

行为

准则

CODE OF CONDUCT

2015



3900 E. Holland Rd.  
Saginaw, MI 48601-9494

[nexteer.com](http://nexteer.com)

(Revised May, 2015)





## 愿景

成为随心而动的引领者。

## 使命

培养公司文化，获得盈利和全球均衡发展，成为全球公司的楷模。

## 文化

我们的公司文化激励员工关注贯穿企业所有方面的核心价值上，以实现高业绩。

### 以人为本

- 充分授权
- 有效沟通
- 员工成长

### 卓越运营

- 精益求精
- 决策清晰
- 诚信担当

### 发展壮大

- 客户至上
- 不懈创新
- 合作共赢

# 业务行为准则

介绍.....	06
目的.....	06
范围.....	06
报告义务.....	06
反报复政策.....	07
零容忍政策.....	07
政策.....	07
利益冲突.....	07
法律和规定.....	08
公平竞争和反垄断法.....	08
公平交易和采购与购买.....	09
反贿赂和反腐败法；礼品；政治捐款和活动.....	09
反洗钱和反恐主义合规.....	11
出口管制和经济制裁.....	11
进口与海关.....	12
就业相关的法律.....	12
环境、健康和安全生产法律.....	14
内幕交易和内幕往来.....	15
其他公司政策.....	15
保密信息.....	15
使用公司资产.....	17
文件保留.....	17
药物滥用.....	18
公共事务和监管调查.....	19
财务、会计和内部控制.....	20
报告义务.....	21
如何举报违规行为.....	21
直接报告渠道.....	22
通过电话举报.....	22
网上报告.....	22
匿名报告.....	22
法律限制.....	23
管理和执行.....	23
管理.....	23
豁免.....	23
调查.....	23
纪律处分.....	23
免责声明.....	23
问题.....	23

## 序言

我们的诚实、正直和准确的判断力，对耐世特的声誉和成功是绝对必不可少的。同样重要的是，违反作为本《准则》基础的任何法律，均可能导致您或耐世特的民事和刑事责任。本《准则》规定了当我们开展耐世特业务时，根据适用的法律和耐世特的指导原则，每个人都需要遵守的行为准则。

### A. 目的

本《准则》的目的是制止犯罪，并提倡：

个人和业务往来中的诚实和道德的行为；

耐世特的对外传播和提交文件中的全面、公正、准确、及时和可理解的披露；

遵守法律、法规和规章；

根据适用的法律和法规，及时报告任何违反该《准则》的行为；和

秉承这一《准则》的问责制。

### B. 范围

耐世特汽车系统集团有限公司及其全球子公司（“耐世特”），希望您能完全遵守本《准则》，并使您的

行为与最高的道德标准保持一致。除了本《准则》，您还必须遵守所有适用的政策。本《准则》中的任何内容并非旨在限制或干扰员工讨论他们的报酬，或雇佣关系的任何其他条款和条件，包括他们的工资和与耐世特雇佣相关的政策和做法。员工不会因为讨论这些问题，而遭受到任何不利行动的对待（即惩戒或终止雇佣关系）。

### C. 报告义务

您有责任了解和遵守本《准则》规定。如果您就本《准则》的任何内容需要解释或就您所遇到的情况需要指引，您应该联系法律部门代表。您有责任按照适用法律，报告可能违反《准则》的行为，并与任何内部或外部调查充分合作。耐世特不会因为您与调查诚信合作，或报告可能的违规行为，而报复您。

请参阅此《准则》中的“如何举报违规行为？”部分，获取现有的、举报违反本《准则》行为的各种渠道的详细信息。例如，您可以选择向您的主管、经理或人力资源或法律部门代表，举报违规行为。如果您不愿意以这种方式报告，另一选择是您可以根据适用的法律和法规，以匿名方式拨打耐世特道德热线，或

使用耐世特道德热线的网络表格。

### D. 反报复政策

对善意报告违反《准则》行为、非法行为、性骚扰或其他形式的骚扰、歧视、工作场所的不当行为或其他严重问题的任何人，耐世特不允许打击和报复他们。如果您善意的提出问题，您不会因为遵守本《准则》，而以任何方式被处罚、处分、终止聘用，或报复。报复行为不仅违反本《准则》，也是非法的。如果您认为您或他人因为遵守本《准则》而遭到报复，应立即提交雇员投诉，或将此事举报给您的人力资源代表或耐世特的法律部门。所有涉及报复行为的报告，必须按照举报员工所在国家的适用法律和相关规定进行。

### E. 零容忍政策

耐世特对在您的工作范围内发生的任何违反法律或本《准则》的行为采取“零容忍”政策。您必须完成年度培训，并签署一份《年度认证》，确认您已经收到，阅读，理解并同意遵守该《准则》。任何违反本《准则》的行为均可能导致纪律处分，直到并包括被辞退。如果您不确定某行动的适当性，或对如何解释此《准则》或任何耐世特的政策有任何疑问，请联系耐世特的法律部门。

### F. 政策

除了该《准则》，耐世特有关于本文所述主题更详细的各项政策。下面各个部分提到了可提供关于该主题更多信息和指导的具体的适用政策。每个政策更详细的阐述耐世特期待员工有何种行为。除了本《准则》之外，您也应遵守这些政策。您可以在任何时间，通过耐世特的RhodeS内联网访问本《准则》以及耐世特的政策。耐世特的《准则》也可以通过其公众网站 [www.nexteer.com](http://www.nexteer.com) 获得。

## 利益冲突

作为一名耐世特员工，您有责任以公司的最佳利益来采取行动，并避免可能导致您和耐世特的利益之间产生冲突的情况。

只要您的利益，或者那些与您有关的任何个人或实体的利益，干扰了耐世特的利益，就可能发生利益冲突。您的利益可能与家庭成员或朋友的利益相关，或者，可能与您作为雇员、成员、关联方或持有所有权或控制权的企业、组织或团体相关。

不可能列出所有潜在的冲突，但包括以下情况：

您或您家人在耐世特以外的聘用关系与耐世特的利益或机会相冲突，或您与您家人有与耐世特的利益和机会相冲突的商业利益；或为耐世特提供商品、财产或服务，或得到耐世特的付款或资金支持。

您从耐世特，或耐世特的贸易伙伴，或竞争对手，接受可能导致利益冲突的贷款、礼品或财政援助或其他报酬。

耐世特的利益冲突政策规定了其他冲突情况。

耐世特在香港联交所上市，其上市规则要求您向耐世特的法律部门披露发生实际利益冲突——或者可能被视为利益冲突的任何情况。

这包括耐世特和您或您家人有商业利益或被其聘用的实体之间的任何交易。

在某些情况下，如果已向耐世特公司法律部门适当披露，并被其明确认可，则冲突可能被免除。

要寻求免除冲突的帮助，请联系耐世特的法律部门。如果您有任何理由相信有人违反本部分或没有报告利益冲突，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。更多信息，请参见相应的政策或联系法律部门，咨询有关本部分的任何问题。

举报渠道：

请联系您的主管或经理  
联系耐世特法律部门代表



拨打耐世特道德热线  
使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

耐世特利益冲突政策  
耐世特持续披露政策  
耐世特关联交易政策  
耐世特财务资助政策  
耐世特礼品和招待政策

### ? 问问您自己

如果您不确定某情况是否可能存在利益冲突，问问您自己：

- 您或您的家人涉及可能与耐世特利益产生冲突的耐世特的竞争对手了吗？
- 您或您的家人与为耐世特提供商品、财产或服务，或从耐世特获得财政援助、付款或其他报酬的公司有关联，或对其享有利益吗？
- 您在倡导可能与耐世特利益相反、或支持可能与耐世特利益相反的公司或事业的董事会或委员会中任职吗？

## 法律和规定

当您代表耐世特开展业务时，您有责任按照所有适用法律和法规行动。这意味着，您不能批准，从事，协助或以其他方式允许任何违反适用的法律、法规或规章的任何行动。

本部分提供了影响耐世特业务的某些法律法规的简要说明。此列表不包括所有的此类法律：您有责任知道所有适用于您的工作的法律、规则和规定，另外，如果您对任何法律、法规或规章有任何问题，请联系耐世特的法律部门。

#### A. 公平竞争与反垄断法

公平竞争和反垄断法要求企业通过调节可能干扰竞争的行为，进行公平和诚实的竞争。这些法律禁止竞争者之间就以下事项达成协议：

价格  
对顾客的销售条款  
分配市场或客户  
在许多情况下，与竞争对手交换保密信息  
您不得在这些领域订立任何书面或口头的协议。  
您在某些情况下可以分享一些信息，例如，通过行业协会，或在基准和标准制定工作中。即使这样，信息应仅在法律部门审查后共享，以避免反垄断问题。

### ? 问问您自己

如果您参与了竞标、提案程序、交易、基准活动，或被耐世特以外的人问问题，问问您自己：

- 有没有人指示一些事情，可能不公平地消除竞争，或减少客户的可选范围？
- 我被要求与竞争对手或任何代表他们的人分享定价或其他竞争性条款和条件吗？
- 有竞争对手或任何代表他们的人提出向我或耐世特的同事分享定价或其他竞争性条款或条件吗？
- 我在与耐世特竞争对手的任何雇员或代理人讨论价格、销售条款、市场或客户分配吗？
- 我在没有保密协议（NDA）的情况下，有披露任何耐世特保密信息给耐世特竞争对手的任何雇员或代理人吗？

如果您有任何理由相信有人违反本部分，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。更多信息，请参见相应的政策，或联系法律部门，咨询有关本部分的任何问题。

举报渠道：  
请联系您的主管或经理  
联系耐世特法律部门代表  
拨打耐世特道德热线  
使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

耐世特的反垄断和公平竞争政策

#### B. 公平交易和采购与购买

##### 1. 公平交易

您应该总是公平的与客户、供应商、竞争对手和公众打交道，并维护商业道德。您不应该通过不合理的操作、滥用特权信息、虚假陈述，或任何其他不公平交易的行为，不正当的从任何业务伙伴处获取利益。除非您获得了耐世特的法律部门的事先批准，否则，您在为耐世特开展业务时，不应该向第三方索要、或接受第三方、或给予第三方任何有价值的东西。

唯一的例外，是那些被认为是惯常商务礼仪的事情，如不经常的、价格适度的吃饭、娱乐和礼物，并符合耐世特的礼品和招待政策。如果您有任何理由相信有人违反本部分，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。更多信息，请参见相应的政策，或联系法律部门，咨询有关本部分的任何问题。

##### 2. 采购和购买

耐世特信奉符合道德价值的采购行为，并不会有意使用不能遵守《耐世特供应商要求》、供应不安全的产品或服务、违反适用的劳动或就业法、使用童工、或强迫劳动、或使用体罚来管教自己员工的供应商。如果您参与为耐世特购买产品或服务，您必须遵守耐世特的采购政策以及有关腐败和利益冲突的所有适用法律、法规和有关规定。

如果您有任何理由相信任何耐世特的员工或供应商违反本部分规定，您应该立即联系耐世特的法律部门，或按照适用的法律和法规，报告任何此类违规行为（见“如何举报的违规行为？”）。有关本部分的更多信息或任何问题，请查阅适用政策，或咨询耐世特的

法律部门。

举报渠道：  
请联系您的主管或经理  
联系耐世特法律部门代表  
拨打耐世特道德热线  
使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

耐世特的公平交易政策  
耐世特的礼品和招待政策

### ? 问问您自己

如果您参与了与第三方的交易，问问您自己：

- 我拟议的交易可能违反任何法律、本《准则》或任何耐世特的政策吗？
- 我有隐瞒重大事实来完成本次交易吗？
- 此交易的任何方面是否有助于我本人或者交易对象的私人利益，但却与我们各自公司的利益相悖？
- 如果公众知道，公众会如何看待我的行为？
- 如果情况反过来，我从另一面会如何看待此交易？

#### C. 反贿赂和反腐败法：礼品：政治捐款和活动

##### 1. 反贿赂和反腐败法

美国和香港法律以及许多耐世特经营所在司法区域禁止政府官员或政府机构的员工为任何目的接收付款、娱乐或礼品，包括保持业务，或确保有利的政府行为。如果您有任何理由相信有人违反本部分规定，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。更多信息，请参见相应的政策，或联系法律部门，咨询有关本部分的任何问题。

#### 举报渠道：

请联系您的主管或经理  
联系耐世特法律部门的代表  
拨打耐世特道德热线  
使用耐世特道德热线网络表格

适用政策：

耐世特的反腐败政策

### ? 问问您自己

如果您参与了可能被视为贿赂的交易，问问您自己：

- 我为了不当获取、保持或指导业务的目的，在支付、授权或接收付款吗？
- 我为了不当给予或接收任何优惠待遇的目的，在支付、授权或接收付款吗？
- 我支付或授权支付给外国政府官员或国有企业员工吗？

## 2. 礼品

没有耐世特的法律部门事先书面批准，您在任何时候均不得向政府官员、政府机构的雇员，或国有实体（包括企业）的员工赠送礼物或任何形式的商业娱乐。然而，如果经您的主管或经理事先批准，商务礼仪，如给予或来自非政府的商业人员的礼品、餐饮或娱乐，可能是适当的，只要它们是不经常的、且价格适度的，并与耐世特的礼品和招待政策一致。绝不允许提供或接受任何价值的现金或储值卡礼品。如果您有任何理由相信有人违反本部分规定，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。

更多信息，请参见相应的政策，或联系法律部门，咨询有关本部分的任何问题。

举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特人事部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

适用政策：

耐世特的礼品和招待政策

### ? 问问您自己

在提供或接受商务礼品或礼节时，问问您自己：

- 我有答应给予或已给予任何政府官员、政府雇员或国有实体的雇员任何有价值的东西吗？
- 这是个过度的商业礼仪吗？
- 旁观者会认为提供这种商务礼仪会影响业务决策吗？
- 我在我的费用报告中，披露我对客户或供应商提供商业礼仪了吗？

## 3. 政治捐款和活动

耐世特的政策是遵守有关政治捐款的所有法律和法规。未经耐世特的法律部门事先书面批准，您不得将耐世特的资金或资产用于，或捐献给政治活动或政党。这项规定不适用于：

您使用自己的资金做的个人捐献

以私人身份完成的、支持政治候选人或投票建议的个人活动

如果您有任何理由相信有人违反本部分规定，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。更多信息，请参见相应的政策，或联系法律部门，咨询有关本部分的任何问题。

举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特法律部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

适用政策：

耐世特的禁止付款政策

### ? 问问您自己

如果您参与政治活动，问问您自己：

- 报销我参加的一个政治筹款活动，违反竞选财务法吗？
- 我使用公司资产进行党派政治活动了吗？
- 我向立法者或监管机构索要优惠待遇以作为耐世特付款的事件或活动的一部分了吗？

## D. 反洗钱和反恐怖主义合规

“洗”钱描述隐瞒或掩盖非法获得的金钱的真正来源，而且在耐世特运营的大多数国家的法律禁止该活动。在适当情况下，耐世特将进行尽职调查，包括检查在不同国家被禁止的主体名单，以确保耐世特与信誉良好的实体进行交易。如果您有理由相信，耐世特的合作伙伴可能从事欺诈、洗钱和恐怖融资活动（如

通过要求不寻常的付款方式，或要求隐藏资金的来源），您应该按照适用法律法规举报（见“如何举报违规行为？”）。更多信息，请参见相应的政策，或联系法律部门，咨询有关本部分的任何问题。

举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特法律部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

适用政策：

耐世特的反洗钱和反恐怖主义政策

## E. 出口管制和经济制裁

耐世特的每次运营都必须遵守美国、欧盟和其他法律所施加的经济制裁条款。这些法规禁止与威胁国家安全或外交政策利益的特定国家、政府、机构和人员进行交易。例子包括支持恐怖主义、贩运毒品，从事大规模杀伤性武器的扩散，或压制人权的主体。

您不得直接或间接地与这些法律所制裁的任何国家、政府、机构或个人做生意或促进业务。例子包括：

- 变更耐世特的程序，以允许外国人进行被禁止的交易
- 将受到美国制裁的个人、政府或组织的商业机会介绍给非美国人员
- 为被禁止的交易提供会计、财务或担保支持

如果您有理由相信，耐世特或耐世特的客户、供应商、卖方、代理或其他为或与耐世特开展业务的主体，违反出口管制或经济制裁法律，您应该按照适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。更多信息，请参见相应的政策，或联系耐世特的法律部门，咨询有关本部分的任何问题。



#### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特法律部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

- 耐世特的出口政策
- 耐世特的进口政策

### ? 问问您自己

当涉及到去您的国家以外的国家进行交易时，问问您自己：

- 这些商品、信息或技术根据适用法律或法规需进行出口管制吗？
- 这些货物、信息或技术将被发送到被适用的法律或法规制裁的国家吗？
- 我知道耐世特已检查了这批货物，以确保它不会被发送到被适用的法律或法规禁止的买方吗？

#### F. 进口与海关

政府保持旨在规范其入境产品的海关程序。耐世特每次从事货物进口的运营，均必须如实申报原产地、应纳税状态、海关分类，从价值、自由贸易优惠资格，区域/适格内容、非发票费用项目（特许权使用费，资助等等）和其他所需的信息。所有与公司内部转让和定价有关的信息均应采用与海关规定相符的方式来计算，这些海关规定旨在防止价格操纵，人为地降低所付关税。

#### 适用政策：

- 耐世特的进口政策

#### G. 就业相关的法律

耐世特的招募、聘用和晋升政策旨在确保以尊严、公平和尊重来对待员工。我们期待您按照员工业绩和耐世特目标的进展做出所有聘用决定。

#### 1. 歧视

耐世特禁止任何基于保护身份的与就业或工作相关的歧视，包括本《准则》的“问问您自己”部分中所提到的歧视情况。

#### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特人事部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

- 《耐世特员工手册》（适用于您的管辖范围）

### ? 问问您自己

在所有的工作活动中，问问您自己：

我是不是基于以下任何特征之一，而歧视一位雇员？

- o 年龄
- o 国籍或
- o 残疾
- o 生育或怀孕状态
- o 遗传信息
- o 种族或肤色
- o 宗教
- o 性别

- 或者适用法律所禁止的基于任何其他特征的歧视。
- 我的幽默、语言或其他行为，造成了任何人可能认为对他们有敌意的环境吗？
- 我亲眼目睹似乎不受欢迎的、与性有关的行为吗？

您必须遵守这一标准，和耐世特的所有关于机会平等、非歧视和公平就业机会的政策。如果您有任何理由相信有人歧视您或其他任何耐世特的员工，您应立即联系耐世特的人力资源部，或报告任何此类违规行为（见“如何举报违规行为？”）。有关本部分的更多信息或任何问题，请查阅适用于您的《耐世特员工手册》，或联系您的人力资源代表。

#### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特人事部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

- 《耐世特员工手册》（适用于您的管辖范围）

#### 2. 骚扰

耐世特禁止工作场所一切形式的骚扰，包括性骚扰或基于个人保护身份的骚扰。性骚扰包括：

使用或威胁使用权威或权力来控制，影响或左右其他员工的工作，以强迫进行性接触

使用将会或预计会造成敌对的或令人不快的工作环境的露骨的语言、行为或媒体

其他形式的骚扰，包括民族、种族或性别歧视的辱骂，和其他被认为不敬的言语和行动。这些也被禁止。

如果您有任何理由相信有人如上文所述骚扰您或其他任何耐世特的员工，您应立即联系耐世特的人力资源部或报告任何此类违规行为（见“如何举报违规行为？”）。有关此节的更多信息，或任何问题，请查阅适用于您的《耐世特员工手册》，或联系您的人力

#### 资源代表。

#### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特人事部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

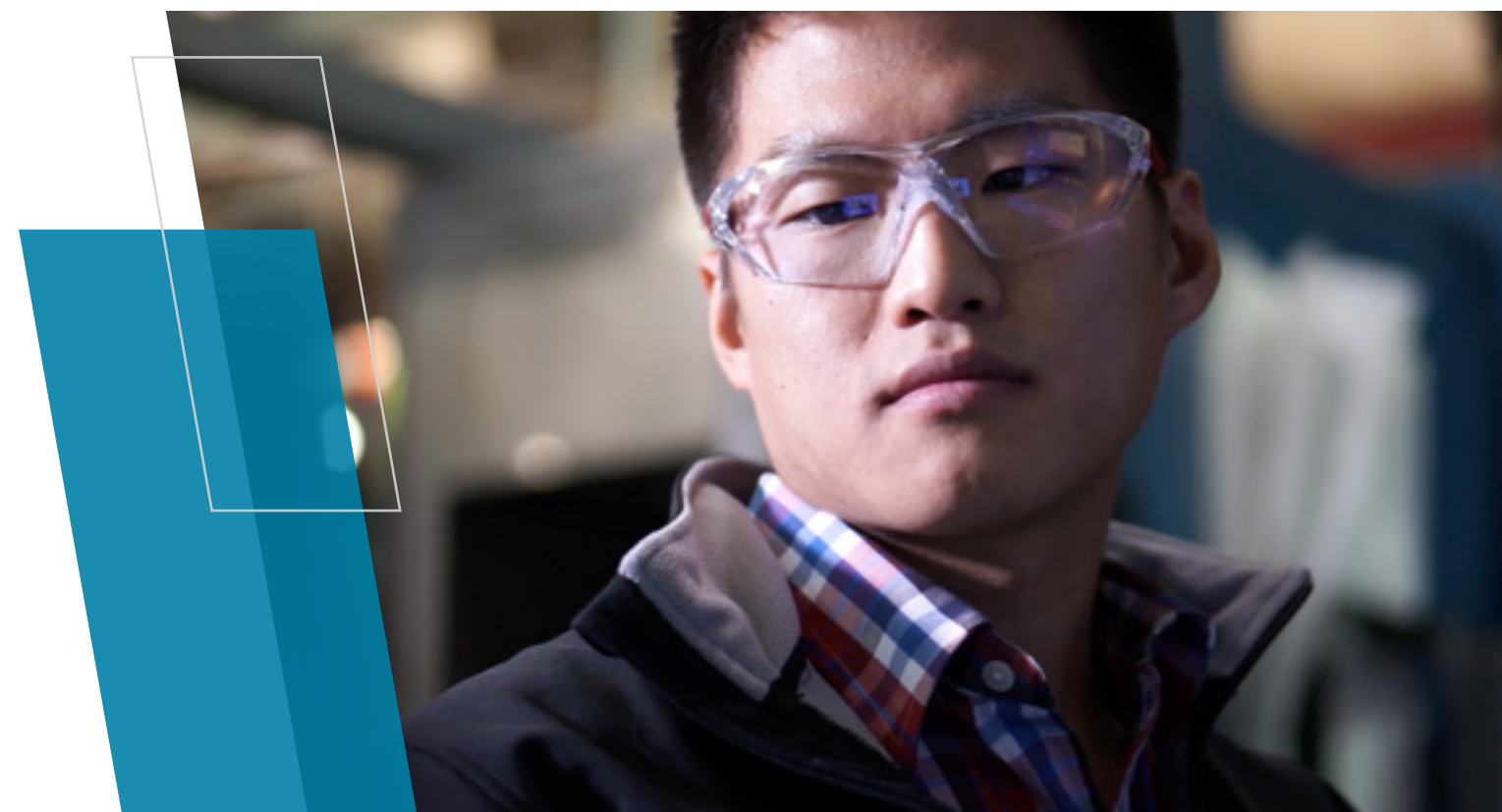
#### 适用政策：

- 《耐世特员工手册》（适用于您的管辖范围）

### ? 问问您自己

在耐世特的工作过程中，您应该专业地待人，并尊重他人。在您的交往中，问问您自己：

- 我在分配工作、选择团队、提拔人员，或以其他方式实施耐世特业务的动机是基于别人的能力、工作经历或才能之外的东西吗？
- 即使不是针对特定的人，我的行为造成了一个不舒服的工作环境吗？
- 我的行为是排斥性的吗？
- 我想要别人用我对待别人的方式来对待我吗？



### 3. 人权和公平劳动做法

耐世特的每个工作场所和员工都必须尊重所有适用的人权、劳工和就业法律。这些法律可能涉及到结社自由、隐私、移民、工资和小时数，或者要求耐世特不从事就业歧视，或强制、强迫劳动，或使用童工。如果您有任何理由相信任何耐世特的员工、客户、供应商、卖方，或，为或与耐世特开展业务的任何其他第三方违反本部分规定，您应该立即联系耐世特的人力资源部，或报告任何此类违规行为（见“如何我举报违规行为？”）。有关本部分的更多信息或任何问题，请联系您的人力资源代表。

#### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特人事部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

《耐世特员工手册》（适用于您的管辖范围）

### ? 问问您自己

就确保尊重人权和公平就业而言，与开展耐世特业务的第三方往来可能是最难处理的。您不应该假设所有公司——无论是在国内还是国外——自动适用各种符合耐世特惯例的工作关系。当与第三方，如供应商和代理商打交道时，您应该问问自己以下几个问题：

- 事实上，我对这个供应商知道多少？
- 我对该供货商如何运作做了尽职调查了吗，还是我相信它以“耐世特的方式”做生意？
- 该供应商的运营所在国是否存在违反适用的人权、劳工和就业法律的高风险？
- 如果是这样，我有没有采取什么措施，以确保为耐世特供货或与其合作的公司达到更高的标准？
- 我真的知道这个供应商是否避免使用压迫性的工作条件吗？

### 4. 工作场所安全与暴力预防

耐世特致力于保护您。耐世特将不会容忍任何暴力行为或威胁，包括不适当的口头或人身威胁、恐吓、骚扰或胁迫。为了保护您的安全和保障，并在法律允许的范围内，在耐世特的经营场所内，停在耐世特经营场所的任何车辆内，或在公司车辆内，禁止武器、枪支、弹药、爆炸物和燃烧装置。您应该尽快向您的主管、人力资源代表或耐世特的安全部门报告立即威胁人身或财产安全的、或有可能成为暴力的行为。对于工作场所非立即的安全和暴力威胁，请联系耐世特的人力资源部，或报告任何此类违规行为（见“如何举报违规行为？”）。如果您遇到任何困难，或对本部分有任何疑问，请查看适用于您的《耐世特员工手册》，或寻求耐世特的人力资源管理部门的指导。

#### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特人事部门或安全部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

《耐世特员工手册》（适用于您的管辖范围）

### H. 环境、健康和安全管理

耐世特致力于负责任的环境管理，并提供保护员工健康和安全的健康和安全的工作环境。耐世特的政策是遵守所有适用的环境、健康和安全管理法律。您有责任根据适用的法律法规举报违反环境和员工健康与安全法律、法规和政策的行为。如果您有任何理由相信任何耐世特的员工或供应商违反本部分规定，您应该立即联系耐世特的健康和安全管理部，或报告任何此类违规行为（见“如何举报违规行为？”）。有关本部分的更多信息或任何问题，请查阅适用政策，或咨询耐世特的健康和安全管理部代表。

#### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特的健康和安全管理部代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

- 耐世特的手机政策
- 耐世特的健康和安全管理政策
- 耐世特的无烟政策

### ? 问问您自己

不知道某事是否符合健康和安全管理政策？问问您自己：

- 我知道适用于我的具体工作的正确的安全程序吗？
- 是否有人在执行任务或使用一台设备时没有遵照适当的安全程序？
- 我在耐世特的经营场所内，或开展耐世特业务时，我的身上，或我的车上是否有武器？
- 我是否意识到对耐世特员工的健康和安全管理产生不利影响的情况或条件？

### I. 内幕交易和内幕往来

耐世特是一家上市公司，其股份在香港联交所上市交易。香港联交所禁止任何人使用重大非公开的信息进行证券交易。“重大”包括与考虑投资耐世特股票的投资者或有意交易股票的当前股东有关的信息。“非公开”是指还没有对一般市场披露的、且仅为耐世特内部人员所知道的信息。这就是通常所称的“内幕交易”或“内幕往来”，这在许多司法辖区被认为是犯罪。

如果您获得重大非公开信息，那么，您不得提供建议，或劝说他人他们自己或您的利益而交易耐世特的股票。您也不得使用其他上市公司的任何重大非公开信息作为交易他们股票的依据，劝说他人这样做，或将此信息透露给他人。如果您有任何理由相信任何耐世特的员工违反本部分规定，您应该立即联系耐世

特的法律部门，或报告任何此类违法行为（见“如何举报违规行为？”）。有关本部分的更多信息或任何问题，请查阅适用政策，或咨询耐世特的法律部门。

#### 适用政策：

耐世特的内幕交易政策

### ? 问问您自己

在向公司以外的任何人提供公司内发生的任何事情的信息时，问问您自己：

- 我知道耐世特的秘密信息可能导致个人购买或出售耐世特或其他公司的股票吗？
- 我有与耐世特之外的人分享耐世特的秘密信息，并可以使他们在股票市场中获得不公平的优势吗？
- 我有不慎透露任何重大非公开信息给第三方吗？

## 其他公司政策

### A. 保密信息

通过您在耐世特的职位，您可能会接触到保密信息。在任何情况下，您均不能使用这些信息来谋取私利，而且，您有责任保护此信息。

保密信息是指耐世特专有的任何数据或信息，一般不为公众所知悉，并可能包括商业秘密、技术诀窍、供应商名单、收集方法、员工薪酬表、商业惯例、计划、政策、流程、记录、规格或秘密发明。未公布的财务或经营信息也被认为是保密信息，因为此信息与耐世特的管理政策和计划相关。

如果您在耐世特的工作因任何原因终止，您必须交还您所持有的所有保密信息。您离开耐世特后，您有义务继续保护保密信息。

#### 1. 第三方保密信息

耐世特的员工也接触到有关客户、供应商或其他第三方的保密信息。在许多情况下，耐世特及其员工有合同义务来保护第三方的保密信息。您有责任保护在您

工作过程中持有的任何第三方的保密信息。如同您保护耐世特的保密信息一样，您应该以同样的注意程度保护第三方的保密信息。如果您有任何理由相信任何耐世特的员工违反本部分规定，您应该立即联系耐世特的法律部门，或报告任何此类违法行为（见“如何举报违规行为？”）。

有关本部分的更多信息或任何问题，请查阅适用政策，或咨询耐世特的法律部门。

## 2. 耐世特保密信息

根据本《准则》及香港联交所上市规则，您有责任保护耐世特的保密信息。通常情况下，您不能向任何非耐世特的一方透露任何保密信息。如果非耐世特方要求获得耐世特的任何保密信息，您必须寻求耐世特的法律部门的指导，以确定是否有必要订立保密协议（NDA）。耐世特的法律部门将与您合作，并起草一份保密协议供签署。您必须将已签订的保密协议发送一份给耐世特公司法律部，作为业务记录保存。如果您有任何理由相信有任何耐世特的员工违反本部分规定，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。有关本部分的更多信息或任何问题，请查阅适用政策，或咨询耐世特的法律部门。耐世特的IT部门被要求以最大程度的保护保密信息。

如果您对这些资源有问题，应该咨询您的主管或您的IT代表。

### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特法律部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

### 适用政策：

- 耐世特的保密协议程序
- 耐世特的业务系统手册
- 耐世特的信息安全政策

## ? 问问您自己

如果信息尚未公开，它可能被视为机密或专有。在您传递它之前，问问您自己：

- 竞争对手会觉得此信息有用吗？
- 我在耐世特之外分享这些信息前，有获得适当的授权吗？我想分享的信息受到保密协议的限制吗？
- 此信息被确定为保密的吗？

## B. 使用公司资产

### 1. 概述

保护耐世特的资产是每个人的重要责任。公司资产包括耐世特的设备和车辆、计算机和软件、交易和银行账户、公司信息和耐世特的名称、信誉、商标、专利和其他知识产权。没有适当的授权，您不得拿走，出借，出售，抵押或捐赠耐世特的资产。

### 2. 滥用资产

您有责任正确使用耐世特的资产，且必须保护这些资产不受损失，不被损坏、误用或盗走。您也不得使用公司财产、信息或职位来谋取私利。您的工作时间也是公司的资产。滥用您的时间，包括过度使用耐世特的电脑进行与您的耐世特工作无关的个人活动，也是被禁止的。

### 3. 人身访问控制

耐世特设有对进入我们工作场所的人员的访问控制措施，如密码、刷卡、证章等。这些控制措施确保我们的员工和耐世特的保密信息和公司资产的安全。您有责任遵守所有访问控制的规定。您不能让其他人使用您的门卡，或做任何绕过或干扰耐世特的访问控制的事情。

### 4. 公司资金

您应该仅将耐世特的资金用于公司业务。您对您控制的所有耐世特的资金负责。未经您的主管或经理事先许可，您不能委托代理商或承包商来承担此责任。您也不可耐世特的资金提供贷款，并用于非商业用途。此外，您还必须采取合理的措施，来确保耐世特的支出能获得良好的价值，并保持这些支出的准确、完整和及时的记录。您必须提交准确及时的费用报告，并寻求适当的批准。在任何时候，禁止将公司资金用于个人的非商业用途。

### 5. 计算机、网络和其他设备

公司期待您使用耐世特拥有的电脑、网络、计算机系统和其他设备进行耐世特的业务。如果您在家中或异

地使用耐世特的设备，您必须保护它免遭盗窃或损坏。如果您在耐世特的工作因任何原因终止，您必须立即归还所有公司的设备。耐世特的电脑系统仅供员工和其他有特殊授权的人使用。您不能与未经授权的人分享您的密码，或耐世特的计算机系统的其他任何访问方式。

### 6. 软件政策和非法复制

您不得制作，或使用非法或未经授权的软件拷贝。耐世特保留检查公司设备的权利，以核查是否仅安装经批准和授权的正版软件。

如果您有任何理由相信任何耐世特员工违反关于公司资产的上述任何六个分项的规定，您应该按照适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。

有关上述分项的更多信息或任何问题，请查阅适用政策，或咨询耐世特的法律部门。

### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特法律部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

### 适用政策：

- 耐世特的财政资助政策
- 耐世特的互联网使用政策
- 耐世特的差旅和费用政策

## ? 问问您自己

您保护和正确使用耐世特的资产了吗？问问您自己：

- 我尽到保护耐世特的资源，防止盗窃，避免破坏或损害耐世特的财产的义务了吗？
- 我使用耐世特的电脑或其他公司财产，是为了服务于耐世特的商业利益吗？
- 我的工作时间是否给耐世特产出了公平利益？





### C. 文件保留

法律和公司标准规定了特定文件和记录必须保存多久，以及它们的处理程序。您必须根据耐世特的文档保留政策保留和销毁适用的文件和记录，除非由于法律或商业原因，您被建议将其保留更长一段时间。重要的是要记住，“记录”包括纸质和电子文档，并且可以多种形式存储：

“文件和记录”可以包括：

- 数据库条目
- 电子文件
- CD和DVD
- 电脑硬盘
- 闪存驱动器和其他便携式媒体
- 电子邮件
- 缩微胶片

如果耐世特收到传票，并牵涉到诉讼，或者需要进行内部调查，那么该可能要求信息通过诉讼保全或其他程序进行保存。您必须遵守这些程序——即使这意味着暂停对文件的正常销毁或覆盖数据。

如果您有任何理由相信有任何耐世特的员工违反本部分规定，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。

有关本分项的更多信息或任何问题，请查阅适用政策，或咨询耐世特的法律部门。

为了帮助管理对诉讼的应对，并管理内部调查，耐世特设有处理审问、证据开示、传票，以及政府对信息的其他要求的内部程序。与此类事宜有关的信息提供要求一般是广泛的，并且根据适用的法律和法规可能会要求您提供存储在您的个人电脑或智能手机里的信息。在信息提供要求已收到或已知其会到来时，未经耐世特法律部的许可，您不应该修改或删除这些信息。

如果您收到对耐世特的保密信息的提供要求——即使是来自美国或其他任何政府——您应该立即联系耐世特法律部门。

举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特法律部门代表
- 拨打耐世特道德热线

### 使用耐世特道德热线网络表格

适用政策：

耐世特的记录管理政策

### 问问您自己

在电子时代，文档保存和销毁是个日益复杂的任务。常见的是人们宁可保存一切，假设“我总有一天可能需要它”，特别是对电子邮件和电子文档。但是，重要的是，所有的文档保留（和销毁）应与耐世特记录保留政策的规定一致，包括它的文档销毁时间表。

为了帮助完成这个任务，在处理文件时，经常问自己以下几个问题：

- 是否有合理的商业理由保留这个文件，还是我只是保留它，因为这似乎更容易一些呢？
- 我依靠我的电子邮件系统作为我的默认文件系统，还是我一直把项目保存在耐世特批准的地方或数据库中？
- 我定期检查我的文件，查找应销毁或删除的文档吗？
- 我真的需要创建该文件的副本吗？如果需要，我是否需要通知什么人哪个是耐世特的官方拷贝？

### D. 药物滥用

在工作中，受酒精或其他药物影响，或使用酒精或其他药物的员工，使自己——以及他们的同事——处于危险之中。他们还降低了我们的运营效率和质量。耐世特不会容忍这种行为。该《准则》还禁止在工作中，或公司拥有或租赁的处所中，非法使用，销售，拥有，分销，制造或分配麻醉剂、药品、受控物质和酒精。在标准工作时间以外的场合代表耐世特时，仅可接受合法及合理的酒类消费。为业务目的驾驶公司车辆或员工自己的车辆时，严格禁止受酒精或其他药物的影响。

如果您认为您可能有滥用药物的问题，耐世特鼓励您寻求治疗。您可以在不危及您就业的情况下，请求对药物管理或酒精问题的帮助。但是，自愿请求协助，不能免除对违反本《准则》的行为，或与工作有关的不当行为，或在工作中因滥用药物导致的表现不足的纪

律处分。

如果您有任何理由相信有人违反本部分规定，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。有关本部分的更多信息或任何问题，请查阅适用政策，或咨询耐世特的人事部门。

举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特人事部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

适用政策：

《耐世特员工手册》（适用于您的管辖范围）

### E. 公共事务和监管调查

#### 1. 公共事务

您不能“泄漏”或以其他方式向媒体或任何其他外部方披露耐世特的非公开信息。如果您收到新闻或行业媒体代表的问题或要求，那么，您必须将其转到耐世特的全球对外事务主管。如果是对耐世特现任或前任员工或董事的问询，则应该转给人力资源代表。

举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系全球对外事务主管
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

适用政策：

耐世特员工手册

#### 2. 社交媒体

社交媒体能够加强我们与客户及我们所服务社区之间的关系。耐世特认可作为一家公司在网上对话的重要性。然而，耐世特指定的发言人仅限于经授权的员工和/或代理。耐世特员工可以在个人的、与工作无关的事务上使用社交媒体（如，与工作同事和/或朋友及家人的沟通）。但涉及耐世特的社交媒体活动必须与本准则一致。因此，您通过社交媒体谈及耐世特时使用的专业

性应与员工使用耐世特电邮、语音信箱和耐世特其他授权沟通工具和/或媒体的专业性程度相同。无论您使用耐世特的沟通工具还是您个人的沟通系统登录社交媒体，当提及耐世特时，请确保维护耐世特的价值和准则描述的对员工的其他期望，以及耐世特的其他所有政策和程序。最后，请确保您的社交媒体听众知悉您的个人观点不代表耐世特的观点。

适用的政策：

耐世特员工手册（适用于您的管辖范围）

#### 3. 政府调查

耐世特将全力配合任何适当授权的政府调查或审计，但也将采取法律允许的所有保护措施。您可能会收到来自政府机构的许多不同的形式的信息要求，包括：

- 传票
- 搜查令
- 政府执法行动

在与政府工作人员例行工作交往中产生的信息要求所有这些政府问询或要求，都必须立即提请耐世特的法律部门的关注。

您向政府工作人员作出的任何虚假陈述，都可能使您和耐世特受到民事和刑事处罚。当然，您根据联邦和州法律享有具体的权利和保护。

### 您在政府调查中的权利

根据适用的法律和法规，您可能有权：

- 拒绝同意接受自愿采访
- 安排对您方便的采访时间和地点
- 拒绝回答任何具体问题
- 随时终止自愿采访

在任何情况下，包括收到传票后，在无法律顾问的情况下，您有权拒绝接受采访。

### 耐世特在政府调查中的权利

耐世特根据适用的法律和法规也享有某些权利，包括：  
确定信息要求的适当性  
在回应信息要求之前，咨询法律顾问  
以保留律师 - 客户的保密沟通和其他特权信息的方式进行回应

任何时候收到政府的信息要求时，相关的信息没有被改动，删除，销毁，或从耐世特设施中移除，是至关重要的。

如果政府工作人员要求您披露耐世特的任何信息，这在当时情况下是不寻常的，或在正常业务过程之外的，您应该联系耐世特的法律部门。更多信息，请参见相应的政策，或联系耐世特的法律部门。

#### F. 财务、会计和内部控制

作为在香港联交所（HKSE）上市的一家公司，耐世特必须保持公正、准确的财务账簿和记录，并保持报告和信息披露的完整性。本《准则》及香港联交所要求您在耐世特的财务、会计、报告和审计活动中使用最高的道德标准——并持续遵守所有的法律和法规。

##### 1. 报告的准确度

耐世特程序旨在确保准确的财务账簿和记录。提交政府的文件要求信息足够完整，以便充分理解一项交易，以及对支付、报销和使用耐世特资产进行完整记录。

##### 2. 财务记录

您有责任对耐世特的财务状况、业务和盈利取得清晰、专业、准确和完整的信息。该等信息必须得到足够的文件的支持，以提供完整、准确和可审计的记录。您为财务报表、监管报表和公开提交的文件所提供的数据，必须是准确可靠的，并符合适用的《公认会计准则（GAAP）》或《国际财务报告准则（IFRS）》的规则，以及耐世特公司自己的内部控制程序。在任何公司记录中试图虚假陈述或隐瞒信息是对本《准则》的严重违反，并可能导致刑事起诉。

### ? 问问您自己

如果保持财务记录，问问您自己：

- 我创建的记录准确反映了该交易吗？
- 我已如实报告了可能在耐世特的公开报告中使用的信息吗？
- 有没有人要我输入并不能准确反映实际数据或交易的信息？

#### 3. 财务审计

在财务审计中，您必须：

- 在此过程中充分合作
- 提供清晰真实的信息
- 在任何审计或审核中对外部会计师及审计师坦诚和充分披露，并与之充分合作

#### 4. 内部控制

耐世特致力于维护有效的内部控制系统，并监控遵守对本《准则》中规定的要求、相关的政策，和《联交所上市规则》附录14中《企业管治守则》的规定和做法。您必须了解与您的职位有关的内部控制。您还需要遵循与那些控制措施相关的政策和程序。

#### 5. 报告义务

耐世特的反欺诈政策规定了禁止，识别，报告和调查可疑欺诈、腐败、挪用等违规行为的要求。如果您怀疑耐世特的账簿和记录严重不准确或不完整，或者如果有人要求您更改一项记录，以虚假的反映某些情况，您有责任根据适用的法律和法规报告。根据适用的法律法规，您还必须报告以下情况，如果您：

- 怀疑任何违反耐世特的财务政策或程序的行为
- 相信某项控制措施不能充分的检测或防止不准确、浪费或欺诈

如果您有任何理由相信有人对会计师、审计师、律师或政府官员作出了误导的、不完整的或虚假陈述，或提交虚假或不完整信息，并可能会影响到任何调查、审计或审核的诚信，或以任何方式违反本部分要求，或您被要求进行上述操作，您应该根据适用的法律和法规举报（见“如何举报违规行为？”）。有关本部分的更多信息或任何问题，请查阅适用政策，或咨询耐世特的内部控制部门。

#### 举报渠道：

- 请联系您的主管或经理
- 联系耐世特内部控制部门代表
- 拨打耐世特道德热线
- 使用耐世特道德热线网络表格

#### 适用政策：

- 会计政策
- 反欺诈政策
- 预算管理政策，纳税申报政策
- 资金管理政策
- 持续披露政策
- 内部审计章程
- 业务系统手册

### 报告义务

耐世特的成功依赖于您。您对高道德标准的承诺，为我们未来的成功奠定了基础。耐世特致力于提供一个安全和公平的工作环境，并保护所有员工的权利。如果您看到或怀疑可能违反本《准则》任何部分或公司其他政策的活动或行为，您应该根据适用的法律和法规，报告任何此类活动或行为。

诚实是最好的政策。您在报告中，和在与任何调查合作的时候，有责任提供真实、准确的信息。在调查中或在本《准则》的任何其他报告义务或推荐过程中，任何故意提交虚假信息、或者提供虚假信息的员工，将受到纪律处分，直至并包括被辞退。

### 如何举报违规行为？

有几个不同的渠道举报违反本《准则》的行为。您可以直接向您的主管或经理报告，或者，如果您觉得更为合适，向人力资源、法律或其他相关职能部门的代表报告。如果您对直接报告给任何人感受不舒服，或者如果您觉得您的报告没有得到妥善处理，您还可以使用耐世特道德热线电话举报违规行为，或通过耐世特道德热线的网络表格提交报告。根据适用的法律和法规，您可能进行这种非直接的匿名举报。您应该知道，耐世特使用第三方管理员来处理电话或网络上提交的报告。这意味着所有的电话和网络报告是由一个与耐世特没有隶属关系的、独立的第三方供应商来管理。

在选择报告方法时，您应该根据您的最佳判断。例如，您应将在工作场所对人员或财产构成了即时威胁的暴力局面，立即报告给您的主管、人力资源部或安全部门。另一方面，如果您对直接报告给您的主管或功能代表感觉不舒服，或者您只是简单的希望保持匿名，您可通过电话或网上报告对利益冲突部分的潜在的违规行为，前提是这符合适用的法律和法规。

#### A. 直接报告渠道

您可以直接向您的主管或经理汇报。如果您对报告给您



的主管或经理感到不舒服，您也可以直接向部门代表报告，如人事、法律或内部控制的代表。根据潜在违规行为的性质，您可以直接汇报给最合适的职能部门，以评估潜在的违规行为。您应该遵循《准则》中每个部分设定的指引，注意“报告渠道”中的可用选项。

如果您有任何理由相信您的直接报告将不会以您觉得合适的方式被处理，那么您应该使用电话或网上报告方法。

此外，如果您已经向您的主管或经理或部门代表报告违规行为，但是您觉得处理得不适当，那么，我们鼓励您使用电话或网络举报渠道。

#### B. 通过电话举报

您也可以使用耐世特道德热线，用电话报告违反本《准则》的行为。一年365天，一周7天，一天24小时均可使用，耐世特的道德热线是由独立的第三方管理员提供的保密资源。它没有使用任何方法来识别来电者，只要符合适用的法律和法规，您可以选择打电话时保持匿名。

耐世特道德热线：

美国：1-855-405-4744

中国：4008801409

澳洲：1-800-60-6596

巴西：0800-892-0661

法国：0800-90-0028

印度：000-800-100-1689

意大利：800-784920

韩国：00308-133014

墨西哥：001-855-411-2669

波兰：0-0-800-151-01 33

德国：访问代码：0-800-225-5288

在提示音后，拨打 855-405-4744

#### C. 网上报告

员工也可以使用耐世特道德热线的网络表格报告。该网站的访问者没有被跟踪，您还可以选择匿名提交，如果这符合适用的法律和法规。

您可以到以下网址进行网上报告：

耐世特道德热线网络表格：

[www.nexteer.ethicspoint.com](http://www.nexteer.ethicspoint.com)

#### D. 匿名报告

如果您决定在当地的法律法规允许的范围内以匿名方式报告，耐世特的第三方管理委员会保证您的身份安全。

#### E. 法律限制

数据隐私法在一些国家，其中有许多欧洲联盟成员国，规定了报告违反《准则》行为的具体规则，特别是对于通过电话和网上举报。耐世特在全球运营，遵守其开展业务所在地的相关法律、法规和规章。因此，在必要时，该《准则》可由具体规则来补充。这些具体规则约束如下情况：雇员从有此类法律限制的国家进行电话或网上报告，或被报告事项发生在有此类法律限制的国家。

### 管理和执行

#### A. 管理

耐世特董事会的审计和合规委员会（以下简称“耐世特审计委员会”）负责制定此《准则》内符合道德的商业行为的标准，以及在其认为必要时，更新这些标准。

耐世特的法律部门负责每年取得耐世特所有员工、高级管理人员和董事的合规认证。

所有新员工、管理人员和董事将收到一份《准则》，并将签署年度认证。

每位员工、管理人员和董事必须每年签署《行为准则的认证》，来重申遵守该《准则》，并确认他或她已阅读和理解该《准则》，并会遵守其条款。

#### B. 豁免

对耐世特公司董事会成员，或耐世特高级管理人员豁免该《准则》的任何部分，必须由耐世特公司董事会书面批准。

对其他任何员工豁免该《准则》的任何部分，都必须在耐世特审计委员会的会议中批准。

任何这种豁免应受联交所上市规则和其他适用的法律、法规和规章，以及法律顾问意见的限制。

#### C. 调查

耐世特致力于确保所有调查都及时开展，并一贯的以公平、客观、公正、全面和周到的方式进行。耐世特须以

保守机密的方式进行调查，同时符合适用的法律和法规。每项调查的书面文件须作为公司的标准调查协议的一部分包括在内，根据适用的法律和法规，该书面文件可能包括采访摘要、证人确认或书面帐户，以及最终调查结论。如果政府或监管官员接近或联系您，请索要他们的联系信息，以及来电或来访的目的。让他们知道您将会请公司的适当方面的代表和他们谈话。有若干部门可以对这些问题提供协助。请立即联系法律部门。

#### D. 纪律处分

该《准则》部分基于法律和法规的规定。违反这些法律和法规的行为，可能为耐世特及其工作人员带来法律和财务责任。所有已知和涉嫌违反本《准则》的行为都将被调查。违反任何法律、政府法规或本《准则》的个人将面临纪律处分，可能包括降职或辞退。

#### E. 免责声明

本《准则》不意在，且不创建任何权利，除非法律另有规定。本手册中没有任何内容表明订立明示或暗示的聘用合同。对于不是由工会代表的员工，您和公司之间的关系被称为“自由聘用”。这意味着，您的工作可以由您或公司在任何时间，以任何理由，有原因或没有原因，在有通知或没有通知的情况下终止。公司的任何代表无权订立任何违背上述“自由聘用”关系的协议。对于由工会代表的职工，雇佣关系在适用的劳资谈判协议中说明。

#### F. 问题

此《准则》涵盖了您可能会遇到的最常见的问题，但它不可能面面俱到。如果您对本《准则》，及其解释、适用性或适用范围有问题，请与耐世特法律部门联系，或发电子邮件给[compliance@nexteer.com](mailto:compliance@nexteer.com)。

