

歌尔股份有限公司

Goertek Inc.



二〇二二年度企业社会责任报告

证券简称：歌尔股份

证券代码：002241

二〇二三年四月

关于本报告

本报告为歌尔股份有限公司（以下简称“歌尔”、“公司”、“我们”）第 13 份社会责任报告，报告时间范围为 2022 年 1 月 1 日至 12 月 31 日。报告使用数据来自歌尔股份有限公司 2022 年年报、歌尔的正式文件及统计报告。

本报告编制遵循《深圳证券交易所上市公司社会责任指引》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》，参考国际标准化组织《ISO26000：社会责任指南》、中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南》和中国电子工业标准化技术协会《中国电子工业标准化技术协会标准 T/CESA 16003-2017》，同时结合全球可持续发展报告标准 GRI Standards 和联合国可持续发展目标（SDGs），重点从企业社会责任战略、公司治理及改善绩效方面阐述。

本报告以电子版的形式发布，如需在线浏览或获取报告电子版，请登录歌尔股份有限公司网站 <http://www.goertek.com> 或巨潮资讯网 <http://www.cninfo.com.cn> 搜索下载。

意见反馈

如果您对于本报告有任何建议或疑惑，可通过以下途径传递给我们，我们非常欢迎您的宝贵意见。

地址：潍坊高新技术产业开发区东方路 268 号

电话：0536-3055688

邮箱：goertekcsr.list@goertek.com ir@goertek.com

目录

1. 公司简介	1
1.1 公司信息	1
1.2 主要产品	3
1.3 荣誉	3
1.4 联合国可持续发展倡议回应	4
2. 公司治理	5
2.1 董事会治理	5
2.2 股东权益与责任	5
2.3 社会责任委员会	5
2.4 诚信经营	7
2.4.1 公平竞争	8
2.4.2 反腐败	8
2.4.3 信息披露	9
2.5 内部风险管理	9
2.6 利益相关方合作	11
2.6.1 利益相关方沟通机制	11
2.6.2 协会成员资格	12
2.7 品牌建设及负面影响处理	12
3. 产品服务	13
3.1 产品质量与安全	13
3.2 技术创新	14
3.2.1 研发投入	15
3.2.2 知识产权保护	16
3.3 客户隐私保护	17
3.4 客户满意度	17
4. 价值链	18
4.1 供应商选择与评价	18
4.1.1 供应商行为规范	18
4.1.2 供应商选择	18
4.2 供应链合作机制与可持续发展管理	18
4.2.1 供应商日常管理	18
4.2.2 冲突矿产管理	19
5. 绿色发展	19
5.1 环境保护	19
5.1.1 环境管理体系	20
5.1.2 污染防治与循环经济	21
5.2 资源节约	24
5.2.1 绿色设计	24
5.2.2 能源节约	25
5.2.3 水资源节约	26
6. 关注员工	27
6.1 员工权益保护	27
6.1.1 平等雇佣	28

6.1.2 劳动合同签订率	28
6.1.3 反强迫劳动与骚扰虐待	29
6.1.4 禁用童工	29
6.1.5 雇员隐私管理	29
6.1.6 多元化与机会平等	29
6.2 薪酬福利与保障	30
6.2.1 薪酬管理	30
6.2.2 福利管理	30
6.3 员工发展与沟通	31
6.3.1 员工培训体系	31
6.3.2 年度培训绩效	35
6.3.3 职业发展通道	36
6.3.4 生活工作平衡	37
6.3.5 困难员工帮扶	38
6.3.6 员工满意度	38
6.3.7 投诉处理	39
6.3.8 员工流失率	39
6.4 职业健康与安全	39
6.4.1 职业健康管理	39
6.4.2 工作环境和条件保障	40
6.4.3 员工心理健康援助	41
6.4.4 职业安全保障	41
6.5 危险源管理	43
7. 社会公益	44
7.1 志愿活动	44
7.2 品牌公益项目	45
8. 未来展望	46
附录：全球可持续发展报告标准 GRI Standards 索引表	47

1. 公司简介

1.1 公司信息

歌尔股份成立于 2001 年，并于 2008 年于深交所上市，股票代码 SZ: 002241。歌尔股份的主营业务包括精密零组件业务、智能声学整机业务和智能硬件业务，主营业务所属的行业为计算机、通信和其他电子设备制造业。公司聚焦于消费电子和汽车电子等行业领域，主要产品包括声学、光学、微电子、结构件等精密零组件，以及 VR 虚拟现实/AR 增强现实、TWS 智能无线耳机、智能可穿戴、智能家用电子游戏机及配件、智能家居等智能硬件产品。公司主要服务于全球科技和消费电子行业领先客户，为客户提供精密零组件和智能硬件的垂直整合产品解决方案，以及相关设计研发和生产制造服务。

使命

科技创造健康·美

愿景

成为受尊敬的全球一流企业

核心价值观

客户导向 员工成长 诚信务实 合作共赢

经营理念

匠心匠造，持续改善，打造变革能力领先的核心竞争力

文化口号

一起创造 一起分享 一起成长

使命是公司存在的价值、终极目标和社会责任的总定位。健康和美是人类的终极追求，也是公司致力于以科技为应用载体为社会创造价值的终极目标。掌握现代一流科技，将人文精神融入产品设计，创造出引领未来生活方式、具有艺术品味的产品，传递健康·美的理念，满足人们对美好生活的追求，是公司的使命所在。

愿景是关于公司前景和发展方向的高度概括，是公司持续追求的长期目标，是公司未来发展所期望达成的境界。把“成为受尊敬的全球一流企业”作为公司的愿景，既是对过去优秀文化基因的传承，也是未来发展的内在需求和期许。公司希望在创新、产品、服务、品牌等方面持续努力，成为全球一流的高科技企业，为客户、员工、合作伙伴及社会创造最大价值，赢得他们的尊敬。

核心价值观是公司遵循的基本价值取向，是指导员工行动最核心的原则和价值判断标准。公司经过广泛的大讨论达成共识，把“客户导向、员工成长、诚信务实、合作共赢”这一核心价值观作为崇尚的信念、奉行的宗旨和判断的标准，在生产经营的全过程中不断地强化，使全员自觉地内化于心、外化于行。

经营理念是对公司经营方针、经营策略、经营方式的哲学思考。公司秉承对高品质、高目标的不懈追求，专注于产品科技和制造技术的创新，用匠心去创造，追求卓越，持续改善。同时，主动拥抱变革，持续有效地积累变革所需的知识、技能、工具、方法和资源整合能力，以变革引领企业可持续发展，打造“变革能力领先”的核心竞争力。

“一起创造 一起分享 一起成长”是歌尔的文化口号。公司倡导“一起”的文化理念，基于共同的追求，公司与客户、员工、供应商、社会等合作伙伴形成事业共同体、利益共同体与命运共同体，一起创造健康·美的产品，一起分享成就和荣誉，在价值创造的过程中一起成长。

文化是企业生存和发展的基石，是企业核心竞争力的重要组成部分。2022年，公司加快推进管理改善，通过文化理念升级变革和内控等项目深化落地，持续提升公司文化认同度和员工体验感，为公司发展打下更坚实的基础。发布《歌尔干部标准 2.0》，进一步统一干部标准、凝聚干部共识；广泛开展员工合理化建议、技能比赛和健康季等文化活动，不断激发员工创造活力；强调“品质是公司的生命、主动是发展的源泉”，坚定不移

传承和发扬公司品质文化；强化资源整合，推进落实“客户导向”，围绕客户战略落地变革项目等进行组织结构调整，将文化建设与业务紧密结合，整体提升公司管理水平。同时，强化公司荣誉激励的牵引作用，对公司级荣誉体系进行升级，完善公司人才理念，提升员工成就感，有效保障公司文化落地。

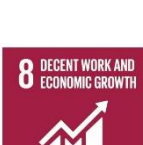
1.2 主要产品

公司主营业务包括精密零组件业务、智能声学整机业务和智能硬件业务。其中，精密零组件业务聚焦于声学、光学、微电子、结构件等产品方向，主要产品包括微型扬声器/受话器、扬声器模组、触觉器件（马达）、无线充电器件、天线、MEMS 声学传感器、其他 MEMS 传感器、微系统模组、VR 光学器件及模组、AR 光学器件、AR 光机模组、精密结构件等，上述产品广泛应用于智能手机、平板电脑、智能无线耳机、VR 虚拟现实、AR 增强现实、智能可穿戴、智能家居等终端产品中。智能声学整机业务聚焦于与声学、语音交互、人工智能等技术相关的产品方向，主要产品包括 TWS 智能无线耳机、有线/无线耳机、智能音箱等。智能硬件业务聚焦于与娱乐、健康、家居安防等相关的产品方向，主要产品包括 VR 虚拟现实产品、AR 增强现实产品、智能可穿戴产品、智能家用电子游戏机及配件、智能家居产品等。

1.3 荣誉

时间	荣誉称号	评奖机构
2022 年 2 月	2021 年度智能制造试点示范工厂揭榜单位	国家工信部
	2022 全球品牌价值 500 强(Global 500 2022)	Brand Finance
	2022 全球最有价值 100 大科技品牌 (Tech 100 2022)	Brand Finance
2022 年 5 月	第四届山东省专利奖励一等奖	山东省人民政府
2022 年 8 月	2022 年中国品牌价值 500 强-第 74 位	Brand Finance
2022 年 12 月	国家级制造业单项冠军产品	国家工信部、中国工业经济联合会
	2022 年度山东省科学技术最高奖-姜滨	山东省人民政府
	2022 年度山东省科学技术青年奖-饶轶	山东省人民政府

1.4 联合国可持续发展倡议回应

SDGs 目标	行动方案
	• 2022 年 6 月 25 日公司举行了 20 万元公益金捐赠仪式，成立“潍坊市慈善总会歌尔慈善基金”，用于帮扶本地困境儿童 • 每年“爱心义捐”的物品随着志愿者走访，陆续送到了百余名贫困群众手中
	• 由越南子公司主动担负越南大使馆“春苗行动”的任务中，越南子公司集结培训了 60 名中越志愿者完成场地搭建、物资准备及 4500 名同胞的接种任务
	• Tekin 歌尔卓越工程师班入选教育部产学研合作协同育人项目，开拓高校人才培养新模式 • 歌尔匠造培训中心持续开展匠造班人才培养建设，2022 年共完成培养 595 人，其中 78% 进入公司，2022 年完成新进一线管理人员培养 661 名
	• 2022 年公司潍坊各园区取水量约 458.5 万吨，其中光电园二期生活区加装中水回用系统，年回收用水量达 9.63 万吨，用于园区内的清洁和绿化
	• 公司在潍坊和荣成工厂建设的光伏电站装机容量达 49.3 MW，光伏总发电量 43651.49 MWh，减少温室气体排放 38601.01tCO₂e
	• 公司制定了相应的管理规定和制度，确保在招聘、使用、培训、晋升、薪酬福利等方面，杜绝一切关于种族、肤色、年龄、性别、性倾向、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、地域、社团成员或婚姻状况等其他因素产生的歧视行为 • 公司依法与员工在平等自愿、协商一致、诚实信用的基础上订立劳动合同，履行劳动合同义务，全面上线电子劳动合同签订系统，提升员工体验感，有效维护员工合法权益，实现员工价值、公司价值和社会价值的统一
	• 公司入选山东省工业互联网标杆工厂，“全自动 VR 产品智能生产线”斩获中国优秀工业设计奖银奖 • 公司虚拟现实头戴产品进入“国家级制造业单项冠军产品” • 《一种耳机音效补偿方法、装置及耳机》获得第四届山东省专利奖一等奖 • 公司发起的关注儿童成长公益项目“歌尔·一起计划”走进十余所小学，建立起 8 所“歌尔成长驿站”，歌尔志愿者为孩子们带去特色 VR、无人机、3D 打印、模型拼装课程的同时，也在孩子们心中埋下了科技的种子，激励孩子们成长为栋梁之才
	• 通过零填埋废弃物减量超过 1 万吨，通过回用及循环利用减少废弃物 3.3 万吨 • 零填埋取得铂金级认证成果，减少废弃物的排放，降低对环境的影响（土壤、大气等） • 持续推动危险化学品信息化管理、危险作业管理、有限空间管理等专项，提升了安全管理水平和效率

	• 2022 年，公司共诊断、评估、实施节能专项 86 项，实现碳减排 26164tCO₂e • 歌尔股份有限公司及其控股的多家生产制造型子公司直接和能源间接温室气体排放总量为 659032.59tCO₂e，其中直接温室气体排放 29537.94tCO₂e，能源间接温室气体排放 629494.66tCO₂e
	• 歌尔积极开展全面合规体系建设工作，包括但不限于贸易、劳动用工、知识产权、商业秘密、反腐败、反垄断、数据安全等多领域合规专项，确保投入充足资源，制定各专项合规指引与合规制度，确保公司各项业务活动的合规性 • 公司严禁强迫劳动，通过流程制度、培训沟通以及监督检查三管齐下，规避强迫劳动和骚扰虐待，尊重员工就业自由，杜绝现代奴役 • 公司杜绝一切关于种族、肤色、年龄、性别、性倾向、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、地域、社团成员或婚姻状况等其他因素产生的歧视行为 • 为打造多元、公平、包容、尊重、安全的工作环境，公司从员工福利保障、晋升发展以及职业健康及发展等角度完善人才管理体系，与员工共同成长

2. 公司治理

2.1 董事会治理

请参见歌尔股份有限公司 2022 年年度报告第四节“公司治理”的相关内容。

2.2 股东权益与责任

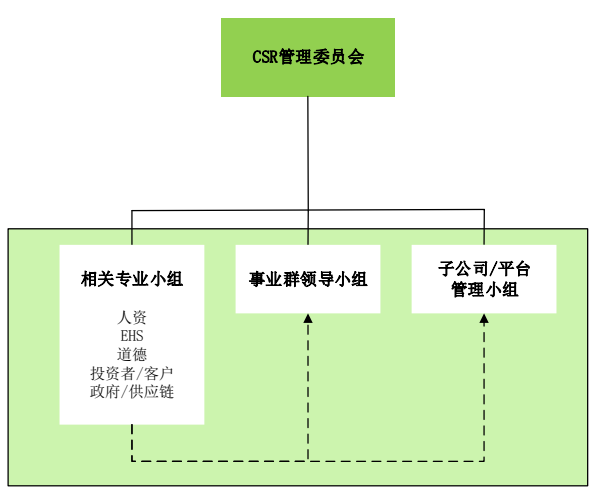
请参见歌尔股份有限公司 2022 年年度报告第四节“公司治理”、第六节“重要事项”以及第七节“股份变动及股东情况”的相关内容。

2.3 社会责任委员会

歌尔秉持“客户导向、员工成长、诚信务实、合作共赢”的企业核心价值观和“遵纪守法、尊重员工、持续发展、回馈社会”的企业社会责任方针，严格遵守《国际劳工组织(ILO)公约》《儿童权利公约》及《世界人权宣言》(UDHR)等员工权益相关的道德规范标准，积极追求企业经济增长与社会责任的有机统一。公司的社会责任理念决定着追求利益的同时，要坚持扮演好全球企业公民的角色，始终以为股东和债权人、为员工、为客户、为社区、为可持续发展贡献力量为己任，保护员工合法权益，从事环境保护和社会公益活动，积极推动利益相关方社会责任的履行，促进公司与社会的协调、和谐发展。

从公司创立以来，逐步建立了质量、环境和职业健康安全管理体系，通过了 ISO9001 质量管理体系、ISO14001 环境管理体系和 ISO45001 职业健康安全管理体系认证，并引入了欧盟 WEEE/RoHS 指令；2005 年，通过了 ISO/TS16949 汽车行业质量体系；2007 年，公司成立职业健康安全委员会及公司级专职机构，全面负责员工的职业健康安全体系；2009 年，公司建立了有害物质管理体系，并通过 IECQ QC080000 有害物质管理体系认证；2010 年，通过了 IEC17025 实验室管理体系；2016 年，获得了国家两化融合管理体系认证、中国海关 AEO 企业认证、知识产权管理体系 GB/T29490-2013、信息安全管理体系 ISO/IEC27001:2013 的认证等。从 2011 年开始，公司进而着手研究 SA8000 等国际 CSR 标准并正式推行 CSR 体系，并根据 ISO26000 标准、中国电子工业标准化技术协会标准 T/CESA 16003-2017 以及其他国际标准（如全球可持续发展报告标准 GRI Standards、RBA 行为准则等）及各利益相关方的要求，及时对标行业标准、获取外部声音。

为了便于落实 CSR 工作，2013 年歌尔正式成立 CSR 管理委员会。2021 年，公司为更好地满足各利益相关方在 CSR 领域的要求，同时结合公司业务调整，总结多年来委员会运作过程中积累的经验，持续优化、健全 CSR 管理委员会组织的覆盖范围和职责；并建立委员会运作机制，不断提高公司 CSR 治理水平，提高委员会整体决策及运行效率。结构如下：



总裁作为 CSR 管理委员会负责人，副总裁及以上公司核心领导层作为委员会成员，决策公司 CSR 整体方针。CSR 管理委员会内设专职人员团队，负责编制公司 CSR 相关制度及规范，协助制定 CSR 战略目标及工作规划，协调各小组开展 CSR 工作，对各小组

工作内容进行赋能指导、协调、监督、检查、评估，协助承办各项 CSR 会议、活动等工作。CSR 管理委员会每年至少召开一次决策会议，讨论相关议题并汇报工作进度；各相关专业小组与各利益相关方围绕企业社会责任管理理念、目标、政策、实践等方面进行沟通，并反馈各利益相关方诉求至 CSR 管理委员会专职人员团队进行评审；事业群领导小组年度制定工作计划，并定期检讨工作进展。为进一步优化 CSR 委员会运作提升 CSR 委员会成员能力，公司在 2022 年对 CSR 工作相关员工进行了 SA8000 内审员培训，参训全员通过考核并获得 SA8000 内审员认证证书。

同时，公司建立了规范的社会责任目标指标及管理方案，《CSR 管理手册》作为歌尔推动 CSR 工作开展的最高指导准则，涉及各业务领域，包括客户满意度、员工满意度、知识产权、单位产值耗电率、环境事故发生次数、职业健康安全管理、有害物质过程管理等目标，并将其融入部门绩效考核，有力地促进了社会责任管理与日常运营的有机融合。

2.4 诚信经营

诚信是歌尔自创立以来的核心价值观之一，它是全体歌尔人做人、做事的道德底线。歌尔始终认为合规经营是保证产品高品质、实现公司可持续发展的根本和基石，认同合规是赢得商业伙伴信赖的关键要素，坚持严格遵守行业要求和业务开展所需适用的国家和地区相关法律法规要求，恪守商业准则和商业道德要求，诚信经营，确保自身产品符合行业标准和客户需求。

歌尔秉持公开、诚信、透明的经营模式，在开展各领域业务的过程中，要求全体员工了解并严格遵守公司合规政策以及所需适用的法律法规要求，禁止任何形式的商业贿赂，对任何违法违规、违反道德及行业准则的行为始终坚持“零容忍”态度。

歌尔持续完善反腐败体系建设，通过专项反腐、案件通报、宣传教育来反复强调廉洁公正，打造透明、诚信的营商环境。同时，歌尔希望合作伙伴能够对歌尔的合规政策予以理解和配合，与歌尔全体员工共同遵守所需适用的法律法规和行业要求，履行合规义务，保证双方在守法合规的前提下，建立稳定合作关系，持续开展各项业务活动。

为严格履行合规义务，遵守相关法律法规及合规政策，歌尔积极开展全面合规体系建设工作，包括但不限于贸易、劳动用工、知识产权、商业秘密、反腐败、反垄断、数据安全等多领域合规专项，确保投入充足资源，制定各专项合规指引与合规制度，配备内外部的合规专家，针对各领域业务活动进行全流程风险评估与合规处置，确保公司各项业务活动的合规性。

2022 年，歌尔在原有制度基础上发布了《歌尔干部标准》《关于贸易合规说明》，鼓励合作伙伴主动举报，共筑廉正防线。公司对员工、合作方和其他人举报均开展独立调查，并对举报的所有信息和材料进行保密。

歌尔将持续推进自身合规体系建设，致力于实现合规价值，与外部专业合规咨询机构开展广泛合作，定期开展合规审计，主动接受各方监督，共同推动和保证歌尔各项业务活动在合规轨道上的高速运行。

举报渠道

如您发现歌尔员工或合作伙伴违反法律法规要求，您可以通过以下方式举报，歌尔承诺对举报人和内容严格保密，Email: tousu@goertek.com

2.4.1 公平竞争

公司坚定不移地维护公平竞争市场秩序，制定了比较完善的合规经营管理规定。遵守反垄断相关法律法规，市场经营恪守公平竞争原则，积极与相关执法机构建立沟通渠道，根据其监管要求开展审查及申报工作。交易公平公正，尊重合作对手，按照《中华人民共和国民法典》相关要求，歌尔平等地与客户签署相关合同，并签署了《廉洁协议》等协议，为双方公平交易提供有力支撑。知识产权保护信念坚定，关注知识产权服务及知识产权生态系统，设有知识产权专职人员及部门，建立了贯穿企业全链条的知识产权管理体系。

2.4.2 反腐败

公司非常重视反贪污舞弊工作，建立反舞弊机制，确定反舞弊的重点领域、关键环

节和主要内容，负责受理各种投诉，开展稽核调查，并重点关注和检查内部审计过程中可能存在的贪污舞弊行为，致力于打造公司廉洁文化。

为杜绝员工出现腐败等行为，维护公平、公正的商业环境，公司制定了《员工行为规范奖惩管理规定》等制度，并要求全员学习落实。2022 年为提升公司全员的廉洁意识及法律意识，公司组织全体员工签署《诚信廉洁协议》，承诺与各方业务往来中，以公平、公正为原则，确保不因职务腐败问题使各方利益受到侵害。公司还持续加大对舞弊行为的打击力度，惩办了多起舞弊案件，同时为提升员工廉洁意识、法律意识，公司通过现场培训、线上视频培训等方式针对员工进行了合规培训，并以廉洁宣传海报的方式，在春节、中秋节、国际反腐败日向员工及供应商宣导廉洁理念。在管理改善方面，通过开展多领域的审计项目，识别业务风险，改善内部管理，有效促进公司的健康发展。

2.4.3 信息披露

公司严格遵守了《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 1 号——主板上市公司规范运作》等相关法律法规的规定，依法履行了相关信息披露义务。公司相关具体信息披露内容请参见指定信息披露媒体巨潮资讯网 <http://www.cninfo.com.cn>、《证券时报》《中国证券报》《上海证券报》《证券日报》。

2.5 内部风险管理

公司立足于长期稳健经营，为应对风险和挑战，对标业界内控实践，通过目标设定、风险识别、风险评估、风险应对、控制活动、监控等内控闭环管理，做好业务合作伙伴与管理改善的支撑服务，进一步提升内控价值。各业务领域自主开展风险识别与自我评估，有效的识别风险问题。根据风险发生的可能性及其影响程度等综合因素建立风险评价标准，通过风险等级评估确定公司高风险问题清单，实施重点专项推动问题改善落地。定期或不定期开展内控评估与报告，持续促进管理改善，打造具有歌尔特色的内控管理体系。

公司各业务领域结合实际业务内部控制，通过发布内控简报、内控知识课堂、海报

等多渠道、多形式的宣传手段，提升管理层的重视程度与业务人员的内控意识，营造了全员内控文化氛围，为内控工作日常运行夯实了内控环境基础。

公司组织安排分层分级的系列内控知识培训与赋能，从基础知识到体系建设全流程培养公司成员内部控制的自觉性、主动性，提升内控管理能力，进一步加深对内控体系的全面性、系统性认知，有利于转化方法更好的应用到内控工作实践中。



随着公司的发展对风险管理能力、精细化管理提出更高要求，公司各业务领域根据识别的风险问题组织开展跨部门、跨流程的内控工作相关专题研讨，有效的将内控与业务深度融合，结合业务实际识别管理痛点，提出问题改善建议，促进管理改善。

公司依据《企业内部控制基本规范》《企业内部控制配套指引》等关于上市公司内部控制的监管要求，固化内控机制。制定匹配公司实际业务的内控管理制度及具体实施细则，指导各业务领域自主开展内控检查、交叉验证和重点专项实施以及定期的内控评估，持续优化业务流程加强内部管理。有效识别业务流程中的关键控制点，确保公司所有业务领域的各业务环节活动均有序、合规运行，促进公司持续健康发展。

为了有效承接公司战略与经营目标，公司加强运作的规范性，强化审计稽核职能，覆盖公司全部业务范围，确保公司相应管理制度措施与程序得到全面准确地执行，同时高度重视内部监督，联合推动公司各级组织风险管控能力提升和风险管理体系建设。为提高内部审计工作质量和规范性、独立性，公司设立专门的内部审计机构，负责建立内部审计制度、制定审计计划、对财务信息和各项业务实施审计和监督检查。

2.6 利益相关方合作

2.6.1 利益相关方沟通机制

与重要利益相关方沟通是公司 CSR 工作的重要基础。因此，我们系统性梳理利益相关方，通过利益相关方参与到管理过程，参与到企业生产运营过程，共同解决企业生产运营过程中涉及到的可持续发展问题，直至实现创新性合作，创造共享价值。

以下为主要利益相关方、沟通渠道及其主要关注议题：

利益相关方	主要沟通与反馈渠道	主要关注议题
股东与债权人	股东大会 董事会 投资者交流会议 债券持有人会议	公司经营状况及重大事项信息 企业社会责任履行情况调查 企业治理结构 股东权益保障
客户	客户满意度调查 拜访客户 专项研讨会	公司发展战略及供应链能力 合规经营 员工健康与安全 绿色产品 产品安全 客户隐私保护
员工	员工满意度调查 员工接待日 员工提案制度 员工座谈会 意见箱	公司发展战略及中长期规划 员工薪资与福利 员工培训与发展 员工健康与安全
供应商	供应商大会 供应商审核 专项研讨会	公平采购、诚实守信 履行社会责任承诺 绿色产品 产品安全 供应商审核与评估
大学和研究机构	学术合作 研讨会	科技创新 知识产权 人才培养
政府	工作会议 工作汇报	合规经营 公司发展战略

	工作检查	公司治理 就业与雇佣 依法纳税 产品质量 环境保护与职业安全 绿色产品
媒体	专项采访 信息披露	公司发展战略 公司治理
社区	公益活动 座谈会 参与社区项目	社区进步与发展 环境保护 公益活动

2.6.2 协会成员资格

在 2022 年，歌尔致力于增强与外界交流，进行信息共享实现共赢，以下为 2022 年度公司参与的协会列表：

协会名称	担任职务
虚拟现实产业联盟	执行理事长
中国电子元件行业协会	轮值理事长
中国电子信息联合会	常务理事
中国电子音响行业协会	副会长
中国电子元件行业协会电声器件分会	理事长

2.7 品牌建设及负面影响处理

自 2021 年 9 月创立歌尔 TV 以来，已发布 18 期精彩内容，每期平均时长 15 分钟，平均观看量超过 1 万人次，员工通过歌尔 TV 了解公司大事、展现部门风采、参与文化活动、点歌送祝福，歌尔 TV 用新闻纪录歌尔发展，歌尔人通过歌尔 TV 加深对歌尔的认同，目前，歌尔 TV 已成为歌尔人了解公司时事重要的平台，也是公司文化沉淀的主要基地之一。

2022 年，歌尔将主题曲《在一起 再出发》打造成交响乐版本，并制作了 MV——《用一首交响乐打开歌尔》，作品赋予机器生命力，共同演奏合作共赢的交响，音乐与画面相

辅相成，表达企业从萌芽、成长、壮大并迎接美好未来的发展历程。

情感丰沛和大开脑洞的交响乐作品刷屏歌尔人朋友圈，成为公司年会、员工聚会等众多场合的暖场视频，收获了内部员工和外部观众的广泛好评。



2022 年，歌尔品牌吉祥物歌小宝进行持续的形象升级，立体形象收获众多员工喜爱。歌尔为员工定制了歌小宝车载号码牌、新款多功能卡通卡套、桌面手机支架、立体手办钥匙扣、卡通磁吸扣笔记本、宇航员歌小宝公仔等多种新款周边产品，并上架了第五季、第六季歌小宝表情包，深受员工和家属喜爱，在歌尔中秋街、员工生日等活动中和生活中使用广泛。

歌尔已建立舆情管理流程体系，7*12 小时有效监控有害信息和扰乱社会秩序的信息，快速发现舆情并及时予以应对。

3. 产品服务

3.1 产品质量与安全

歌尔的使命是科技创造健康·美，并在创业初期提出“品质是公司的生命，主动是发展

的源泉”，对品质高度重视，一直坚守“制造世界一流产品”的初心。致力于为客户提供最优质的产品，不断持续改进，保证产品的健康安全，增强客户满意。公司在国内同行业率先通过 ISO9001 质量体系认证，在 ISO9001 基础上不断深化品质体系管理，相继获得 IATF16949、IECQ QC080000、ISO13485、ANSI/ESD S20.20、IEC61340-5-1 及医疗 NMPA 管理体系认证，体系日渐成熟。2011 年 12 月份获得“省长质量奖”，2021 年 9 月份获得“中国质量奖提名奖”，不断提高品质保证能力，追求卓越品质。

公司始终将产品安全管理作为公司的重点工作。我们建立了覆盖产品全生命周期的安规管理体系，从产品的研发设计阶段的安全合规管理，到测试认证阶段的严格把关，以及产品量产阶段的持续过程管理，一直到产品的生命周期结束。同时我们会定期梳理并严格遵循《中华人民共和国产品质量法》等相关法律法规，及包括中国在内的产品全球销售所在地的产品安全相关的法规标准（包括安全规范，电磁兼容，无线认证，能效要求，行业技术等法规认证标准要求）。歌尔拥有业内专业的安规认证管理团队，保障了公司产品安规管理体系的稳定运行并持续性为客户和消费者提供健康安全的产品。歌尔积极参与行业及国家组织的安规技术交流，并作为企业参与了国家 2022 年最新发布的安规标准 GB4943.1 的编制。

现在行业及国际上对电池安全的重视度不断提高，2022 年国家最新的强制性安规产品目录也纳入了锂离子电池和相关产品。歌尔也建立了专业的电池安全测试实验室，并涵盖了相关十几项测试能力，确保歌尔产品用电池符合安全规格要求。2022 年歌尔继续强化产品安规管理，持续保持零违反安全法规要求产品流出，全年迎接了五十余次第三方安规认证三方审核，全部零问题点通过，同时歌尔还继续保持中国质量认证中心 A 类企业的资质。

3.2 技术创新

歌尔是全球布局的科技创新型企业，高度重视科技创新工作。公司秉持“精密零组件+智能硬件整机”的产品战略，充分发挥公司零组件业务和整机业务间的协同效应，把握后移动时代新兴智能硬件产品的发展机遇。紧密结合市场和客户需求，识别关键、共性技术，持续加大研发投入，积极打造中央研究院等业务驱动型研发组织，并使其成为公司技术创新平台、人才储备平台；坚持开放式创新，面向全球积极拓展创新资源和渠道，

与知名高校、科研院所、行业上下游伙伴共建创新平台，推动前瞻性技术布局和联合创新。

公司坚持技术创新，2022 年度取得了一系列创新成果：公司入选山东省工业互联网标杆工厂；“全自动 VR 产品智能生产线”斩获中国优秀工业设计奖银奖；公司虚拟现实头戴产品进入“国家级制造业单项冠军产品”；《一种耳机音效补偿方法、装置及耳机》获得第四届山东省专利奖一等奖；董事长姜滨获得 2022 年度山东省科学技术最高奖；光学技术带头人饶轶获得山东省科学技术青年奖。

3.2.1 研发投入

公司在潍坊和青岛设有研发中心，在美国、欧洲、日本、韩国等十几个国家与地区设有研发与销售中心，在国内北京、上海、深圳、南京等地区设立研发中心，整合全球资源，形成了“双核心+多地协同”的全球研发模式。通过贴近技术人才高地，布局新技术研究，为公司未来发展储备技术及人才；通过贴近技术创新前沿，布局技术前哨，实时侦察技术趋势，引导公司技术发展方向。

公司近五年研发投入累计超过 160 亿元，占营业收入比重超过 5%。在产学研技术合作、技术标准建设、研发组织和平台建设等方面取得显著突破。

产学研技术合作

公司高度重视产学研技术合作。2022 年，公司与清华大学、山东大学、东南大学、厦门大学等高校和科研机构联合开展了多项技术研究项目，探索、研究和解决了多项行业技术难题；2022 年，公司入选教育部产学合作协同育人项目指南企业，作为全国第一批产教融合型企业，歌尔与知名院校开展密切产学研合作，打造了卓越工程师班、研究生联合培养基地、就业实习实践基地、现代产业学院等人才培养新模式；2022 年 3 月至 8 月，歌尔举办了“歌尔杯”高校 VR/AR 挑战赛，共有 40 余所海内外高校、110 多支队伍报名参赛。

技术标准建设

歌尔积极参与技术标准活动和技术标准编制工作。2022 年，歌尔参与编制的 6 项技

术标准正式发布，其中包括国家标准 2 项，行业标准 1 项，团体标准 3 项；新参与编制的标准 7 项，其中国家标准 2 项，团体标准 5 项。歌尔参与编制的《微型扬声器》国际标准获得潍坊市 2022 年度深化标准化战略资助项目资助 50 万元。歌尔入选潍坊市标准创新型企业培育名单，加入全国音视频标委会和全国信标委联合成立的增强现实研究组，并当选为工作组副组长单位。公司电气化专家当选 TC27 全国电气信息结构、文件编制和图形符号标准化技术委员会第八届委员。

研发组织和平台建设

公司技术委员会是为提升公司技术竞争力而设立的专业组织，下设整机产品、整机工艺、装备、测试等 7 个专业技术分会，现有专家 600 多名，涉及研发、工艺、测试等 159 个技术细分领域，公司技术委员会通过技术研发、难题攻关、智能制造模式升级、研发工程人才能力提升等工作有力支撑公司业务发展。

2022 年 11 月，由公司牵头组建的国家虚拟现实创新中心（青岛）正式揭牌，是虚拟现实领域唯一的国家级创新中心，公司以此将深度聚焦虚拟现实关键共性技术，保证综合性能、轻量化、舒适性等核心指标达到全国领先，力争建成全球首个虚拟现实全产业链检测平台，增强我国在全球虚拟现实领域的话语权。12 月，公司与山东大学共建的山东省虚拟现实重点实验室正式获批成立。截止 2022 年年底，歌尔已拥有 10 个省级以上研发平台。

3.2.2 知识产权保护

公司不仅充分尊重他人的知识产权，还高度重视知识产权在公司运营中的作用，积极利用知识产权增强公司核心竞争力，积极推广公司专利产品，发挥专利价值，形成具有自主知识产权的核心技术和关键技术。组织及建立健全创新合作机制，整合内外部资源，开展有效的协同创新和再创新，制定实施知识产权战略，完善知识产权管理的运作模式和工作机制，提升知识产权创造、运用、管理和保护能力。还积极响应国家战略，与知名高校、研究所进行产学研的合作，通过区域辐射和带动形成产业集群，提升行业和地区整体竞争力。

公司的知识产权保护工作获得了各级政府部门的肯定，近年来获得的相关荣誉有：

“国家知识产权示范企业”、“国家知识产权优势企业”、“国家专利运营试点企业”、“国家技术创新示范企业”、“山东省商标品牌创新示范单位”、“山东省关键核心技术知识产权品牌单位”、蝉联“山东省新旧动能转换高价值专利培育大赛一等奖”，斩获 2021 年度中国专利奖银奖，并多次荣获中国专利优秀奖、山东省专利一等奖及潍坊市专利一等奖等。

报告期内，公司共申请专利 3,388 项，其中发明专利 2,545 项；获得专利授权 2,195 项，其中发明专利授权 1,250 项。截止 2022 年 12 月 31 日，公司累计申请专利 29,206 项（其中国外专利申请 3,738 项），其中发明专利 15,647 项；累计获得专利授权 17,720 项，其中发明专利授权 5,415 项。

3.3 客户隐私保护

公司信息安全管理体系运行过程中，严格保护客户商业信息，保障公司各项活动满足客户信息安全要求。公司还建立了相关制度与管理规定，规范客户隐私信息、项目信息等收集、存储、使用、传输、公开、删除过程中的信息安全管理，确保客户信息被合理处理，防止客户信息泄露、丢失或非授权访问。

与其他经营者或客户沟通时注意防止讨论有关销售价格、销量、客户信息等竞争性敏感信息，切实保护商业信息。公司建立《信息安全风险管理规定》，并严格落地执行。做好网络安全防护，对现有各类信息系统做好评估，在信息系统中增设密码保障等功能模块提升安全性，并定期稽查和开展信息安全培训相关活动，时刻绷紧网络安全弦。公司还建立完善的信息泄露投诉举报及反馈机制，公司内外部人员均可通过邮件、微信、电话等多种方式进行投诉举报，公司对举报人有严格的保密和保护措施，确保举报人不受打击报复。

3.4 客户满意度

公司坚定不移地践行客户导向，歌尔垂直整合声光电结构件等精密零组件和智能硬件、整机系统的解决方案，从设计、研发、测试到自动化生产制造构建主动式快速响应售后服务体系，积极主动收集客户声音高效率解决，及时止损和快速赔偿，为客户提供优质的产品和服务，以良好的售后服务赢得客户信赖。

4. 价值链

4.1 供应商选择与评价

4.1.1 供应商行为规范

公司与供应商通过签订《供应商社会责任承诺书》《诚信廉洁承诺书》的方式，规范约束供应商重视员工保护、环境、健康与安全、道德规范等方面的社会责任，并引导供应商创建和谐劳动关系，帮助供应商提升社会责任意识和管理能力，携手供应商打造责任供应链。

4.1.2 供应商选择

歌尔在服务客户、满足客户 CSR 体系管理要求的同时，不断提升自身的 CSR 体系管理。并与供应商紧密合作，宣导和传达 CSR 管理的知识理念，号召供应商提升自身的 CSR 管理能力，承担起应有的社会责任和义务，致力于打造一个安全、高效、公平、可持续发展的供应链体系。歌尔严格遵从 CSR 的协议条款，通过对供应商环境、社会、治理方面的风险评估及稽核验证的方式，识别供应链中的实际和潜在负面环境影响，对存在社会责任不合规的现有和潜在供应商采取限期整改、复核的方式，责令供应商进行限期整改。如果仍未整改的，歌尔将视情况中止合作关系。

4.2 供应链合作机制与可持续发展管理

4.2.1 供应商日常管理

2022 年底歌尔整合了供应链组织架构，成立了供应商品质管理平台。供应链本部会定期进行 CSR 稽核，并对供应商公司开展 CSR 培训，对 CSR 不合规项进行现场的指导和咨询。同时，对社会责任的管理采取更专业化的要求和标准，吸收国际最为先进的理论知识和方式方法，将社会责任标准对标国内先进的厂商，整合供应链资源，采取定期和不定期两种稽核方式，及时发现现有和潜在的问题，对发现的不合规问题采取闭环管理，持续推进的方式，直到问题关闭。同时，歌尔在供应商绩效评估方面，规定 CSR 管

理红线。如果供应商在 CSR 审核时出现不合规项，则该次绩效评估不达标。歌尔要求并监督供应商进行彻底改善，提升供应商的社会责任意识和能力，从而打造更加高效、优质、可持续性发展的供应链体系。

4.2.2 冲突矿产管理

歌尔致力于以负责任的方式采购产品中使用的锡、钽、钨、金、钴、云母等矿产原料，并参照《经合组织尽职调查指南》《中国负责任矿产供应链尽责管理指南》（以下统称“指南”）等要求及 RMI 国际组织的指引，推动供应商制定政策以防范和降低其制造产品中所含的矿产以直接或间接的方式来自高风险地区。公司要求供应商对其采购的产品中使用到的矿产进行责任矿产尽职调查，并与客户分享尽职调查信息，以确保供应链政策与指南执行保持一致。同时将《无冲突矿产承诺书》作为供应商合同的附页或是补充协议进行约束规范；公司每年进行至少一次公司级责任矿产调查，并根据客户要求实时对相应供应商进行责任矿产调查。持续推动与客户和供应商一起完成整个供应链负责任矿物采购。

另外，歌尔遵守中国和包括美国、欧盟、联合国等国际组织和国家在内的与歌尔业务相关的贸易管制与经济制裁法律法规，切实履行出口管制责任和义务，树立企业诚信经营和负责任的国际形象。公司设立贸易合规小组，全面负责制订和完善公司贸易合规政策、制度、组织和流程，对贸易合规重大事项和解决方案进行审批或决策，推动相关要求在适用的业务领域落实与执行，并定期进行贸易合规体系的内部评审与审计。

5. 绿色发展

5.1 环境保护

环境保护始终是公司可持续发展战略的重要内容，歌尔在废水、噪声、废弃物、绿色办公、温室气体盘查等多个维度开展工作，取得良好的效果。歌尔深知保护环境和创建可持续发展社会的重要意义，将环境保护融入到歌尔的每个运营环节以及整个产品的生命周期之中。歌尔根据 ISO14001:2015 建立并实施环境管理体系，环境管理体系应用

于歌尔所有区域，包括歌尔产品的设计、开发、制造、交付和服务过程中各阶段，结合产品的生命周期开展环境因素辨识评价，并对重要环境因素制定了相应的管控措施。自公司成立以来未发生环境保护相关违法事件和相关处罚。

5.1.1 环境管理体系

为确保能源管理体系得到有效实施和保持，公司制定并发布了 11 项能源管理流程制度，规范能源从“需求-采购-转换-输配-消费”的全生命周期管理过程。

报告期内，歌尔获得国家级绿色工厂认证，5 家子公司获得 ISO50001 认证，潍坊、华南、越南等地区的 13 家子公司获得 ISO14064 认证，1 款受话器获得 ISO14067 认证。同时公司累计培育 98 名能源管理体系内部审核员、110 名 ISO14064 内部碳核查员，为能源体系资源池持续注入新鲜知识与人才。未来，公司将继续推广绿色工厂、碳核查、碳足迹认证工作，进一步深化管理体系建设。

ISO50001 认证



ISO14064 认证



ISO14067 认证



国家级绿色工厂认证

工业和信息化部办公厅关于公布2022年度绿色制造名单的通知		
序号	地区	工厂名称
448	山东	歌尔股份有限公司

ISO50001 培训



ISO14064 培训



环境保护始终是歌尔可持续发展战略的重要内容，公司依据《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国环境影响评价法》《中华人民共和国环境保护税法》等法律法规，制定并发布了《环境保护管理制度》《建设项目三同时管理制度》《环境运行控制及检测管理制度》等制度文件。我们建立了完善的环保管理流程，获得了 ISO14001 环境管

理体系认证，并制定了《环境因素识别与评价管理流程》《EHS 检测流程》《零填埋认证流程》等环保管理流程文件，保障公司环保管理标准化，确保公司环境方面的合规运行，自公司成立以来未发生环境保护相关违法事件和相关处罚。报告期末，歌尔获得 ISO14001 环境管理体系认证以及省级绿色工厂认证。未来，歌尔将持续推动公司的环境管理标准化，不断完善环保管理制度和流程。

另外，歌尔对潜在的环境相关紧急情况进行识别并评估，对于每一种情形，歌尔都制定并实施紧急预案和相应程序，最大限度地降低对生命、环境和财产造成的损害。目前环境保护相关的应急预案已在公司内部发布的有《环境污染事故应急预案》和《辐射泄露事故应急预案》，并要求相关工作人员参加培训和演练。歌尔每年在 IPE 系统进行环保指标数据的披露，并且填报环境统计系统，进行核算。歌尔向所有员工提供至少一年一次的应急响应培训，并进行应急演练。对于环保管理人员，不定期组织赋能培训，提高环保管理人员的管理能力和专业技能。

5.1.2 污染防治与循环经济

为全面贯彻国家绿色发展战略，持续满足客户及消费者绿色产品需求，公司积极完善温室气体相关政策体系，全面推进分布式光伏电站建设，逐步形成具有歌尔特色的绿色低碳生产模式。

2022 年度，歌尔及其多家生产制造型子公司直接和能源间接温室气体排放总量为 659032.59tCO₂e，其中直接温室气体排放 29537.94tCO₂e，能源间接温室气体排放 629494.66tCO₂e。

直接温室气体排放(范围 1)	tCO ₂ e	29537.94
能源间接温室气体排放(范围 2)	tCO ₂ e	629494.66
温室气体排放总量(范围 1 和范围 2)	tCO ₂ e	659032.59

注：

①公司将 2022 年作为基准年，使用计算模型量化温室气体排放量；

② 排放因子引用 2006 年 IPCC 国家温室气体清单指南、2012 年中国区域电网平均二氧化碳排放因子、越南自然资源和环境部发布的 2021 年越南电网数据二氧化碳排放因子等；

③ GWP 引用 IPCC 第 5 次评估报告。

歌尔及其多家生产制造型子公司消耗的能源种类包括电、蒸汽、天然气、高温水、液化石油气、柴油、汽油。各类能源消耗量如下：

能源种类	单位	不可再生能源消耗量	可再生能源消耗量	能源消耗总量
电力	MWh	711958.15	43651.49	755609.64
蒸汽	TJ	107.22	0	107.22
天然气	TJ	165.84	0	165.84
高温水	TJ	114.13	0	114.13
液化石油气	TJ	9.47	0	9.47
柴油	TJ	1.39	0	1.39
汽油	TJ	7.32	0	7.32

注：位于中国的生产工厂柴油、汽油、天然气热值取自 GB/T2589-2020 综合能耗计算通则，蒸汽焓值取自工程热力学教材；位于越南的生产工厂液化石油气、柴油、汽油热值取自世界核协会发布的各种燃料的热值。

公司严格遵守国家相关政策法规要求，平衡社会、经济及环境的可持续发展。为竭力削减化石能源消耗导致的碳排放，公司积极推进分布式光伏电站建设，加大清洁能源占比，优化内部能源结构。公司在潍坊和荣成的工厂建设的光伏电站装机容量达 49.3 MW，光伏总发电量 43651.49 MWh，减少温室气体排放 38601.01tCO₂e，未来，公司将不断开发和推广光伏电站建设力度。同时，公司亦在积极发掘降低能源消耗及碳排放的机会点，按照科学的碳减排路径设置优先级减排方案并实施，优先级排序为：提高能源效率、使用可再生能源、购买可再生能源商品、购买碳补偿。



歌尔所有废气均符合《大气污染物综合排放标准》(GB 16297-1996)表二中的二级标准废气排放,同时符合《挥发性有机物排放标准-第7部分:其他行业》(DB37/2801.7-2019)、《区域性大气污染物综合排放标准》(DB37/2376-2019)及《挥发性有机物无组织排放标准》(GB37822-2019)要求;越南子公司符合《有机和无机的废气排放标准》(QCVN19/2009/BTNMT&QCVN20/2009/BTNMT)。歌尔制定了《环境保护管理制度》以及《EHS 检测流程》,每月委托第三方检测机构对各园区废水总排口进行取样检测,并进行对标分析,以及时发现和处理排放异常问题。歌尔积极响应国家号召,在日常运营中合理利用水资源,做到不浪费、不超标排放。歌尔使用的水资源主要取自市政供水系统,主要用途为生活用水、设备冷却用水及少量的清洗工艺用水。生活污水主要来源于办公卫生间排水、宿舍生活排水和员工餐厅的餐饮排水。2022 年公司潍坊各园区取水量约 458.5 万吨,其中光电园二期生活区加装中水回用系统,年回收用水量达 9.63 万吨,用于园区内的清洁和绿化。工业废水产生量为 1.8 万吨,全部为清洗废水,统一排放至市政管网,符合《污水排入城镇下水道水质标准》GB/T31962-2015;越南子公司符合《当地国家污水排入标准》(QCVN40:2011/BTNMT,1B 等级(COD<150mg/L, SS<100mg/L))。

歌尔严格遵循《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》,在此基础上制定了《废弃物管理制度》,确保生产生活过程中产生的废弃物能够得到有效的控制和规范处理,减少甚至避免公司产生的废弃物对企业及周边环境造成污染和人身危害,并实现废旧资源循环利用最大化。

歌尔废弃物按照形态和性质不同进行分类收集和暂存,分为一般废弃物和危险废弃物。其中危险废物的产生量 625.9 吨,危险废物的转移/排放量 625.9 吨。一般废物的产生量 17642.7 吨,一般废物的排放量 17642.7 吨。通过零填埋废弃物减量超过 1 万吨,通过回用及循环利用减少废弃物 3.3 万吨。

对于危险废弃物，我们按照《国家危废名录》进行鉴别和分类，按照《危险废物贮存污染控制标准》建设贮存设施，防治对土壤和地下水造成二次污染，并严格按照生态环境局的要求，将危废交由有资质的第三方进行处置。同时，在废弃物管理中，始终遵循“减量化、再利用、资源化”原则，致力于危废减量化，从生产工艺升级、原辅材料代替、化学品重复利用等多角度采取措施，降低危废的产生量。一般废弃物统一承包给专业回收商回收处理，对回收商的资质审核首先选择具有重复利用资质的第三方，公司内部不对废弃物进行处置。

公司秉承废弃物无害化、资源化、减量化处置原则，开展废弃物零填埋管理，进行废弃物零填埋项目认证，分为铂金级，金级，银级三个认证等级：

铂金级（最优）：废弃物处理转化率为 100%，其中有能量回收的热处理占 10%；

金级：废弃物处理转化率为 98%，其中有能量回收的热处理占 6%；

银级：废弃物处理转化率为 94%，其中有能量回收的热处理占 4%。

通过废弃物源头减量、回用、回收、资源再生、焚烧等处理方式，进行废弃物零填埋处置。零填埋取得铂金级认证成果，减少废弃物的排放，降低对环境的影响（土壤、大气等）；降低处理废弃物的成本，增加出售废弃物的收入（变废为宝）。

5.2 资源节约

5.2.1 绿色设计

歌尔以“秉承环保设计、推动绿色采购和制造、提供合规产品”为使命，坚持贯彻“遵守法律法规、推动绿色制造、提供环保产品、满足客户需求”的管理方针，致力于使用更安全材料生产更安全的产品。2022 年度，绿色产品持续达成了“三个零”的目标：零违规、零事故和零客诉。

歌尔主动对标国际电工委员会 IECQ QC080000 体系标准，自 2009 年获得首个有害物质过程管理体系证书以来，为应对欧盟、美国发达地区对有害物质申报的需求，截至

2022 年，潍坊、青岛、荣成、东莞、越南等各地全部通过体系认证。其中潍坊科技园、荣成歌尔、越南歌尔通过某客户制定的“Green Partner”绿色伙伴体系认证。所有产品符合欧盟、北美、日韩等各出货地的相关法律法规。

为了应对不断变化的法律法规和国际/国家标准，绿色产品管理团队持续强化专业能力。2022 年累计获取法律法规更新动态 35 条，发布《歌尔有害物质法律法规动向解读》季刊（共四期）。联合 SGS、TUV 等第三方机构对内部和供应商进行培训贯标，公司内部共计 50 人取得 QC080000 内审员证书，累计 300 余家供应商参加歌尔组织的有害物质管理培训，助力产品持续符合欧盟 RoHS、REACH、美国加州 65、TSCA 等法规。

截至 2022 年末公司 XRF 测试设备达到 15 台，分布在潍坊、荣成、东莞、越南，测试资源充足。潍坊化学检测实验室取得 ISO/IEC 17025 实验室资质（证书号：CNAS L4750），资质持续有效。全年公司累计进行有害物质方面测试多达 12 万次，严控原材料合规，100%符合客户绿色产品要求。另外，随着行业信息化程度的提升，为应对欧盟、美国发达地区对有害物质申报的需求，如：SCIP、chemSHERPA 等，公司计划持续提升绿色产品管理方面的系统化和自动化。



CNAS 证书

5.2.2 能源节约

不可再生能源的消耗是公司最大的碳排放热点，为降低碳排放强度，公司设立专职的能源诊断小组，制定并发布了关于生产系统、生产辅助系统、办公系统等耗能设备设施的运行控制措施。2022 年度，公司共诊断、评估、实施节能专项 86 项，实现碳减排 26164tCO₂e。如下是本报告节选的优秀案例：

案例 1：高效制冷机房建设：碳减排 818.37tCO₂e

电声园制冷机房机组运行使用 16 年，综合能效 COP 3.51 较低，升级改造高效制冷机房后，实测运行验证 COP 提升至 6.32，达到“引领级”高效制冷机房。



案例 2：升级替换低效螺杆机：碳减排 186.74tCO₂e

电声园空压站房全部为螺杆机，螺杆机输入比功率为 6.2 左右，用高效的离心式空压机替换部分螺杆机，采用以离心机为主+螺杆机调节供气模式，降低千方气耗电量，提高站房能效等级。报告期末，空压站房千方气耗电量由 103.4 kWh/km³降为 101.77 kWh/km³，站房能效提升 1.58%。



案例 3：压空水冷系统变频改造：碳减排 689.75tCO₂e

电声园根据压空系统冷却水的供回水温差及压差变化，冷却泵及闭式冷却塔风机实现变频控制，降低辅机能耗，提升压缩空气系统气电比整体能效。



5.2.3 水资源节约

2022 年，公司总取水量 491.8 万立方米，基于生活用水占比较高，为减少不必要的人均耗水，公司严格遵守“合规用能、提效减排、全员参与、绿色发展”的能源管理方针，根据《城市居民生活用水量标准》制定人均用水标准。

为牢固树立全体员工节水意识，公司在 2022 年全国城市节约用水宣传周，紧紧围绕“绿色发展、节水先行”主题，开展节水知识竞答、节水案例分享、创意金点子、节水先行者评选等一系列线上及线下节水宣传活动，提高全体员工节水意识。

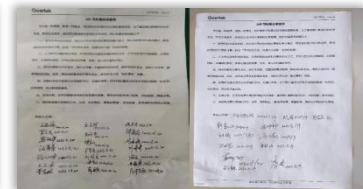
节水知识竞答



节水先行者荣誉奖



节水倡议书



6. 关注员工

6.1 员工权益保护

歌尔把人才视为核心竞争力之一，将员工发展纳入公司价值观，以“一起创造 一起分享 一起成长”为文化口号，促进规范用工。为打造多元、公平、包容、尊重、安全的工作环境，公司从员工福利保障、晋升发展以及职业健康及发展等角度完善人才管理体系，与员工共同成长。

2022 年歌尔员工总人数为 85,358 人，服务于不同的业务领域，具体信息如下：

报告期末母公司在职员工的数量（人）	32,783
报告期末主要子公司在职员工的数量（人）	52,575
报告期末在职员工的数量合计（人）	85,358
当期领取薪酬员工总人数（人）	85,358
母公司及主要子公司需承担费用的离退休职工人数（人）	0
专业构成	
专业构成类别	专业构成人数（人）
生产人员	60,313
销售人员	684
技术人员	19,496

财务人员	281
行政人员	4,584
合计	85,358
教育程度	
教育程度类别	数量（人）
博士	76
硕士	3,641
本科	15,460
专科	17,079
专科以下	49,102
合计	85,358

6.1.1 平等雇佣

公司全面贯彻《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国社会保险法》及其他相关法律法规，并且制定了相应的管理规定和制度，确保在招聘、使用、培训、晋升、薪酬福利等方面，杜绝一切关于种族、肤色、年龄、性别、性倾向、残疾、怀孕、宗教信仰、政治派别、地域、社团成员或婚姻状况等因素产生的歧视行为。公司依法与员工在平等自愿、协商一致、诚实信用的基础上订立劳动合同，履行劳动合同义务，全面上线电子劳动合同签订系统，提升员工体验感，有效维护员工合法权益，实现员工价值、公司价值和社会价值的统一。

6.1.2 劳动合同签订率

公司充分尊重并保护员工的合法权益，全面贯彻《劳动法》《劳动合同法》及相关法律法规的要求，公司全员签订劳动合同，在新员工入职新签、合同期满续签等各类业务场景，劳动合同签订率均为 100%。2022 年公司已全面实施劳动合同电子化管理，以权威的电子签名技术保证签署全过程的真实、有效性且合同内容不可篡改，切实依法保障员工的合法权益。

6.1.3 反强迫劳动与骚扰虐待

公司杜绝强制性劳动行为，包括不使用强迫、抵押（包括债役）或用契约束缚的劳工、非自愿的监狱劳工、奴隶或贩卖人口，也不通过威胁、强迫、强制、诱拐或欺骗方式运送、窝藏、招聘、转移或接收此类劳工或服务，任何员工同公司签订的劳动合同均属员工自愿行为。

6.1.4 禁用童工

公司在招聘制度中严格要求禁止雇佣童工，面试现场采用身份确认“五步法”，由目视查验向技术查验创新，确保员工身份真实有效，避免童工误入，并制定童工补救措施，切实落实童工保护的义务。

6.1.5 雇员隐私管理

公司信息安全管理体系运行过程中，严格遵守《中华人民共和国个人信息保护法》要求，通过建立相关制度与管理规定，规范员工个人隐私信息在收集、存储、使用、传输、公开、删除过程中的信息安全管理，促进员工个人隐私信息的合理利用，防止员工个人隐私信息泄露、丢失或非授权访问。

6.1.6 多元化与机会平等

公司认为多元化和就业机会平等同样重要。歌尔作为国际型企业，各国员工权益都能受到相应地区法律法规的保护，并将多元化融入到管理实践当中，提供更加包容、尊重、多元化的工作环境。

根据《中华人民共和国就业促进法》《中华人民共和国残疾人保障法》等有关规定，公司尊重残疾人员等特殊群体平等的就业机会，在劳动保护、岗位调整等方面给予公平公正的对待，同时依据《中华人民共和国妇女权益保障法》《女职工劳动保护特别规定》严格保障“三期”女职工各类合法权益及待遇，对不能胜任原工作的孕期女职工，予以减轻劳动量或安排其他能够适应的劳动。对员工合法权益的保护使团队凝聚力进一步增强，构建了和谐劳动关系的多赢格局。

6.2 薪酬福利与保障

6.2.1 薪酬管理

歌尔践行“一起创造 一起分享 一起成长”的文化理念。在 2022 年，公司持续重视对人才的吸引激励和保留工作，实施有市场竞争力和高绩效导向的薪酬激励政策和福利关怀，通过优化分配机制，让员工共同分享企业效益的增长。2022 年，在面临外部环境挑战下，公司依然坚持每年薪酬审视调整工作，员工收入水平持续稳定增长。对于支撑公司战略新业务发展的核心岗位、重点群体、高端人才等，实施专项薪酬调整政策，有效实现精准化人才的吸引和保留，为进一步储备后备人才，支撑公司可持续健康发展，继续有力度的提升应届生薪酬水平，对其中的精英人才给予“留才奖”专项保留激励，并对识别的核心工程师给与“护城河”专项激励。

在提供有竞争力薪资的同时，公司针对核心业务骨干设置持续不断的股票和期权激励计划，使核心员工持续获得公司的价值分享。近几年来通过不断创新股权激励机制，持股人数和授予数量逐年增加。长期激励已成为公司引人、留人、激励员工一起创造的重要方式。公司董事薪酬由董事会薪酬与考核委员会拟定方案，经董事会审议通过后提交公司股东大会审议通过之后执行；高级管理人员的薪酬标准由薪酬与考核委员会拟定方案，由董事会审议后执行；公司定期支付独立董事的津贴。

6.2.2 福利管理

歌尔持续改善员工福利，致力于构建具有歌尔特色的福利体系。每年度进行一次全员免费体检，免费住宿、班车、定制公交等；在中秋节及春节给予节日慰问，为员工送上中秋团圆礼及春节大礼包；为了给员工更好的福利体验，工会新增加了结婚、生育、住院、外派、退休 5 项工会会员福利，制定福利标准，完善运作机制，发动全员入会，让员工在结婚、生子等人生大事上感受到来自“娘家人”的关怀。截止到目前，共发放工会福利 174.54 万元，其中包括结婚礼金 39.7 万元，生育礼金 55.86 万元，住院慰问 5.1 万元，外派慰问 72.5 万元，退休慰问 1.38 万元。在员工进入公司的 1/3/5 周年的特别节日开展司龄纪念，并且对 10 年、20 年忠勤员工开展忠勤奖专属活动。针对员工及家属提供 EAP、家+基金急难救助、法律援助等困难救助，为员工及其家庭雪中送炭，始终关注员工诉求，

为员工谋福祉，提升员工的福利满意度，增强员工的企业归属。

公司根据各区域法律法规积极落实育儿假政策，子女三周岁前，夫妻双方每年可分别享受育儿假。育儿假的实施有助于促进员工平衡家庭和工作的关系，提高员工幸福感及满意度。

此外，公司打通内外部资源渠道，成立红娘社团，建立全员皆红娘管理机制，为助力公司青年员工的婚恋交友工作开展，解除青年后顾之忧，提高公司影响力及社会责任。2022 年开展内外部联谊活动 6 次，参与人员 300+，意向牵手成功 20 对，已成功领取结婚证步入婚姻殿堂的新人 4 对。



在越南歌尔，为确保所有员工的人身安全，公司工会向所有员工提供考取摩托车 A1 驾驶证活动，为员工在繁忙的工作时间中能够考取摩托车驾驶证提供便利。

工会联合公司法务与知识产权管理部，每月开展一次“法律服务开放日”，公司专业律师团队免费提供一对一的法律咨询服务。2022 年，共计接收法律咨询 203 例，主要涉及了房产纠纷、民事纠纷、交通事故、个人借贷等法律问题，帮助员工排忧解难。同时，通过“歌尔员工之家”公众号输出 11 篇文章普及法律常识，带歌尔家人破解生活中的法律陷阱，贯彻了公司“员工成长”的核心价值观，使得员工遵法守法用法的氛围不断增强。

6.3 员工发展与沟通

6.3.1 员工培训体系

人才是企业的核心竞争力，歌尔非常重视员工的成长与发展，“员工成长”也被列入了企业文化的核心词条。在 2022 年，为进一步完善员工的学习成长体系，拓展员工职业

发展空间，公司持续推进人力资源变革专项-人才加速培养变革，聚焦业务需求，关注员工成长，强化各梯队人才的培养，为员工在职学习搭建更好的平台，提供更丰富的资源。人力资源部门协同各业务部门，分层分类地开展基于干部、专业线人才、技能人才基层员工、新员工及其他各类培养项目，助力员工快速成长并实现个人价值与职业成就。

干部培养

2022 年以公司经营导向和干部培养五年规划为指导，干部培养持续以现职干部和后备干部能力提升为主线，推进基、中、高领导力体系落地，加大精英人才、歌尔之翼、核心干部角色等关键人才培养投入，形成体系链接，打造集文化认同、业务全景认知、经营管理重点强化、领导力提升为一体的能力提升平台，提升内部人才储备度及人才自主培养能力，夯实干部队伍综合管理能力：夯实 G-Plan 后备干部培养，以业务用人为导向、兼顾年轻化，链接三级后备梯队盘点优先培养，实现选拔-培养-任用的一体化建设；培养内容以基础领导力与公司经营主题为主线，年度刷新培养内容，突破训战培养模式，打造后备人才储备平台；提升现职干部胜任力，聚焦以基础领导力为主的干部关键核心能力提升，设计公司层与部门培养协同机制，提升运作效率，发挥组织合力；建立校招人才成长快车道，聚焦精英人才、歌尔之翼等校招群体的加速培养任用，设计集训赋能+在岗关注的全流程人才发展项目，完善成长发展路径，通过赋能与机制牵引加快发展；打造关键角色能力速训营：聚焦研发、制造、综合管理等干部关键角色，完善群体提升路径，聚焦角色胜任针对性设计培养内容。



专业线及技能人才培养

2022 年，专业线人才培养工作稳步推进，各专业线按照培养目标持续推进本条线人才培养工作，在 2021 年 5 条专业线（财经、品质、精益、供应链、人力资源）人才培养

的基础上，拓展了项目管理和安全管理专业线的人才培养工作，进一步扩大了公司人才培养的覆盖度；同时，各 BG 基于痛点问题解决的专项人才培养项目也有条不紊地开展。在华南歌尔，依据公司年度经营导向，为助力华南业务实现长期且稳定的发展和增长，2022 年华南平台聚焦战略目标，对于华南培训体系进行了迭代升级，将人才发展作为人才战略中重要的一环，致力于打造高效组织，推动战略落地。通过“10+1”一站式组织文化建设工作坊，助力各团队共享心智模式，共启使命愿景。通过精益六西格玛和精益价值流改善专项，提升受训群体精益思维和对于精益工具方法论的掌握，以应对实际问题。通过 ISO9001 系统改善专项，为品质相关工作人员提供专业指导，并进行内审员认证。通过“集师广育”搭建内部讲师认证与交流的平台，整合内训师资源。通过 G1000 年轻高潜训练营，选拔年轻高潜，培养建立资源池。通过英语能力提升专项，提升指定岗位英语听说能力，提高客户界面岗位胜任比率。截至 2022 年底，人才培养覆盖率较 2021 年显著提升了 12 个百分点。“赋能专业能力，激活组织能量”，人力资源在持续推进组织能力建设、促进公司健康经营的道路上深耕不辍。

为促进技能人才发展，华南歌尔积极进行职业技能等级认定资质的申报，同时力争创办东莞市技能大师工作室，两项资质荣誉最终成功获取，深化了技能人才培养机制、有利于优化技能人才结构，从而提升歌尔技能人才综合素质。学历提升方面，为员工提供丰富的学习资源和设立激励政策，促进每一位员工都可以进行自我提升，学有所成，一起成长。



基层员工培养

2022 年随着公司对于制造人才重视度的不断增强，公司创新人才管理模式，针对制造人才开展系列的培养与能力提升工作，不断优化人才认定机制，让一线管理人员和

技能人才匹配公司发展的要求。

针对一线管理人员，持续开展管理能力升级工作，强化对班长管理能力的认定，2022 年共开展评定 1,367 人次，人才结构不断完善，合格班长的占比不断提升，开展高星级班长和导师赋能培训专项，提升班长的问题分析与解决能力，组织实施班长继续教育工作，创新培养模式，231 名班长实现在职学历提升。针对技能人才，不断夯实技能人才的专业能力，正式发布工艺师管理政策，强化工艺师队伍的认定，2022 年新增工艺师认定 1,247 名，持续发挥工艺师在技能人才引领中的重要作用。持续开展新型学徒制培养 360 人，为技师进行基础能力赋能。2022 年强化内外部荣誉体系的建立，在技能人才中设立歌尔大工匠、歌尔金牌工匠、歌尔工匠等荣誉称号，表彰贡献突出的技能人才 23 名，同时组织开展公司首届技能大比武，以赛促训，在技能人才中形成比学赶超的氛围。持续开展企业自主评价，增加技能人才持证数量，2022 年共完成评价 1,669 人，技能人才职业技能等级的厚度不断增强。

新员工培养

2022 年公司持续升级新员工培养体系，包括校招人才培养（卓越工程师班、歌尔之翼培训项目、翼 2000 项目）、社招人才培养（HUG 培训）等新员工培训项目，促进新员工快速融入，全面提升业务能力，助力新员工稳定成长。公司重点针对歌尔之翼人群进行了保留与发展，尤其是近三届歌尔之翼：创办歌尔之翼社团，激发歌尔之翼主动性；大力推动导师制与课题制，促进歌尔之翼群体能够更好地适应并融入企业；通过成立公司级专项，人力资源部门与业务携手，从精准招聘、培养发展、薪酬激励、关爱保留等环节进行全流程管理，明确了歌尔之翼发展路径及各项发展保障，增强了歌尔之翼人群对公司的信赖与粘性，推动员工与企业共成长。其中，Tekin 歌尔卓越工程师班选入教育部产学研合作协同育人项目，开拓高校人才培养新模式。



新媒体知识培训

当前，抖音、快手等自媒体平台爆火，越来越多的员工愿意在网络上记录自己的生活，秉承“开放”、“分享”的态度，公司邀请新媒体专业研究运营机构对百余名热爱短视频文化的员工进行了知识分享，从账号搭建、脚本策划、拍摄剪辑、发布运营等维度开展全方位培训，员工们纷纷根据自己的兴趣设立账号，定期、持续分享自己的工作、生活、才艺，总阅读超 40 万人次，帮助越来越多的人了解歌尔，展示员工风采。

6.3.2 年度培训绩效

为支撑培训体系建设，致力于项目运营与发展。2022 年人力资源聚焦培训运营体系的全面升级，在机制建设层面，全面重构培训管理的流程机制，打通从培训计划、交付实施到资源调用与效果评估全流程的闭环管理，基于流程逐步完善培训体系。在资源建设层面，内外部讲师课程资源更加注重系统性管理，课程管理探索多样化的课程体系建设路径，讲师管理关注选育用留的全流程打通，并成立了讲师俱乐部，打造更加灵活的内部讲师交流和学习平台，并通过最具影响力讲师评选表彰与讲师节活动、微课大赛等调动讲师的积极性，增强讲师的荣誉感。2022 年，内部讲师认证 862 人次，新开发课程 505 门，为内部的组织知识沉淀打下坚实的基础。在外部资源层面，公司高度重视新技术、新理念的导入，与上海交通大学、中国人民大学、山东大学、中国海洋大学等国内顶级高校联合开展人才培养项目，同时，歌尔匠造培训中心持续发挥人才培养基地的重要作用，创新产教融合、校企合作新模式，不断加强与各院校的合作深度，持续开展匠造班人才培养建设。2022 年共完成培养 595 人，其中 78% 进入公司，2022 年完成新进一线管理人员培养 661 名。与本科院校共建现代产业学院开展制造工程师联合培养，其中与曲阜师范大学共建的现代产业学院被认定为省级现代产业学院，累计培养 114 名制造工

工程师。2022 年 3 月入选全国产教融合校企合作典型案例，12 月入选全国职业教育教师企业实践基地。此外，引入学习地图开发技术、训战技术等主流培训技术与方法，为员工成长做好了充足的资源保障。2022 年，公司培训资源全面覆盖，促使每一位员工都获得学习成长的机会与资源，实现线上、线下培训人均学时 31.3 小时。



6.3.3 职业发展通道

人才是企业的第一资源，歌尔十分重视员工共同成长和发展。2022 年公司持续深化人力资源变革项目，并落地人力资源流程制度建设，聚焦员工能力成长和能力发展。在体系建设过程中，不断完善员工职业发展通道，通过管理和专业技术双通道并行的职业发展体系，为员工提供职业发展的双向选择，拓展员工的职业发展空间。并通过公司晋升政策，有效引导员工职业发展目标和路径，持续激发员工潜力，牵引员工主动成长，帮助员工实现个人价值和职业成就。



公司持续优化任职资格体系建设，主要从标准建设和机制建设两条途径推进，识别不同岗位任职资格标准的发展要求，提升任职资格标准的专业性和覆盖度。为人力资源管理的各环节提供标准依据，提高招聘、绩效、培训、晋升等模块工作的针对性、准确性

和有效性，增强了政策的透明度，提升了员工满意度。

6.3.4 生活工作平衡

为丰富员工的日常生活，积极培养兴趣特长，提高员工的综合素质，在工作之余公司积极举办各类兴趣社团活动，以丰富员工的精神生活、陶冶情操。包括文艺类社团：摄影社团、悦读社团、歌舞社团、渔乐社团、书画社团；体育健身类：篮球、足球、羽毛球、乒乓球、旅行社团、跑团、轮滑社团、单车协会和瑜伽社团。2022年公司举办了“YOUNG 青春歌未来”才艺大赛、青年联谊、中秋街、年货节等丰富多彩的文化活动，秉承着科技创造健康·美的理念，为员工营造健康、温馨、和谐的工作氛围。



潍坊各园区还配备了丰富的休闲娱乐设施，室外有足球场、篮球场、跑道、健身区等，室内标准化建设员工活动中心（乒乓球、羽毛球、台球、健身、职工书屋、舞蹈/瑜伽室、咨询室、社团活动室等）。



2022年，越南歌尔举办了以“凝聚力量—突破成功”为主题的2022年年终总结活动，公司总经理及千余名员工参加，近1.5万名员工在线观看，会上对贡献个人及组织进行表彰。

6.3.5 困难员工帮扶

2022 年，越南子公司工会执委会和公司组织对困难员工家庭进行慰问活动。



6.3.6 员工满意度

歌尔格外重视员工体验，为有效、快速的解决员工诉求，提升员工满意度，2022 年重点审视业务端到端管理全链条，从入职体验、成长发展、薪酬待遇、组织氛围、组织认同五个维度深入开展员工满意度调研，分析提取关键影响因素。各部门承接专项改善，发挥文化、机制、政策的牵引力，形成一套独具特色的人力资源管理机制，构建和谐的组织文化氛围，提升基层管理人员和技能人员的企业认同感与忠诚度。

为弘扬歌尔文化，努力关爱员工生活，公司在园区内举办了以“欢乐团年——歌尔的温暖”为主题的活动。作为重要的海外生产基地，为员工举办更多有意义的活动，“一起创造 一起分享 一起成长”。



为了让员工充分参与歌尔的品牌成长过程，歌尔持续改善公司卡通形象——歌小宝，活泼可爱的智能机器娃娃形象深化了歌尔与员工的情感纽带，并以此为代言人，开展了品牌活动提升创意征集活动，并通过歌小宝线上科普视频等形式，提升员工的专业知识储备。歌尔还通过吉祥物歌小宝的实体化，为员工打造公仔、表情包、笔记本、帆布包、日历、贴纸等周边产品。歌小宝出现在歌尔运动会、歌尔集体婚礼、忠勤奖颁奖典礼、歌尔中秋街、全媒体传播平台等场景，让员工感受到一种与吉祥物的真实链接和歌尔温度，员工归属感增强。

6.3.7 投诉处理

工会还专门设立开通了工会服务热线、工会邮箱、“歌尔员工之家”微信公众号、满意度调查等沟通反馈平台，真正听取职工诉求，及时解决职工关注的热点问题，创建和谐的劳动关系，形成员工与企业的命运共同体。2022 年度，工会对接收到的员工反馈信息关闭率 100%，及时有效帮助员工解决或解答所遇到的各种问题，让员工真正体会到“有困难，找工会”的益处，切实让员工感受到工会组织的关怀。

关于投诉处理，歌尔内部设立监察组织，设有规范的内部投诉、申诉渠道及处理机制，对投诉、申诉者有严格的保密与保护措施，严禁任何形式的打击报复。员工可以投诉任何问题，内部监察组织通过走访调查、员工座谈等方式帮助员工解决问题。

6.3.8 员工流失率

歌尔遵从公开、平等的招聘录用原则，为每一位员工提供平等的就业及发展机会。公司倡导“以人为本”，关注员工在用工制度、综合收入、组织氛围及基础行政保障等方面的体验，持续健全薪酬福利、奖励考核、职业发展等管理机制，致力于营造公平和多元化的工作环境，多维度保障在职员工稳定。

6.4 职业健康与安全

6.4.1 职业健康管理

歌尔安全管理主要围绕员工职业健康安全、消防安全等多个维度展开。自 2007 年起顺利通过 DNV.GL 公司 ISO45001（2019 年前认证 OHSAS18001）职业健康安全管理体系认证，未出现严重不符合。公司每年以滚动审核的方式覆盖所有部门的全业务流程进行内部审核，持续提升优化 EHS 管理。自 2015 年起公司通过二级安全生产标准化的认证评审，进一步加强安全生产管理规范。公司设立有安全管理委员会，下设安全环保、公共安全、卫生、生产设备、特种/动力设备 5 个二级小组，配备 300+的专兼职安全管理人员，30 余名注册安全工程师，共同维护公司员工及周边社会安全稳定。

公司每年度对公司职业危害岗位进行梳理更新，由安全管理办公室组织完成，输出

《职业危害体检岗位清单》。若在集中梳理职业危害因素岗位期间之外部门存在新增职业危害岗位，部门需提交《职业健康体检岗位申报表》，待审批后员工进行岗前体检再进行上岗。职业危害岗位所在区域主管、班组长负责遵守公司各项职业健康管理要求，将管理内容执行落地，对职业危害岗位人员进行培训、劳保配发、危害告知等直接管理内容，并留存记录。职业危害岗位在岗人员需接受职业健康管理，包括但不限于参加职业健康培训，正确佩戴相应的劳动防护用品，参加职业健康体检等事项，有权对公司职业健康管理工作的提出意见或建议。

6.4.2 工作环境和条件保障

公司为员工提供健康安全的工作环境和条件，在产品项目建设之初就同步策划落实保障职业病防护设施和安全设施。生产设备配备有安全防护装置或连锁装置，在存在职业危害的岗位为员工免费提供符合要求的个人 PPE，同时在现场配有医药箱、急救员为员工提供应急救援。

车间温度和湿度均在人体生理承受范围之内；车间等工作场所保持良好通风；工艺流程设计符合人机工程学要求；工作场所的安全设施符合国家有关安全生产法律、法规、标准和规程的要求，并保持齐全、完好。

公司为员工提供必要的防护用品，保障员工职业健康。根据 DB37/T1922-2011《山东省劳动防护用品配备标准》、GB39800.1-2020《个体防护装备配备规范第 1 部分：总则》《用人单位劳动防护用品管理规范的通知》，结合公司行业特点，歌尔制定了《劳动防护用品配置和发放标准》；另外，劳动防护用品需求部门依据《劳动防护用品配备和发放标准》中劳动防护用品的更换周期及时进行更换；各使用部门对员工佩戴和使用劳动防护用品进行教育培训，进入指定区域或上岗前必须正确佩戴；各使用部门安全管理员对劳动防护用品使用情况也会进行日常检查。

对于华南歌尔，职业安全工作重点为安全管理标准化，规范安全管理组织架构，发布安全管理标准制度，建立华南子公司安全体系，明确安全工作要求。同时推动华南子公司安委会全员签订安全生产责任制，确保安全生产无事故，保障员工的安全生产环境。消防方面，增加消防控制室值班人员，提升消防值班人员应急消防战斗能力和值班能力，

消防中控室管理；同时，加强消防硬件设施管理，每月开展消防维保，全面排查消防系统存在的隐患和故障，严格组织整改工作。隐患排查治理方面，华南子公司实行分级隐患排查制度，现场班组每班次检查，车间负责人周度检查，安全管理办公室月度综合性检查，华南子公司专项性检查，全年累计消除隐患 439 项。

6.4.3 员工心理健康援助

关爱员工心理健康，加强员工人文关怀，2022 年，工会联合人力资源部围绕如何提升员工的幸福感持续探索。2022 年末，公司 EAP 项目已运行两年，共开展 7 个服务项目，包括：心理咨询（线上+线下）、企业心理健康管理师培养、心理健康测评、歌尔之翼新员工培训、高职等员工培训、心理健康知识普及、危机干预及处理。未来，公司也会针对不同群体开展 EAP 主题的培训 and 赋能，让 EAP 服务能受益更多的人，真正实现价值最大化。

6.4.4 职业安全保障

公司组织各类安全培训、安全活动，提升员工安全意识、营造安全文化氛围。持续推动危险化学品信息化管理、危险作业管理、有限空间管理等专项，提升了安全管理水平和效率。除每月发布《化学品安全》《设备安全》《消防安全》《电气安全》《职业健康》等安全主题外，每年度开展安全管理人员的专项培训，包括环境因素辨识评价、合规性评价、RBA 条款解读等专项安全培训，提升了安全管理人员的专业水平和专业能力，并取得了良好的预期效果。为了强化员工的安全意识，增强员工安全知识技能水平，营造浓厚的安全文化氛围，公司多年来持续强化安全文化建设，2022 年以“消除事故隐患，筑牢安全防线”为主题，组织开展安全生产月和持续安全改善活动。

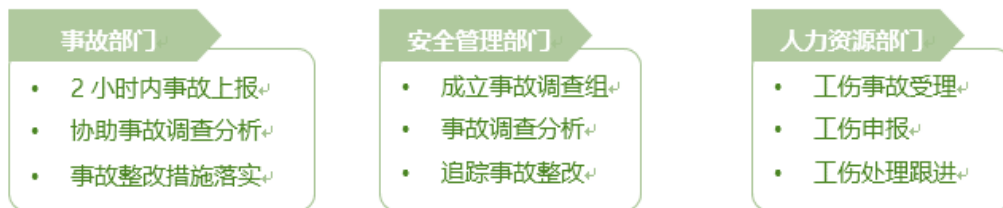
对于安全事故，公司依据《生产安全事故报告和调查处理条例》，制定 EHS 事故事件上报、调查、处理制度和流程，落实各级管理人员的 EHS 管理责任，发生事故后，要求事故所在部门在第一时间进行事故上报，公司安委会依据事故等级在规定时间内向属地政府监管部门报备，组织成立事故调查小组并下发事故调查处理报告。公司要求各级管理人员签署安全责任书，全面落实安全生产责任制度，截至报告期末，公司各级管理人员安全责任书签署率为 100%。

安全事故处理流程



工伤管理方面，公司制定《员工工伤事故处理流程》《职业健康管理制度》等流程制度，在各个生产厂区设置 24 小时医疗门诊，确保有需要的员工能够及时得到帮助。

工伤处理职责划分



另外，公司还为员工组织月度安全主题培训、安全领导力培训、专业线 EHS50 培训及安全生产月、消防安全月、安全应急演练等培训活动，提高员工安全意识，营造浓厚的安全文化氛围。华南歌尔每月也会组织开展月度安全管理主题培训，内容涉及有：电气安全、治安安全、交通安全、食品安全等内容，提供线上线下培训平台，确保全员参与安全培训，让员工收获安全知识，提升员工安全意识，创造“安全生产，以人为本”的安全文化氛围。



2022 年越南歌尔所在省份省政府组织消防演习活动，邀请全省范围内公司参加，越南歌尔在此次消防演习中表现优异，被省人委会主席授予功勋证书。



6.5 危险源管理

公司积极开展风险分级管控与隐患排查治理，切实把双重预防体系建设作为防范化解安全生产重大风险的重要措施，持续改进完善双重预防体系建设理念、方法和手段，分类指导、精准推进，让各种监督综合发力，督促工作责任落实，全面提高公司生产安全事故防控能力和水平，促进公司安全生产形势持续稳定发展。

公司遵循“大小适中、便于分类、功能独立、易于管理、范围清晰”的原则，依据《危险源辨识与风险管理流程》《危险源辨识与风险评价操作指导书》，使用《作业活动清单》《设备设施清单》全方位、全过程排查、合理划分公司内可能导致事故发生风险点，包括设备设施（包括各部门共用的公共设施）、操作行为、环境条件、施工场所等。分别使用《工作危害分析（JHA）+评价记录》《安全检查表分析（SCL）+评价记录》进行分析评价，按照评价结果确定风险点的级别，输出《作业活动风险分级管控清单》《设备设施风险分级管控清单》，明确管控措施及管控层级。根据《安全检查管理制度》的要求，

对现场的隐患进行周期性排查治理，通过发现问题，改善问题，持续提升安全管理绩效。
公司未发生过重大安全事故。

7. 社会公益

歌尔正在全员公益、乡村振兴、教育扶贫、绿色环保等方面全方位构建歌尔社会公益体系，诠释社会责任担当。歌尔努力搭建全员参与的公益平台——“歌尔益站”，持续扩大宣传力度，将推行公益激励机制，实施公益积分奖励，鼓励员工执行社会责任，营造人人担当、可持续发展的公益氛围。歌尔将持续开展 625 公益日、红马甲、爱心义捐等公益活动，并积极推进歌尔·一起计划、歌尔·教师前行者计划等教育扶贫活动。

7.1 志愿活动

每年的四到五月，歌尔在各园区广泛开展“家园清洁”、“文明倡导”志愿活动，近百名员工先后在各个园区开展为期一周的环境治理行动，歌尔员工充分发挥了模范带头作用，让“红马甲”成为公司一道亮丽的风景；公司发起的关注儿童成长公益项目“歌尔·一起计划”走进十余所小学，建立起 8 所“歌尔成长驿站”，与歌尔志愿者为孩子们带去特色 VR、无人机、3D 打印、模型拼装课程的同时，也在孩子们心中埋下了科技的种子，激励孩子们成长为栋梁之才；每年“爱心义捐”的物品随着志愿者走访陆续送到了百余名贫困群众手中；由越南子公司主动担负越南大使馆“春苗行动”的任务中，越南子公司集结培训了 60 名中越志愿者完成场地搭建、物资准备及 4500 名同胞的接种任务，赢得大使馆赞誉，展现了越南歌尔社会责任担当和国际形象，产生了积极的社会影响。



7.2 品牌公益项目

歌尔·一起计划系列活动

2022 年 5 月，歌尔发起歌尔·一起计划之爱心助力活动，制作了互动性强、画风温暖的创意传播 H5，号召读者和员工在趣味的互动传播中，为公益活动助力，解锁一起计划活动孩子们的心愿。活动在公司自媒体和内部渠道进行了全方位推广，活动助力人次达到 7 万人以上。

2022 年是歌尔·一起计划开展的第四个年头，公司开发并完成了活动配套书籍——《歌尔一起计划课外读物》。该书以歌尔·一起计划活动原创的特色课程内容为主，通过图文、AR 互动等形式展示 VR/AR、无人机的基础知识，提升孩子们对课程的理解和对科技知识的判断力与思考力，引发孩子们的浓厚兴趣。截至目前，歌尔·一起计划已经先后开拓了安丘辉渠学校、安丘雹泉学校、临朐嵩山小学、临朐卧龙小学、临朐八一希望小学等学校，覆盖学生两千余人，活动受到当地师生的喜爱和教育部门的赞誉。歌尔·一起计划志愿者队伍已达到 300 余人，送课的同时，志愿者们担任“成长特派员”与学校持续沟通，帮助学校解决困难。歌尔将持续回访关注，确保活动效果，和社会各界一起创造孩子们的美好科技体验。



歌尔 625 公益日

歌尔致力于在价值创造的过程中，与员工、社会一起发展、成长，一起分享健康和美。2022 年 6 月，歌尔发起“歌尔·益起为爱奔跑”公益活动，旨在号召所有热爱运动、热心公益的歌尔员工一起用健步走、奔跑践行健康的生活方式，为公益奉献力量与爱心。25 天，7000 余名歌尔人共计 10.67 亿步。6 月 25 日当天还举行了 20 万元公益金捐赠仪式，成立“潍坊市慈善总会歌尔慈善基金”，用于帮扶本地困境儿童。后续歌尔每年将开展

结合“健康”“公益”主题的系列活动，传承公益力量，点亮追梦之路。



8. 未来展望

未来，面对新一代信息技术发展机遇，围绕ESG战略发展及联合国可持续发展目标（SDGs），歌尔将继续积极承担和履行社会责任，用科技创造健康美，持续追求经济增长与社会责任的有机统一。

附录：全球可持续发展报告标准 GRI Standards 索引表

GRI 披露项	对应章节与说明	页码
GRI 2：一般披露 2021		
2-1 组织详细情况	1.公司信息	1
2-2 纳入组织可持续性报告的实体	1.公司信息	1
2-3 报告期、报告频率和联系人	关于本报告	□
2-4 信息重述	无信息重述的情况	
2-5 外部保证	未体现	
2-6 活动、价值链和其他业务关系	4.价值链	18
2-7 员工	6.关注员工	28
2-8 员工之外的工作者	6.关注员工	28
2-9 治理结构和组成	2.公司治理	5
2-10 管理架构和组成	2.公司治理	5
2-11 最高管理机构的主席	2.公司治理	5
2-12 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	2.公司治理	5
2-13 为管理影响的责任授权	2.公司治理	5
2-14 最高管治机构在可持续性报告中的作用	2.公司治理	5
2-15 利益冲突	2.公司治理	5
2-16 重要关切问题的沟通	2.公司治理	5
2-17 最高管理机构的集体知识	2.公司治理	5
2-18 对最高管治机构的绩效评价	2.公司治理	5
2-19 薪酬政策	6.2 薪酬福利与保障	31
2-20 确定薪酬的程序	6.2 薪酬福利与保障	31
2-21 年度总薪酬比率	参考歌尔股份有限公司 2022 年年度报告第十节“财务报告”中“合并财务报表项目注释”相关内容	
2-22 关于可持续发展战略的声明	2.3 社会责任委员会	5
2-23 政策承诺	1.4 联合国可持续发展倡议回应	4
2-24 融合政策承诺	1.4 联合国可持续发展倡议回应	4
2-25 补救负面影响的程序	2.7 品牌建设及负面影响处理	13

2-26 寻求建议和提出关切的机制	2.6 利益相关方合作	11
2-27 遵守法律规定	2.6 利益相关方合作	11
2-28 协会的成员资格	2.6.2 协会成员资格	12
2-29 利益相关方参与的方法	2.6.1 利益相关方沟通机制	11
2-30 集体谈判协议	2.6 利益相关方合作	11
GRI 3：实质性议题 2021		
3-1 确定实质性议题的过程	2.3 社会责任委员会	5
3-2 实质性议题清单	1.公司简介	1
	2.公司治理	5
	3.产品服务	14
	4.价值链	18
	5.绿色发展	20
	6.关注员工	28
	7.社会公益	45
3-3 实质性议题的管理	1.公司简介	1
	2.公司治理	5
	3.产品服务	14
	4.价值链	18
	5.绿色发展	20
	6.关注员工	28
	7.社会公益	45
重大议题披露		
GRI 201：经济绩效 2016		
201-1 组织产生和分配的直接经济价值	2.2 股东权益与责任	5
201-2 气候变迁所产生的财务影响及其他风险机会	5.1 环境保护	20
	5.2 资源节约	25
201-3 义务性固定福利计划和其他退休计划	6.2 薪酬福利与保障	31
201-4 政府给予的财政补贴	未体现	
GRI 202：市场地位 2016		
202-1 按性别的标准起薪水平工资与当地最低工资之比	6.1 员工权益保护	28
	6.2 薪酬福利与保障	31
202-2 雇用当地居民为高级管理阶层的比例	未体现	
GRI 203：间接经济影响 2016		
203-1 基础设施投资和支持性服务	7.社会公益	45
203-2 重大间接经济影响	7.社会公益	45
GRI 204：采购实践 2016		
204-1 对本地供应商的采购支出比例	未体现	

GRI 205：反腐败 2016		
205-1 已进行腐败风险评估的运营点	2.4.2 反腐败	9
205-2 反腐败政策和程序的传达及培训	2.4.2 反腐败	9
205-3 经确认的腐败事件和采取的行动	2.4.2 反腐败	9
GRI 206：反竞争行为 2016		
206-1 针对反竞争行为、反垄断和垄断行为的法律行动	2.4.1 公平竞争	9
GRI 207：税务 2019		
207-1 税务管理方法	参考歌尔股份有限公司 2022 年年度报告第十节“财务报告”中“税项”相关内容	
207-2 税务治理、管控及风险管理		
207-3 利益相关方的参与以及涉税问题管理		
207-4 国别报告		
GRI 301：物料 2016		
301-1 所用物料的重量或体积	5.1.2 污染防治与循环经济	22
301-2 所使用的回收再利用的物料	5.1.2 污染防治与循环经济	22
301-3 回收产品及其包装	5.1.2 污染防治与循环经济	22
GRI 302：能源 2016		
302-1 组织内部的能源消耗量	5.1.2 污染防治与循环经济	22
302-2 组织外部的能源消耗量	5.1.2 污染防治与循环经济	22
302-3 能源强度	5.1.2 污染防治与循环经济	22
302-4 减少能源消耗量	5. 绿色发展	20
302-5 降低产品和服务的能源需求	5. 绿色发展	20
GRI 303：水资源与污水 2018		
303-1 组织与水(作为共有资源)的相互影响	5.2.3 水资源节约	27
303-2 管理与排水相关的影响	5.2.3 水资源节约	27
303-3 取水	5.2.3 水资源节约	27
303-4 排水	5.2.3 水资源节约	27
303-5 耗水	5.2.3 水资源节约	27
GRI 304:生物多样性 2016		
304-1 在保护区内或邻近地区拥有、租赁、管理的作业场所以及保护区外具有高生物多样性价值的地区	5.1.2 污染防治与循环经济	22
304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	5.1.2 污染防治与循环经济	22
304-3 保护或恢复的生境	5.1.2 污染防治与循环经济	22
304-4 世界自然保护联盟（IUCN）红色名录中的物种和国家保护名录中的物种，其栖息	5.1.2 污染防治与循环经济	22

地处于受业务影响的地区		
GRI 305：排放 2016		
305-1 直接（范围 1）温室气体排放	5.1.2 污染防治与循环经济	22
	5.2.2 能源节约	26
305-2 能源间接（范围 2）温室气体排放	5.1.2 污染防治与循环经济	22
	5.2.2 能源节约	26
305-3 其他间接（范围 3）温室气体排放	5.1.2 污染防治与循环经济	22
	5.2.2 能源节约	26
305-4 温室气体排放强度	5.1.2 污染防治与循环经济	22
	5.2.2 能源节约	26
305-5 温室气体排放的减少	5.1.2 污染防治与循环经济	22
	5.2.2 能源节约	26
305-6 臭氧消耗物质（ODS）的排放	5.1.2 污染防治与循环经济	22
	5.2.2 能源节约	26
305-7 氮氧化物（NO _x ）、硫氧化物（SO _x ）和其他重要的空气排放物	5.1.2 污染防治与循环经济	22
	5.2.2 能源节约	26
GRI 306：废弃物 2020		
306-1 废物产生和与废物有关的重大影响	5.1.2 污染防治与循环经济	22
306-2 废物相关重大影响的管理	5.1.2 污染防治与循环经济	22
306-3 产生的废弃物	5.1.2 污染防治与循环经济	22
306-4 从处置中转移的废弃物	5.1.2 污染防治与循环经济	22
306-5 进入处置的废弃物	5.1.2 污染防治与循环经济	22
GRI 308：供应商环境评估 2016		
308-1 采用环境标准筛选的新供应商	4. 价值链	18
308-2 供应链中的负面环境影响和采取的行动	4. 价值链	18
GRI 401：雇佣 2016		
401-1 新雇员的聘用和雇员的流动	6.1 员工权益保护	28
401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	6.1 员工权益保护	28
	6.2 薪酬福利与保障	31
401-3 育儿假	6.2.2 福利管理	31
GRI 402：劳/资关系 2016		
402-1 有关业务变化的最低通知期	6.1 员工权益保护	28
GRI 403：职业健康与安全 2018		
403-1 职业健康安全管理体系	6.4 职业健康与安全	40
403-2 危害识别、风险评估和事件调查	6.4 职业健康与安全	40
403-3 职业健康服务	6.4 职业健康与安全	40

403-4 职业健康安全事务:工作者的参与、协商和沟通	6.4 职业健康与安全	40
403-5 工作者职业健康安全培训	6.4 职业健康与安全	40
403-6 促进工作者健康	6.4 职业健康与安全	40
403-7 预防和减轻与商业关系直接相关的职业健康安全影响	6.4 职业健康与安全	40
403-8 职业健康安全管理体系适用的工作者	6.4 职业健康与安全	40
403-9 工伤	6.4 职业健康与安全	40
403-10 工作相关的健康问题	6.4 职业健康与安全	40
GRI 404: 培训与教育 2016		
404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数	6.3 员工发展与沟通	32
404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案	6.3 员工发展与沟通	32
404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	6.3 员工发展与沟通	32
GRI 405: 多元化和平等机会 2016		
405-1 管治机构与员工的多元化	2. 公司治理	5
	6.1.6 多元化与机会平等	30
405-2 男女基本工资和报酬的比例	6.1 员工权益保护	28
GRI 406: 反歧视 2016		
406-1 歧视事件及采取的纠正行动	6.1.3 反强迫劳动与骚扰虐待	30
GRI 407: 结社自由和集体谈判 2016		
407-1 结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	6.3 员工发展与沟通	32
GRI 408: 童工 2016		
408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商	6.1.4 禁用童工	30
GRI 409: 强迫或强制劳动 2016		
409-1 具有发生强迫或强制劳动事件重大风险的业务和供应商	6.1 员工权益保护	28
GRI 410: 安全做法 2016		
410-1 接受过人权政策或程序培训的保安人员	6.1 员工权益保护	28
GRI 411: 原住民的权利 2016		
411-1 涉及侵犯原住民权利的事件	报告期间未发生此类情况	
GRI 413: 当地社区 2016		
413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的行动	7. 社会公益	45

413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	7. 社会公益	45
GRI 414: 供应商社会评估 2016		
414-1 使用社会标准筛选的新供应商	4. 价值链	18
414-2 供应链对社会的负面影响以及采取的行动	4. 价值链	18
GRI 415: 公共政策 2016		
415-1 政治捐赠	报告期间未发生此类情况	
GRI 416: 客户健康与安全 2016		
416-1 对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	3. 产品服务	14
	5.2.1 绿色设计	25
416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件	3. 产品服务	14
	5.2.1 绿色设计	25
GRI 417: 营销和标识 2016		
417-1 对产品和服务信息与标识的要求	3. 产品服务	14
	5.2.1 绿色设计	25
417-2 涉及产品和服务信息与标识的违规事件	报告期间未发生此类情况	
417-3 涉及市场营销的违规事件	报告期间未发生此类情况	
GRI 418: 客户隐私 2016		
418-1 与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	3. 产品服务	14

歌尔股份有限公司董事会

二〇二三年四月十七日