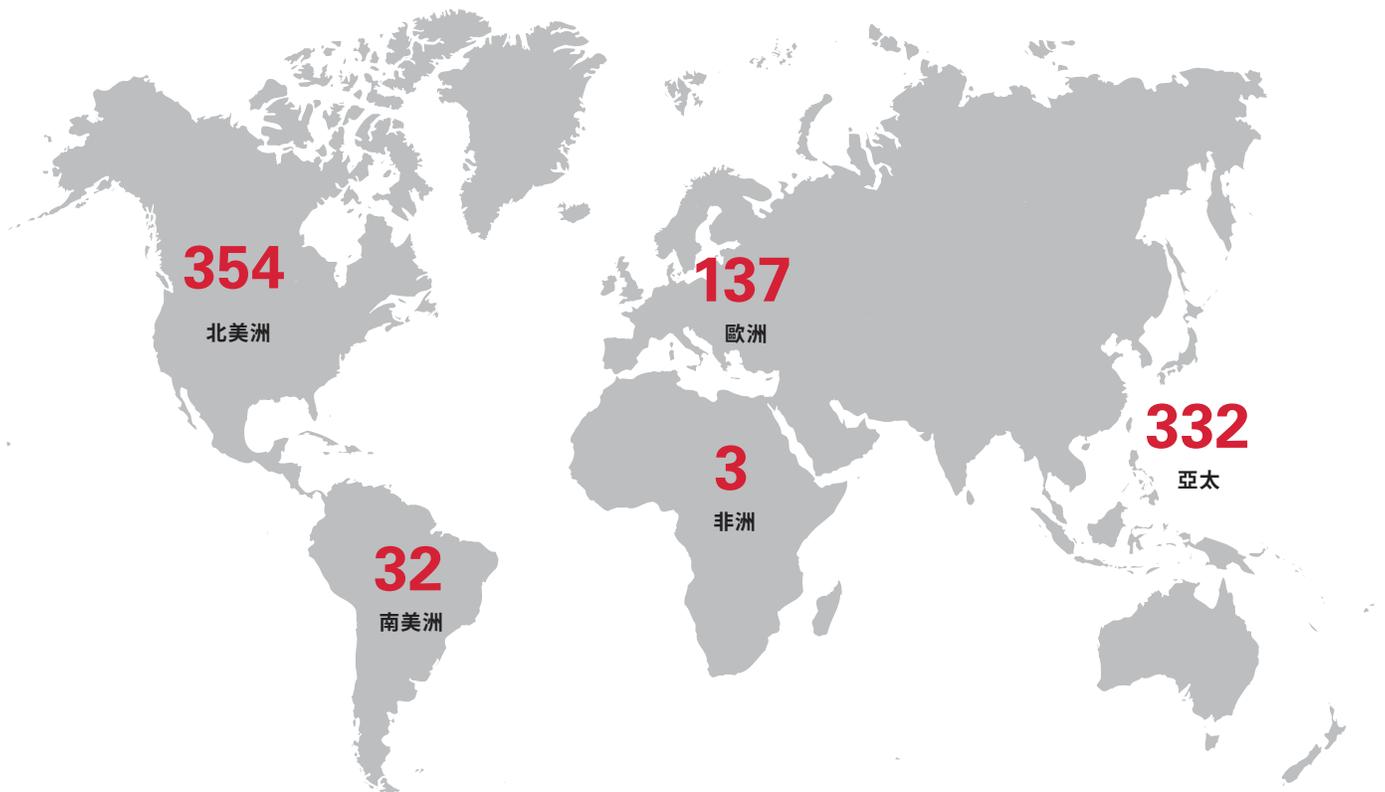
供應鏈中斷和風險管理

供應鏈

HKEX B5.1

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。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。

共 858 家直接物料供應商



供應鏈

我們對供應商的預期

HKEX B5, B5.3

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以及質量的政策。

環境。我們希望整個供應鏈都能夠如《耐世特供應商要求》中所概述的那樣,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。新供應商必須在系統設置時以電子方式確認我們的《企業社會責任供應商原則》。具體而言,企業社會責任供應商原則:

- 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。
- 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。
- 鼓勵供應商尋求環境培訓,並強烈建議進行ISO 14001註冊。

通過同意《耐世特供應商要求》,供應商需要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,如審計或測試結果。如果發現供應商不符合我們的《耐世特供應商要求》,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。

為了體現我們對環境責任的承諾,我們希望供應商生產的所有產品以及過程中使用的材料和物質均符合設計、開發、分銷、使用、處置或回收的環境標準。這包括鼓勵供應商盡可能做到以下幾點:

- 減少能源使用和排放
- 減少用水
- 尋求可再生能源

- 妥當管理廢棄物
- 進行環境測試
- 培訓員工和分包商

社會。此外,《耐世特供應商要求》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。

與我們自己的《行為準則》(見第15頁)中概述的政策一樣,我們希望我們的供應商也這樣做,並執行政策,包括但不限於:

- 提供安全健康的工作環境
- 提供有競爭力的工資和福利
- 確定合理的工作時間
- 允許結社自由
- 為員工提供培訓和支援發展
- 對騷擾、歧視、強迫勞動和童工零容忍

耐世特鼓勵供應商尋求企業合規及責任、道德和多樣性方面的培訓。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,供應商必須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。

質量。另外,我們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。我們在與所有直接物料供應商開展業務之前均會對其認證狀態進行驗證。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。

建立積極的供應商關係

HKEX B5.2

為了保持和發展我們與供應商的關係，我們在2021舉辦了幾個供應商參與活動。

- **年度供應商大會：**我們邀請了900多家供應商參加我們的虛擬會議和頒獎典禮。今年，共有九位卓越客戶服務獎得主和多位完美質量獎得主。
- **年度供應商可持續發展調查：**作為我們重要性評估的一部分，我們每年對供應商進行調查，以瞭解他們在可持續發展方面的努力，以及他們認為對耐世特重要的事物。在2021年有超過100家供應商參與其中，而共同主題包括氣候變化和就業實踐，以提高對環境和社會方面的認識。
- **領導寄語：**我們分享了全球供應鏈管理副總裁的個人視頻，介紹了我們的自評問卷（SAQ），並強調了可持續發展對耐世特和價值鏈的重要性。
- **供應商高爾夫遠足：**在2021年，我們與供應商合作舉辦了兩次高爾夫募捐賽事。在6月有22個供應商團隊加入其中，而在9月有31個供應商團隊加入我們。這些活動為耐世特的實習生、高中高年級生、大學生和從事技術行業的學生籌集了20項獎學金，共計約4萬美元（詳見第59頁）。



我們在2021年高爾夫籌款活動之一。

我們如何評估供應商

HKEX B5, B5.2, B5.3

我們的全球供應鏈管理職能部門繼續加強流程，以評估和監控供應鏈中潛在環境和社會風險。2020年12月，我們向所有直接材料供應商傳達了《企業社會責任供應商原則》年度自我認證的要求，認證通過回答自評問卷（SAQ）和提交支持證據來完成。

在2021年，自評問卷通過在我們的供應鏈管理電子平台中包含的耐世特可持續發展審計應用來實施和管理。自評問卷將幫助我們在所有ESG問題上進一步與供應商接觸。未能遵守自評問卷要求將導致該供應商不再獲得新的業務。

耐世特保留權利，根據基於風險的審計方法和/或全球供應鏈管理部門的職能性評估對供應商提交的內容進行審計。遵守耐世特《企業社會責任供應商原則》是獲取公司新業務的一項要求。自2021年中實施以來，耐世特對39家直接材料供應商提交的自評問卷進行了合規審計。隨著我們繼續努力瞭解和衡量我們的碳足跡，包括供應商的碳足跡，我們預期將對《企業社會責任供應商原則》和自評問卷進行調整。

供應鏈

鼓勵環境實踐

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。

供應鏈中斷與風險管理

伴隨著持續的新冠疫情，除了人類健康問題，應該沒有其他問題比供應鏈中斷更普遍了。我們通過訂閱第三方風險管理工具，主動監控供應鏈的潛在風險。全球供應鏈管理團隊調動公司資源，迅速採取行動以減輕供應鏈中斷的影響，並與區域領導層合作，根據需要調整和分配產品。最近發生的重大供應鏈中斷包括半導體短缺和全球海洋運輸網路性能的下降。在這些重大的中斷中，耐世特與供應商保持密切聯繫，調整耐世特製造網路並與客戶合作以最大限度地減少對整個擴展價值鏈的影響。

社區關係

耐世特對我們對當地社區的長期承諾感到非常自豪——我們已經回饋了110多年。

我們的NEXTEER CARES舉措

HKEX B8, B8.1, B8.2

耐世特與企業社會責任相關的政策及其企業社會責任項目稱為**Nexteer Cares**，都有詳細的文件記錄。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。這些政策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。

我們將努力繼續在我們經營的社區開展本地活動。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。

我們在社區中戰略參與和員工參與的重點領域定義為：

- **積極的社區參與。**通過積極參與各種理事會職位，建立夥伴關係，加強我們與社區的關係
- **職業和教育。**舉辦有助於培養職業意識和技能的項目，為我們社區的年輕人提供工作準備機會
- **科學、技術、工程、數學 (STEM) 教育。**促進獲取STEM資源和發展未來勞動力機會

本章節——社區

我們的Nexteer Cares舉措

Nexteer Cares在行動

- **加強社區建設。**支持振興、美化和可持續發展的努力舉措，促進我們生活和工作場所的多樣性和包容性

在過去的五年裡，我們為耐世特員工在世界各地生活和工作的社區的慈善事業和社區項目提供了**210多萬美元**和**72,000**多個員工志願者小時。特別是在2021年，我們捐贈了20萬美元，我們的員工自願為當地的慈善活動貢獻了超過15,000小時的時間。

支持我們的家園

2021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管理：

- 轉向未來基金
- 改善社區基金
- 教育基金
- 耐世特獎學金

在過去的五年裡，這些基金資助了超過40萬美元的項目。

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，通常與志願者活動一起用以滿足社區需求

耐世特的「轉向未來基金」由耐世特員工志願者組成的委員會管理。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。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：

社區關係

2021年，我們通過「轉向未來基金」資助了超過23,000美元的項目，包括支持戶外教育的STEM項目、STEM少數民族代表、通過READ協會鼓勵識字，和營魚故事，支持我們的社區面臨特殊挑戰的STEM項目。

2021年抗擊新冠疫情的舉措：以一種不同的方式進行回饋

由於世界繼續受到新冠疫情的影響，耐世特通過疫苗診所繼續支持我們的社區以及支持當地衛生部門的需求，提高意識並盡可能分享補給品。

我們的耐世特團隊還通過多種方式找到了在全球產生影響力的方法：

- **巴西：**巴西團隊在節日期間收集玩具，並舉辦了一場二手服裝的慈善活動。
- **中國：**員工們在甘肅省的一所小學建立了第三個耐世特圖書館。耐世特向圖書館捐贈了3,000多冊書籍、新書架和閱讀用的桌椅。
- **法國：**耐世特團隊專注於進行瓶蓋回收並以此為當地的一家組織購買輪椅。他們還為面臨食物短缺的人收集基本食物，並參加步行活動，為面臨神經性困擾的人籌集資金。
- **德國：**該團隊協助清理了辦公地點附近的村莊。
- **印度：**耐世特員工向Mahantalingapura初級衛生中心捐贈了基本藥品和醫療設備，該中心為附近40多個村莊提供服務。
- **義大利：**當地耐世特團隊幫助當地一所學校粉刷柵欄
- **墨西哥：**耐世特員工收集了30萬個塑膠瓶蓋，以籌集資金支持需要幫助的兒童抗擊癌症。此外，該團隊還通過向當地的聯合之路捐款來支持特殊教育，幫助他們升級設施。
- **波蘭：**波蘭隊全年參加了多場慈善跑步活動。該團隊還自願利用自身的技能修復Zameczek和Rudotowicach的設施。該團隊還為有需要的人收集個人衛生用品。

- **美國：**150多名耐世特和汽車工人聯合會當地工會699的團隊成員自願建造了10個坡道作為「獨立項目」的一部分，該項目是一項由薩基諾聯合之路和殘疾人服務網路協調的志願者工作，該網路在大湖灣地區設計、捐贈和建造家庭外部的移動坡道。耐世特團隊還向該地區的醫院員工提供一份早餐，以感謝他們在這充滿挑戰的一年裡所做的努力。

NEXTEER CARES在行動

2021年，耐世特員工參加了許多Nexteer Cares活動，旨在保持街區清潔、居民健康和學生學習。以下只是幾個例子。

當地風采：與社區合作

- 與當地員警和治安部門合作，並幫助當地消防部門購買設備，並開展社區範圍的危險品培訓工作。
- 積極參與當地商會、商業夥伴關係網絡、薩基諾未來、大湖灣製造商協會、密西根州商業領袖和聯合之路的領導工作。
- 主持薩基諾縣聯合行動。
- 繼續支持現場獻血活動，並為有食物短缺問題社區成員提供志願服務。



耐世特員工參與地球日植樹與清潔活動。

社區關係

職業：建立職業意識和曝光率

- 參加招聘會。
- 志願參加職業準備項目，如「青年成就」等。
- 通過傳統高中輔導計劃、大湖灣首席科學官計劃、職業講座和就職談話和本地準備程度面試對學生進行輔導。
- 通過參觀向學生和潛在人才介紹製造環境。

教育：培養下一代汽車領導者

從導師計劃到耐世特獎學金基金，我們為支援學生尋求STEM領域的教育機會，並使學生能夠在製造業和STEM豐富的環境中發現職業機會而感到自豪。例如：

耐世特獎學金基金高爾夫遠足。鑒於我們對教育重視，耐世特團隊在2021年進行了自我挑戰，與我們的供應商社區舉辦了兩次高爾夫遠足，為獎學金募集額外資金。這些活動籌集了大約4萬美元，使我們的獎學金類型更多樣化，為學生提供20多項獎學金。

我們還設立了耐世特Mike Richardson未來領袖獎學金，以向一位耐世特前任總裁和執行委員會成員致敬。這項享有盛譽的獎項需要導師提名並完成論文，這也是我們目前在耐世特頒發的最大的一筆獎學金。Richardson先生會參與最終的候選人選拔，並親自寫信向獲獎者道賀。



耐世特員工在墨西哥克雷塔羅參與塑料瓶蓋的收集，為癌症兒童籌措資金。

FIRST 機器人技術贊助和FIRST®LEGO®樂高聯盟競賽。

2021年我們為密西根當地的學生主辦了兩場聚焦于STEM的機器人比賽——FIRST®LEGO®樂高聯盟比賽。第一次是在2021年初線上舉辦的，超過400名參賽學生以及他們的啦啦隊、兄弟姐妹和其他的朋友和親戚的參與給項目團隊帶來了挑戰。2021年12月，我們的團隊決定在新冠疫情防控措施到位的情況下舉辦線下活動。這使學生們有機會晉級全國比賽。70多名耐世特志願者、教練和支持者為一場成功的賽事貢獻了他們的時間和才華。

加強社區建設：社區可持續發展倡議

2021年，我們通過在當地會議上發言促進回收工作，促進可持續發展的努力。我們還與當地保護和可持續發展組織合作進行社區清理，為居民創造更安全、更綠色的環境。例如：

地球日。45名耐世特志願者與薩基諾盆地土地保護協會合作，在薩基諾的10多個地塊上種植了40棵樹，清理了人行道，撿拾了垃圾。

世界環境日。我們的耐世特團隊與薩基諾盆地土地保護協會合作，舉辦了一次社區清理活動—從薩基諾的空地上清除了4,000磅的垃圾和碎片。



耐世特員工在美國密西根州的薩基諾參與東區流動廚房的志願者活動。



耐世特員工為位於中國甘肅的第三所耐世特圖書館捐贈了超過3,000冊圖書。

報告指標索引

本章節——報告指標索引

香港聯交所環境、社會及管治匯報指引
GRI標準匯報指標

可持續發展會計準則委員會 (SASB) 報告指標
聯合國可持續發展目標

香港聯交所環境、社會及管治匯報指引

| 聯交所規定項目與關鍵績效指標 | 與耐世特可持續發展重點要素的一致性 | 2021年響應內容 |
|---|---|--------------------------------|
| 關注領域：環境 | | |
| A1: 排放物 提供對耐世特產生重大影響的與空氣和溫室氣體排放、排放到水和土地以及有害和無害廢物產生有關的政策和遵守相關法律法規的資訊 |  | 空氣和溫室氣體排放， 41頁 廢棄物，43頁 |
| A1.1: 排放物種類及相關排放數據 |  | 空氣和溫室氣體排放， 第41頁 |
| 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）。 |  | 空氣和溫室氣體排放， 第41頁 |
| 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）。 |  | 廢棄物，第44頁 |
| 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）。 |  | 廢棄物，第44頁 |
| 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。 |  | 空氣和溫室氣體排放， 第41頁 |
| 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。 |  | 廢棄物，第43頁 |
| A2: 資源使用 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 |  | 管理我們的環境影響， 第36頁 廢棄物，第45頁 |
| 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）。 |  | 空氣和溫室氣體排放， 第42頁 |

| 聯交所規定項目與關鍵績效指標 | 與耐世特可持續發展重點要素的一致性 | 2021年響應內容 |
|--|---|-------------------------------------|
| A2.2: 總耗水量及密度 (如以每產量單位、每項設施計算)。 |  | 廢棄物, 第45頁 |
| 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。 |  | 管理我們的環境影響, 第36頁 |
| 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。 |  | 廢棄物, 第45頁 |
| 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。 |  | 包裝, 第44頁 |
| A3: 環境及天然資源 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 |  | 管理我們的環境影響, 第36頁 土地利用和生物多樣性, 第46頁 |
| 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。 |  | 土地利用和生物多樣性, 第46頁 |
| A4: 氣候變化 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 |  | 耐世特如何應對氣候變化, 第37頁 |
| A4.1: 描述已影響及可能對發行人產生影響的重大氣候相關事宜, 及應對行動 |  | 耐世特如何應對氣候變化, 第37頁 |
| 關注領域: 社會 | | |
| B1: 僱傭 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 |  | 我們的員工舉措, 第20頁 |
| 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。 |  | 我們的員工, 第17頁 |

報告指標索引

| 聯交所規定項目與關鍵績效指標 | 與耐世特可持續發展重點要素的一致性 | 2021年響應內容 |
|--|---|-----------------|
| B1.2: 按性別、年齡組別及地區劃分的僱員流失比率。 |  | 我們的員工, 第19頁 |
| B2: 健康與安全 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 |  | 培養安全第一的文化, 第46頁 |
| B2.1: 過去三年 (包括匯報年度) 因工亡故的人數及比率。 |  | 培養安全第一的文化, 第48頁 |
| B2.2: 因工傷損失工作日數。 |  | 培養安全第一的文化, 第48頁 |
| 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。 |  | 培養安全第一的文化, 第46頁 |
| B3: 發展及培訓 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 |  | 培養人才, 第21頁 |
| 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。 |  | 培養人才, 第22頁 |
| 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。 |  | 培養人才, 第23頁 |
| B4: 勞工準則 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 |  | 維護人權和勞工標準, 第16頁 |
| B4.1: 描述檢討招聘慣例的措施以避免童工及強制勞工。 |  | 維護人權和勞工標準, 第16頁 |
| B4.2: 描述在發現違規情況時消除有關情況所採取的步驟。 |  | 維護人權和勞工標準, 第16頁 |

| 聯交所規定項目與關鍵績效指標 | 與耐世特可持續發展重點要素的一致性 | 2021年響應內容 |
|---|---|---|
| <p>B5: 供應鏈管理</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>我們對供應商的預期，第54頁</p> <p>我們如何評估供應商，第55頁</p> |
| <p>B5.1: 按地區劃分的供應商數目。</p> |  | <p>供應鏈，第53頁</p> |
| <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，以及相關執行及監察方法。</p> |  | <p>與供應商建立積極的關係，第55頁</p> <p>我們如何評估供應商，第55頁</p> |
| <p>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。</p> |  | <p>我們對供應商的預期，第54頁</p> <p>我們如何評估供應商，第55頁</p> |
| <p>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。</p> |  | <p>鼓勵環境實踐，第56頁</p> |
| <p>B6: 產品責任</p> <p>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</p> |  | <p>優先考慮產品安全和質量，第33頁</p> |
| <p>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。</p> |  | <p>消費者安全，第34頁</p> |
| <p>B6.2: 接獲關於產品及服務的投訴數目以及應對方法。</p> |  | <p>品質保證流程，第33頁</p> |
| <p>B6.3: 描述與維護及保障知識產權有關的慣例。</p> |  | <p>關注研發，第26頁</p> |
| <p>B6.4: 描述質量檢定過程及產品回收程式。</p> |  | <p>品質保證流程，第33頁</p> <p>消費者安全，第34頁</p> |

報告指標索引

| 聯交所規定項目與關鍵績效指標 | 與耐世特可持續發展重點要素的一致性 | 2021年響應內容 |
|---|---|--------------------------|
| 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。 |  | 網路安全, 第34頁 |
| B7: 反貪污 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 |  | 反貪污, 第16頁 |
| B7.1: 於匯報期內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。 |  | 反貪污, 第16頁 |
| B7.2: 描述防範措施及舉報程式, 以及相關執行及監察方法。 |  | 反貪污, 第16頁 |
| B7.3 描述向董事及員工提供的反貪污培訓。 |  | 反貪污, 第16頁 |
| B8: 社區投資 提供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資料 |  | 我們的Nexteer Cares舉措, 第57頁 |
| 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)。 |  | 我們的Nexteer Cares舉措, 第57頁 |
| B8.2: 在專注範疇所動用資源(如金錢或時間)。 |  | 我們的Nexteer Cares舉措, 第57頁 |

GRI標準匯報指標

| 標題 | 披露 | GRI標準披露標題 | 2021年響應內容 |
|--------|-----------|--------------------|---|
| 適用報導原則 | 2-1 | 組織細節 | 年報, 第2頁 |
| | 2-2 | 組織可持續發展報告中包含的實體 | 年報, 第10頁 |
| | 2-3 | 報告期、頻率和聯絡點 | 關於這份報告, 第10頁 |
| | 2-4 | 資訊重述 | 空氣和溫室氣體排放, 第41頁 |
| | 2-6 | 活動、價值鏈和其他業務關係 | 關於耐世特, 第4頁 |
| | 2-7 | 員工 | 我們的員工, 第17頁 |
| | 2-9 | 治理結構和組成 | 年報, 第78頁 |
| | 2-10 | 最高治理機構的提名和選擇 | 年報, 第85頁 |
| | 2-11 | 最高治理機構主席 | 年報, 第78頁 |
| | 2-12 | 最高治理機構在監督影響管理方面的作用 | 在耐世特管理可持續發展, 第9頁 |
| | 2-13 | 管理影響的責任授權 | 在耐世特管理可持續發展, 第9頁 |
| | 2-14 | 最高治理機構在可持續性報告中的作用 | 在耐世特管理可持續發展, 第9頁 |
| | 2-15 | 利益衝突 | 年報, 董事會報告、企業管治報告 |
| | 2-16 | 關鍵問題的溝通 | 年報, 第87頁 公司網站 https://www.nexteer.com/corporate-governance/ |
| | 2-19 | 薪酬政策 | 年報, 第87頁 |
| | 2-20 | 薪酬政策確定薪酬的流程 | 年報, 第87頁 |
| 2-22 | 可持續發展戰略聲明 | 領導寄語, 第2頁 | |

報告指標索引

| 標題 | 披露 | GRI標準披露標題 | 2021年響應內容 |
|----|------|--------------|---|
| | 2-26 | 尋求建議和提出關切的機制 | 有力的管治實踐, 第15頁 公司網站 https://www.nexteer.com/corporate-governance/ |
| | 2-27 | 法律與法規合規 | 道德, 合規與誠信, 第15頁 |
| | 2-28 | 協會會員 | 我們持有的一些協會會員包括: <ul style="list-style-type: none"> • 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 |
| | 2-29 | 利益相關者參與的方法 | 利益相關者的參與, 第14頁 |

報告指標索引

| 標題 | 披露 | GRI標準披露標題 | 2021年響應內容 |
|--------|-------|-------------------------|----------------------------|
| 重要性議題 | 3-1 | 確定重要性主題的流程 | 我們對重要性的探索, 第11頁 |
| | 3-2 | 重要性主題清單 | 我們對重要性的探索, 第13頁 |
| | 3-3 | 管理重要性主題 | 貫穿整份可持續發展報告 |
| 經濟績效 | 201-1 | 組織所產生及分配的直接經濟價值 | 年報, 第96頁 |
| | 201-2 | 氣候變遷所產生的財務影響及其他風險與機會 | 耐世特如何應對氣候變化, 第37頁 |
| | 201-3 | 定義福利計劃義務與其他退休計劃 | 年報, 第112頁 |
| 間接經濟衝擊 | 203-2 | 顯著的間接經濟衝擊 | 我們的Nexteer Cares舉措, 第57頁 |
| 反貪腐 | 205-2 | 有關反貪腐政策和程序的溝通及訓練 | 反貪污, 第16頁 |
| 反競爭行為 | 206-1 | 反競爭行為、反托拉斯和壟斷行為的法律行動 | 2021年耐世特沒有與反競爭行為法規相關的法律訴訟。 |
| 能源 | 302-1 | 組織內部的能源消耗量 | 空氣和溫室氣體排放, 第42頁 |
| | 302-3 | 能源密集度 | 空氣和溫室氣體排放, 第42頁 |
| | 302-4 | 減少能源的消耗 | 空氣和溫室氣體排放, 第42頁 |
| | 302-5 | 降低產品和服務的能源需求 | 通過我們的產品為可持續發展的世界做出貢獻, 第35頁 |
| 水 | 303-1 | 共享水資源之相互影響 | 水資源, 第45頁 |
| | 303-5 | 耗水量 | 水資源, 第45頁 |
| 生物多樣性 | 304-2 | 活動、產品及服務, 對生物多樣性方面的顯著衝擊 | 土地利用和生物多樣性, 第46頁 |

報告指標索引

| 標題 | 披露 | GRI標準披露標題 | 2021年響應內容 |
|---------|-------|--|-------------------------|
| 排放 | 305-1 | 直接（範疇一）溫室氣體排放 | 空氣和溫室氣體排放，第41頁 |
| | 305-2 | 能源間接（範疇二）溫室氣體排放 | 空氣和溫室氣體排放，第41頁 |
| | 305-3 | 其他間接（範疇三）溫室氣體排放 | 空氣和溫室氣體排放，第41頁 |
| | 305-7 | 氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ），及其他重大的氣體排放 | 空氣和溫室氣體排放，第43頁 |
| 廢棄物 | 306-1 | 廢棄物產生和重大廢物相關影響 | 廢棄物，第43頁 |
| | 306-2 | 重大廢棄物相關影響的管理 | 廢棄物，第43頁 |
| | 306-3 | 廢棄物產生 | 廢棄物，第44頁 |
| | 306-4 | 從處置中轉移的廢棄物 | 廢棄物，第44頁 |
| | 306-5 | 直接處置的廢物 | 廢棄物，第44頁 |
| 供應商環境評估 | 308-1 | 採用環境標準篩選新供應商 | 我們對供應商的預期，第54頁 |
| 供應商環境評估 | 401-1 | 新進員工和離職員工 | 我們的員工，第19頁 |
| 職業安全衛生 | 403-1 | 職業安全衛生管理系統 | 培養安全第一的文化，第46頁 |
| | 403-2 | 危害辨識、風險評估、及事故調查 | 培養安全第一的文化，第47頁 |
| | 403-4 | 有關職業安全衛生之工作者參與、諮商與溝通 | 創新人體工程學：耐世特Ergo盃比賽，第51頁 |
| | 403-5 | 有關職業安全衛生之工作者訓練 | 通過員工健康和安全教育培訓保持警惕，第49頁 |
| | 403-6 | 工作者健康促進 | 波蘭的快樂與健康耐世特項目，第51頁 |

報告指標索引

| 標題 | 披露 | GRI標準披露標題 | 2021年響應內容 |
|------------|--------|--------------------------|-------------------|
| | 403-8 | 職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者 | 培養安全第一的文化, 第46頁 |
| | 403-9 | 職業傷害 | 培養安全第一的文化, 第49頁 |
| | 403-10 | 職業病 | 培養安全第一的文化, 第49頁 |
| 訓練與教育 | 404-1 | 每名員工每年接受訓練的平均時數 | 培養人才, 第23頁 |
| | 404-2 | 提升員工職能及過渡協助方案 | 培養人才, 第21頁 |
| 員工多元化與平等機會 | 405-1 | 治理單位與員工的多元化 | 我們的員工, 第18頁 |
| 人權評估 | 412-3 | 載有人權條款或已進行人權審查的重要投資協議及合約 | 我們對供應商的預期, 第54頁 |
| 供應商社會評估 | 414-1 | 使用社會標準篩選之新供應商 | 我們對供應商的預期, 第54頁 |
| 顧客健康與安全 | 416-1 | 評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊 | 優先考慮產品安全和質量, 第33頁 |
| | 416-2 | 違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件 | 優先考慮產品安全和質量, 第33頁 |

報告指標索引

可持續發展會計準則委員會 (SASB) 報告指標

為了擴展我們的報告工作，耐世特在我們的可持續發展報告和其他公開文件中提供了類似信息的情況下，納入了SASB披露。以下是SASB對汽車零部件行業披露的部分清單和我們的回應。（如根據香港聯交所環境、社會及管治匯報指引在我們的主要報告框架下視為可用。）

| 議題 | 計算指標 | 編碼 | 2021年響應內容 |
|-------|---------------------------------------|--------------|-----------------------------|
| 能源管理 | (1)總能耗， (2)電網用電百分比， (3)可再生能源百分比 | TR-AP-130a.1 | 空氣和溫室氣體排放， 第42頁 |
| 廢棄物管理 | (1)製造業產生的廢棄物總量，(2)危險百分比，(3)回收百分比 | TR-AP-150a.1 | 廢棄物，第44頁 |
| 產品安全 | 發佈的召回數量；回收單元總數 | TR-AP-250a.1 | 優先考慮產品安全和質量，第33頁 |
| 材料採購 | 與關鍵資料使用相關的風險管理說明 | TR-AP-440a.1 | 包裝，第44頁 |
| 競爭行為 | 與反競爭行為法規相關的法律訴訟造成的金錢損失總額 | TR-AP-520a.1 | 耐世特在2021年沒有與反競爭行為法規相關的法律程式。 |

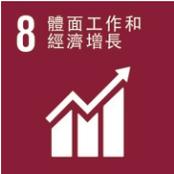
聯合國可持續發展目標

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>3.6 到2020年，全球公路交通事故造成的死傷人數減半</p> <p>3.9 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>保持我們員工的健康與安全，第46頁</p> <p>道德與誠信，第15頁</p> <p>我們對供應商的預期，第54頁</p> <p>優先考慮產品安全和質量，第33頁</p> <p>減少我們的環境足跡，第36頁</p> <p>我們的Nexteer Cares舉措，第57頁</p> |
|  <p>4 優質教育</p> |  | <p>4.3 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>我們的Nexteer Cares舉措，第57頁</p> |

報告指標索引

| 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>5 性別平等</p> |  | <p>5.1 在全球消除對婦女和女童一切形式的歧視</p> <p>5.5 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>5.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>道德與誠信，第15頁</p> <p>我們的員工，第17頁</p> <p>我們對供應商的預期，第54頁</p> |
|  <p>7 經濟適用的清潔能源</p> |  | <p>7.2 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>7.3 到2030年，全球能效改善率提高一倍</p> <p>7.a 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>減少我們的環境足跡，第36頁</p> |
|  <p>8 體面工作和經濟增長</p> |  | <p>8.5 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>道德與誠信，第15頁</p> <p>我們對供應商的預期，第54頁</p> |

| 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>9.4 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>9.5 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>減少我們的環境足跡，第36頁</p> <p>通過創新創造價值，第26頁</p> <p>我們的<i>Nexteer Cares</i>舉措，第57頁</p> |
|  <p>12 負責任消費和生產</p> |  | <p>12.2 到2030年，實現自然資源的可持續管理和高效利用</p> <p>12.4 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>12.5 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>減少我們的環境足跡，第36頁</p> <p>我們對供應商的預期，第54頁</p> |