

歌尔股份有限公司

Goertek Inc.

**Goertek**

二〇二一年度企业社会责任报告

证券简称：歌尔股份

证券代码：002241

二〇二二年三月二十九日

## 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 12 份社会责任报告，报告时间范围为 2021 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 2021 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，重点从企业社会责任战略、公司治理及改善绩效方面阐述。

本报告以印刷版和电子版两种形式发布，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>。

## 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：0536-3050543

邮箱：[goertekcsr.list@goertek.com](mailto:goertekcsr.list@goertek.com)

# 目录

|                                         |           |
|-----------------------------------------|-----------|
| <b>1. 公司治理</b>                          | <b>1</b>  |
| 1.1. 公司简介                               | 1         |
| 1.2. 公司运作机制                             | 3         |
| 1.3. 利益相关方沟通                            | 6         |
| <b>2. 技术创新与服务</b>                       | <b>8</b>  |
| 2.1. 技术创新投入                             | 8         |
| 2.2. 发展绿色产品                             | 10        |
| <b>3. 关注员工</b>                          | <b>11</b> |
| 3.1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益                   | 12        |
| 3.2. 薪酬与福利                              | 13        |
| 3.3. 员工职业发展和成长                          | 18        |
| 3.4. 员工参与和沟通                            | 23        |
| <b>4. 职业健康与安全</b>                       | <b>26</b> |
| 4.1. 危险辨识与管控                            | 27        |
| 4.2. 塑造良好的工作环境                          | 28        |
| 4.3. 保护员工安全与健康                          | 32        |
| 4.4. 抗疫专题                               | 34        |
| <b>5. 坚持绿色经营，持续提效减排</b>                 | <b>37</b> |
| 5.1. 环境管理                               | 37        |
| 5.2. 污染防治                               | 37        |
| 5.3. 循环利用资源，减缓气候变化                      | 38        |
| <b>6. 诚信经营</b>                          | <b>44</b> |
| 6.1. 诚信理念                               | 44        |
| 6.2. 公平竞争                               | 45        |
| 6.3. 反腐败和反欺诈                            | 45        |
| 6.4. 尊重知识产权                             | 46        |
| 6.5. 以客户为中心                             | 47        |
| 6.6. 推动供应商共同成长                          | 50        |
| <b>7. 社区参与</b>                          | <b>52</b> |
| <b>8. 展望</b>                            | <b>54</b> |
| <b>企业 2021 年度荣誉表</b>                    | <b>55</b> |
| <b>附录：全球可持续发展报告标准 GRI STANDARDS 索引表</b> | <b>57</b> |
| 一般披露                                    | 57        |
| 重大性议题披露                                 | 60        |

## 1. 公司治理

### 1.1. 公司简介

歌尔股份有限公司成立于 2001 年 6 月，2008 年 5 月在深交所上市，是全球布局的科技创新型企业，主要致力于服务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。

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。

公司在声学、光学、微电子、精密制造等领域内具有创新性竞争优势，在精密零组件领域内拥有丰富的自主知识产权，在智能声学整机和智能硬件领域内，公司主要通过“ODM”、“JDM”等模式同行业领先客户合作，积累了丰富的产品项目经验。报告期内，公司同全球科技和消费电子行业领先客户延续了长期良好的合作关系，公司专利申请数量和产品技术水平持续提升，产品解决方案和服务能力持续获得客户认可，在微型扬声器、MEMS 声学传感器、TWS 智能无线耳机、VR 虚拟现实产品、智能可穿戴产品、智能家用电子游戏机配件产品等领域内继续占据领先的市场地位。

2021 年中，得益于 VR 虚拟现实、TWS 智能无线耳机、智能可穿戴、智能家用电子游戏机及配件等智能硬件产品及相关精密零组件产品需求的持续成长，公司营业收入和净利润也取得了较为显著的成长。与此同时，公司的行业地位也得到进一步提升，2021 年中，公司荣获中国电子元件企业经济指标综合排序百强第 3 位、中国制造业民营企业 500 强第 86 位、中国民营企业 500 强第 164 位、中国电子信息行业联合会常务理事单位等多项荣誉。

公司其他信息可参考公司 2021 年年度报告。

- 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。2021 年公司以组织文化氛围测评为抓手，聚焦各部门组织文化氛围中的问题点并制定改善措施，提升公司文化认同度和员工体验感。塑造忠诚勤奋、主动担当、客观公正、专业务实的廉洁文化理念，推进落实“客户导向”的客户战略落地变革项目等，将文化建设与业务紧密结合，助力公司经营管理水平的提升。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，凝聚了全员共识。

## **1.2. 公司运作机制**

### **1.2.1. 董事会运作**

作为社会公众上市公司，公司严格按照《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等相关法律、法规和规范性文件的要求，并按照中国证监会相关文件要求及山东证监局的有关部署，不断地完善公司治理结构，健全内部管理和控制制度，持续深入开展公司治理活动，以进一步规范公司运作，提高了公司治理水平。

截至本报告期末，公司治理的实际状况符合前述法律、行政法规、部门规章、规范性文件关于上市公司治理的相关要求，未收到被监管部门采取行政监管措施的有关文件。

截至报告期末，公司治理实际情况基本符合中国证监会发布的有关上市公司治理规范性文件的要求，具体情况如下：

1、关于股东与股东大会：公司严格按照《上市公司股东大会规则》和公司《股东大会议事规则》等的规定和要求，召集、召开股东大会，能够确保全体股东特别是中小股

东享有平等地位，充分行使自己的权力；通过聘请律师出席见证，保证了每次股东大会的召集、召开和表决程序的合法性。

2、关于公司与控股股东：公司拥有独立的业务和经营自主能力，在业务、人员、资产、机构、财务上独立于控股股东，公司董事会、监事会和内部机构独立运作。公司控股股东能严格规范自己的行为，没有超越公司股东大会直接或间接干预公司的决策和经营活动的行为。

3、关于董事与董事会：公司严格按照《公司章程》规定的选聘程序选举董事。公司目前有独立董事三名，占全体董事的三分之一以上，董事会的人数及人员构成符合法律法规和《公司章程》的要求。公司全体董事能够依据《董事会议事规则》《独立董事工作制度》等工作开展，认真出席董事会和股东大会，积极参加相关知识的培训，熟悉有关法律法规。

4、关于监事与监事会：公司严格按照《公司法》《公司章程》等的有关规定产生监事，监事会的人数及构成符合法律、法规的要求。公司监事能够按照《监事会议事规则》等的要求，认真履行自己的职责，对公司重大事项、关联交易、财务状况、董事和经理的履职情况等进行有效监督并发表独立意见。

5、关于绩效评价和激励约束机制：公司正逐步建立和完善公正、透明的董事、监事和高级管理人员的绩效评价标准和激励约束机制，公司高级管理人员的聘任公开、透明，符合法律法规的规定。

6、关于相关利益者：公司充分尊重和维护相关利益者的合法权益，积极与利益相关者进行沟通和交流，实现社会、股东、公司、员工等各方利益的协调平衡，共同推动公司持续、稳健发展。

7、关于信息披露与透明度：公司按照《深圳证券交易所股票上市规则》《公司章程》《投资者关系管理制度》的规定，设立专门机构并配备了相应人员，依法履行信息披露义务，确保信息披露真实、及时、准确、完整，使所有股东都有平等的机会获得信息。公司逐步修订完善了《内幕信息知情人管理制度》，进一步完善公司的内幕信息管理，加强内幕信息保密工作，维护信息披露的公平原则，保护广大投资者的合法权益。公司已指定董事会秘书为公司的投资者关系管理负责人，负责公司的信息披露与投资者关系的

管理，接待股东的来访和咨询；指定《证券时报》《中国证券报》《上海证券报》《证券日报》和巨潮资讯网为公司信息披露的报纸和网站，严格按照有关法律法规的规定、《信息披露管理制度》和《重大事项报告制度》等真实、准确、及时的披露信息，并确保所有股东有公平的机会获得信息。

关于公司董事会运作和公司治理的其他信息，可参考公司 2021 年年度报告第四节：公司治理中的相关内容。

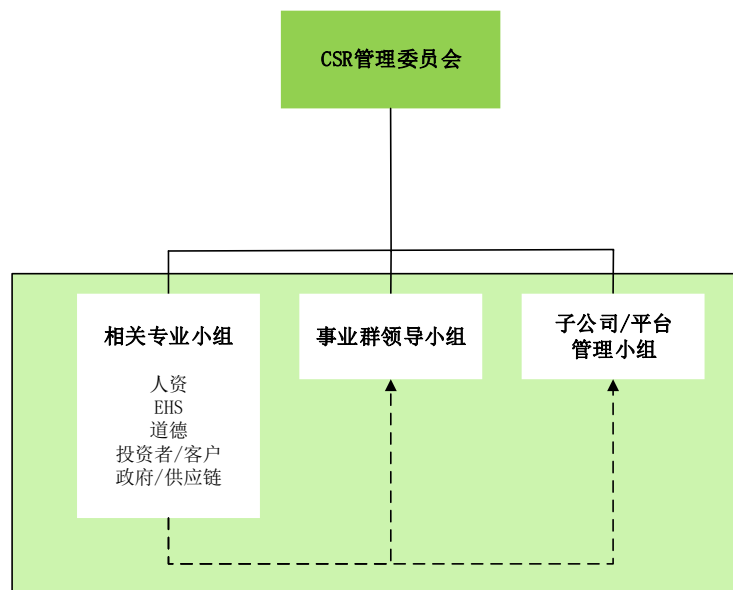
### 1.2.2. 社会责任委员会运作

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，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，积极推动利益相关方社会责任的履行，保护员工合法权益，从事环境保护和社会公益活动，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。调整后的 CSR 委员会组织架构示意简图如下：



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、活动等公司 CSR 管理统筹工作。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。

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。

### 1.3. 利益相关方沟通

歌尔持续动态识别利益相关方，保持与利益相关方之间良好的沟通，以便及时了解利益相关方的合理期望及诉求，学习他们的先进理念，积极听取他们对公司发展的建议，

对歌尔的可持续发展至关重要。为了能够持续与利益相关方进行有效沟通，歌尔设置多方位沟通渠道，通过市场推广、产品技术支持、证券、人力资源、工会、采购等部门，与各利益相关方围绕 CSR 管理理念、目标、政策、实践等方面进行沟通，并通过本报告及公司网页进行揭露。

以下是主要利益相关方、沟通渠道及其主要关注议题：

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

|    |                       |                                                              |
|----|-----------------------|--------------------------------------------------------------|
| 政府 | 工作会议<br>工作汇报<br>工作检查  | 合规经营<br>公司发展战略<br>公司治理<br>就业与雇佣<br>依法纳税<br>产品质量<br>环境保护与职业安全 |
| 媒体 | 专项采访<br>信息披露          | 公司发展战略<br>公司治理                                               |
| 社区 | 公益活动<br>座谈会<br>参与社区项目 | 社区进步与发展<br>环境保护<br>公益活动                                      |

## 2. 技术创新与服务

### 2.1. 技术创新投入

#### 2.1.1. 创新文化

“匠心匠造，持续改善”是歌尔的不懈追求。歌尔积极落地“员工成长”的核心价值观，鼓励技术创新，重视技术研究和工匠精神，公司对研发工程师建立精细、多元的职业发展路径，通过任职资格的牵引和完善的培训体系和资源，不断提升研发工程师的专业技能和创新能力；同时，明确技术创新成果作为任职标准、晋升、提拔的关键要素，有效的激发研发工程师的成长潜能和创新活力，帮助研发工程师持续实现职业成就，与公司发展共同成长。

#### 2.1.2. 人才集聚

人才是企业发展的第一资源。近年来公司党委深入贯彻落实中央和省委人才工作会议精神，牢牢坚持人才强企战略，不断改进引才、育才、用才工作措施，持续优化人才发展环境，推动“人才链”与“产业链”“创新链”的融合发展，为企业进入中国 500 强、成为国内唯一进入全球微机电领域前十的企业提供了坚实的智力支撑。

歌尔坚持面向全球拓展渠道，吸引集聚海内外各类人才。在吸引人才方面，公司完善引才机制，董事长带头出任“引才专员”，并依托人力资源部门设立“人才联络员”，全链条保障人才对接服务；并根据不同层次人才特点，分类实施引才计划；同时创新引才模式，瞄准世界科技创新变革的前沿阵地设立研发中心，就地广泛吸纳全球顶尖的高端技术人才。公司还打造引才平台，联合政府、高校创立研究院，2021 年公司获批市引才、育才成效突出科技创新平台、省优秀新型研发机构。

歌尔积极搭建人才成长“大舞台”，为新入职人才制定差异化的发展通道，帮助他们制定职业发展规划，推动人才价值、事业发展实现有机统一。科研平台发挥人才“创新力”，公司建成 8 个国家级、省级创新平台，与中国科学院、北京航空航天大学、斯坦福大学等联合建立研究院，对人才依托平台和院所开展的科研项目予以资金支持，50 余项成果实现产业化，先后获得国家级制造业单项冠军、第四届中国质量奖、第六届“市长杯”工业设计大赛一等奖等奖项。项目攻坚锤炼人才“突破力”，公司聚焦 5G、人工智能、物联网技术等领域，鼓励各类人才组建团队自主创新、解决难题，打造出一支“高精尖”的人才队伍。公司还联合高校塑造人才“竞争力”，与国内外顶尖高校和科研院所开展人才互培，与山东大学共建“产教融合研究生联合培养基地”，与长春理工大学光电工程学院共建本科阶段“卓越工程师班”等。同时公司开发技能育才“新模式”，建立歌尔学院、车间培训、线上课堂三级教育培训体系，定期举办专家讲座和技术培训，并提出“2+1+1”本科制造工程师培养模式。

歌尔真心实意爱才，营造拴心留人“好生态”，突出正向激励。公司启动人才运营质量提升行动，按工作实绩兑现薪酬，部分优秀人才薪酬实现翻番，从入司培养、住房补贴、医疗设施、司龄奖章、员工热线、爱心救助等方面，努力为员工营造出待遇留人、事业留人、感情留人的良好环境。

### 2.1.3. 创新机制和投入

歌尔是全球布局的科技创新型企业，高度重视研发投入与科技创新。为提升技术竞争力、助力技术创新及增强研发能力，公司设立了公司技术委员会，并下设了 7 个专业技术分会，负责各专业领域内的技术竞争力提升工作。公司分阶段推行了 IPD 流程体系建设，对照行业标杆，沉淀行业最佳实践，并结合实际业务，在产品开发领域搭建跨领域重量级团队以及强化 DCP 控制点，各领域代表负责本领域质量策划、验收与提升。最

大限度地降低产品设计过程中可能存在的风险,提高研发人员市场化意识,提升研发人员的前瞻性,从而使企业利润最大化。

公司近五年研发投入累计超过 130 亿元,2021 年公司研发投入超过 43 亿元,占营业收入的比重为 5.5%。在公司层面、事业群层面创立了中央研究院及系统方案中心等创新研发机构,以潍坊、青岛为核心,以深圳、东莞为补充,未来形成“双核心+多地协同”的全球研发模式,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;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。公司研发投入的持续增加,推动了公司的产品解决方案在全球市场竞争力的进一步提升。

## 2.2. 发展绿色产品

歌尔一直致力于使用更安全的材料来生产更安全的产品。“遵守法律法规,推进绿色制造,提供环保产品,满足客户需求”是公司有害物质过程管理方针。公司拥有行业内专业的绿色产品管理团队,获得行业内知名客户的认可。公司高度重视环保合规,绿色产品管理组织由公司直接管辖。2021 年歌尔在绿色产品管理方面取得众多突破,尤其是全员产品环保意识提升、有害物质过程管理体系有效运行、公司环保数据全面 IT 化、法规及客户需求动态的解读与应对等方面。

2021 年度共计查询绿色产品相关法规动态 95 条,解读 8 家重要客户更新的有害物质标准,有效识别并确保公司产品的持续合规性。1 月,公司首次发布《电器电子产品有害物质法规解读》月刊,共计 12 期,并组织全员学习产品环保法规知识;7 月,公司开发了环保培训网课,实现了新员工线上环保入职培训;11 月,在疫情严峻的形势下,公司积极与第三方合作,转变宣导方式,首次实现供方线上环保培训,有效提升了公司全员及供方的环保意识。



2021 年歌尔顺利通过 IECQ QC080000 体系认证换证审核，同时新增七个产品范围的认证。公司有害物质过程管理体系有效运行，并获得客户承认。

公司不断大力优化数据的 IT 化管理，截至 2021 年底供应商环保合规数据全部上线公司供应商协同系统，实现全面 IT 化。

另外，公司拥有充足的 XRF 测试设备 15 台，以及高端化学检测实验室。配备了 ICP-OES、GC-MS、IC、UV-Vis 等检测设备，实验室于 2010 年通过了中国合格评定国家认可委员会的认可，取得了 ISO/IEC 17025 实验室资质（证书号：CNAS L4750），2016 年通过了换证复评审，2020 年通过了扩项复评审，实验室认可资质持续有效。



### 3. 关注员工

人是企业价值的创造者，人力资源是歌尔的核心资源，是公司核心竞争力的基本组成要素。歌尔在遵守法律法规和责任商业联盟行为准则 RBA 的基础上，还倡导“一起创造 一起分享 一起成长”的文化口号，致力于为员工打造安全、舒适的工作和生活环境，保障员工合法权益，关注员工的福利和职业发展。歌尔通过多种员工沟通渠道，聆听员工心声，并根据员工的反馈，量身定制薪酬福利政策，改善管理制度；同时，公司实施“一流的人才”战略，搭建多种职业培养平台和晋升通道，促进人力资源的培养与开发，实现在工作和生活中全方位关爱员工，与员工共同成长。

2021 年歌尔员工总人数为 95,780 人，服务于歌尔的不同业务领域，具体信息如下：

| 专业构成   |           |
|--------|-----------|
| 专业构成类别 | 专业构成人数（人） |
| 生产人员   | 69,815    |
| 销售人员   | 670       |
| 技术人员   | 19,753    |
| 财务人员   | 306       |
| 行政人员   | 5,236     |
| 合计     | 95,780    |
| 教育程度   |           |
| 教育程度类别 | 数量（人）     |
| 博士     | 78        |
| 硕士     | 3,435     |
| 本科     | 16,170    |
| 专科     | 18,823    |
| 专科以下   | 57,274    |
| 合计     | 95,780    |

### 3.1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益

歌尔奉行“一起创造 一起分享 一起成长”的文化理念，充分尊重每一位员工。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，全面履行劳动合同义务，并在疫情常态化的背景下，创新“互联网+劳动合同”新模式，全国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。

公司依法合规开展员工管理工作，严格执行政府要求的薪资标准。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。同时，公司在招聘制度中明确要求禁止雇佣童工，面试现场采用身份确认“五步法”，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。

对于特殊员工，歌尔展现出了家人的关怀，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企业凝聚力进一步增强，构建了和谐劳动关系的多赢格局。

### 3.2. 薪酬与福利

歌尔践行“一起创造 一起分享 一起成长”的文化理念。在2021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。

2021年，在面临疫情和经济环境挑战下，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，并对识别的优秀大学生给予“护城河”专项保留激励。

在提供有竞争力薪资的同时，针对核心骨干员工通过持续不断的股票和期权激励计划，使越来越多核心员工分享公司的价值增长，近几年来不断创新股权激励机制，持股人数进一步增加。得益于近年来公司股价的持续增长，员工每年行权收益持续增长，长期激励已成为公司引人、留人、激励员工共同奋斗的重要方式。

公司董事、监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；并定期支付独立董事的津贴。

同时，歌尔致力于构建具有歌尔特色的多元福利体系。对员工实施全员免费体检，提供免费住宿、班车、定制公交等；对员工开展1、3、5周年的纪念日和10年、20年的

忠勤专属活动；开展丰富多彩的员工活动，如中秋街、集体婚礼、员工家属日等；针对员工及其家属提供 EAP、法律援助、家+互助金、99 公益日等困难援助，全方位为员工谋求幸福，提升员工的福利满意度。



为了培养员工多元化的兴趣爱好，营造健康向上的生活氛围。公司潍坊各园区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）。另根据员工意愿，公司成立兴趣社团 12 个，其中包括赋能提升类：摄影社团、悦读社团、书画社团；体育健身类：篮球、足球、羽毛球、乒乓球、单车协会和瑜伽社团；品质生活类：红娘社团、歌舞社团和旅行社团。以社团为载体，结合公司企业文化，2021 年公司举办了写春联送祝福、元宵节、集体婚礼、青年联谊、篮球赛、中秋街、年货节、乒羽联赛、单车骑行等文化活动，极大丰富了员工的业余文化生活。



除了身体健康，公司也非常重视员工的心理健康。关爱员工心理健康，加强员工人文关怀，2020 年 10 月，工会联合人力资源本部、员工管理部围绕如何提升员工的幸福感展开了多方面探索。经过企业对标，在专业咨询机构的指导下，于 2021 年 5 月正式启动 EAP 项目。公司专门成立了 EAP 项目组，全面开展 EAP 服务。2021 年，公司 EAP 项目已运行了半年时间，共开展 6 个服务项目，包括：7\*24 小时心理咨询热线、企业心理健康管理师培养、全人健康咨询、心理健康测评、歌尔之翼新员工培训、危机干预及处理。接下来，我们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。

员工生活工作中难免会碰到一些法律纠纷、法律陷阱，造成诸多困扰。为了更好的对员工提供法律服务，满足员工法律支持的需求，也为了进一步向员工普及法律知识，让员工真正享受到“家门口”的法律服务。自 2020 年开始，工会联合公司法务与知识产权管理部开设法律服务日。在 2021 年，我们的法律服务团队继续壮大，办案经验丰富的法律专家增加至 10 余位；围绕民事、刑事等业务方面，将服务覆盖范围由潍坊端电声园、光电园两个园区，扩大至青岛端的研发大楼。在法律服务日当天，每个园区会有 2-3 位法律专家提供一对一的法律咨询，给公司员工提供专业、详尽的法律建议，2021 年共接收法律咨询 240 余例，员工主要咨询房产纠纷、婚姻家庭、个人借贷、交通事故纠纷等疑问，专家们会根据每位员工的实际情况提供持续的法律服务。经过两年的发展，法律服务日成功搭建起了公司与员工的桥梁，不仅帮员工解答了法律疑难纠纷，更是将日常法律知识向员工传递普及，在公司内部弘扬了“知法、懂法、守法”的良好风气。将来，随着员工法律意识的不断提升，对法律咨询的需求也会越来越高，法律服务日将会持续紧跟员工需求，发挥更大的价值，充分做好员工“法律后盾”的角色。



此外，公司拉通内外部资源打造普惠平台“歌尔工惠商城”，定期组织休闲娱乐、生活服务、日用百货、电子内购、节日主题团购活动，让员工真正享受到实惠与便利。2021年公司开展团购活动 26 项，商城浏览量 70 万+，访客人次 10 万+，新引进合作商 35 家，参与人次 2 万+，合计为员工节省 180 余万元，如持续开展了汽车、电动车、家居电器、中秋&春节等主题团购活动，深受员工喜爱。



同时，为了让员工充分参与歌尔的品牌成长过程，歌尔推出品牌吉祥物——歌小宝，在 2021 年歌小宝完成了形象升级，立体形象迅速收获众多员工喜爱。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。公司还将吉祥物歌小宝实体化，为员工定制打造公仔、炫彩镭射包、卡通实用帆布包组合、多功能卡通卡套、金属钥匙扣、歌小宝卡通气球、冰箱贴套盒、精品马克杯、笔记本、表情包、日历、贴纸等多种新款周边产品，深受员工喜爱。歌小宝出现在歌尔 20 周年庆典、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。



2021 年，公司越南子公司工会也围绕提高员工福利组织了不少有意义的活动，如：在国际和越南妇女节、中秋节、越南解放节、国际劳动节等这些节日为员工发放礼物；春节期间，除了赠送员工礼物，还安排专车确保员工安全回家过节；为全部员工举办月度生日会，为当月的寿星们赠送礼物。同时越南子公司在节日和年会期间，安排了员工抽奖发放礼物环节。2021 年为了表扬和鼓励在工作中做出许多贡献的员工，同时激发员工的工作热情，公司越南子公司组织优秀员工表彰大会，会议中高度肯定了优秀员工的付出和努力，希望他们可以继续保持优秀品格，在工作中不断提升工作技能和专业水平，成为更多员工的学习标杆。



此外，越南子公司在生产管理的过程中也不忘关心员工的身体健康状况，2021 年组织员工参与各项体育运动的活动，如：踢毽子比赛、足球比赛等各种运动活动；为了感恩和鼓励员工对公司的贡献，还对具有 5 年司龄的员工进行问候和赠送礼物；并且在

解到道路对员工日常上、下班造成了困难，公司和工会及时出钱进行道路整修，确保员工上、下班安全、方便。

同时，2021 年越南疫情形势依然严峻，在疫情之下，公司依然将保障员工权益放在首位。为了保障员工的安全，公司成立疫情防控指挥中心，制定各项防疫措施并宣导员工遵守执行，及时将确诊员工送往医院进行治疗，并且每位确诊员工除了发放薪资外，还会收到工会赠送的慰问金。



尤其在疫情爆发的高峰期，当地政府规定员工必须住厂上班。公司快速在园区内建立临时宿舍，以保障员工日常生活；并且在员工住厂上班期间，除了正常薪资外，公司还会为员工提供免费 3 餐以及每日补贴。同时公司还组织了多种娱乐活动，来丰富员工的业余生活。



### 3.3. 员工职业发展和成长

人才是企业的核心竞争力，歌尔十分重视员工自身成长和发展。2021 年公司持续开展人力资源变革项目，成立了人才加速培养变革专项，关注业务需求，聚焦各梯队人才

的培养，发挥文化、机制、政策的牵引力，不断完善员工职业发展通道，为员工搭建了各种学习、培训和提升渠道，建立了完善的员工学习体系，拓展员工的职业发展空间，2021年公司投入培训费用同比增加52%。人力资源部门协同各业务部门，着力开展干部、新员工、专业线人才、技能人才、基层员工培养项目，帮助员工持续学习，持续牵引员工快速成长，帮助员工实现个人价值和职业成就；并通过不断完善培训业务机制，建立公司人才资源池，供给业务需求，为公司提供源源不断的人才输出链。

2021年公司持续执行全方位、多领域人才培养策略，全面激活组织能量。人力资源本部拉通各专业线平台不断进行培训项目升级，专业线人才培养项目已趋近成熟，通过持续赋能专业人才（财经、品质、精益、供应链、人力资源等专项培训），不断夯实业务基础，促进各专业序列人才能力稳健提升。

公司不断升级新员工培养体系，包括校招人才培养（歌尔之翼项目、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。2021年，公司重点针对歌尔之翼人群进行了保留与发展，以促进歌尔之翼人群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。



同时，人力资源部门承接公司干部培养工作，持续深化干部标准践行与干部监察工作，通过G-Plan、M系列培养项目，实现干部高潜识别培养、干部能力提升及应用、干部思想建设的目标，为公司持续输送素质与能力过硬的优秀干部。



企业的进步与发展，关键在于人才。为提高公司核心竞争力，搭建学习型组织，完善人才梯队建设，2021年由人力资源部门主导，协同各业务部门系统化升级公司培训运营体系，系统盘点讲师课程资源，注重讲师专业素养提升，增强讲师荣誉感，同时关注课程开发质量，严格把控课程等级和标准。2021年组织认证讲师545人次，全部认证讲师通过TTT培训，加强培训专业度，提升培训效果，2021年公司共开发课程404门，优秀课程17门，基于业务需求打造公司级精品课程81门。公司从上到下关注人才培养，支撑公司战略，大力推进人才培养工作，公司高管发挥带头作用积极授课，授课总学时6,923小时，人均授课学时达27.4小时，授课频率提升87%。公司实现培训全覆盖，人均培训学时达到45.8小时。

为了更加有效的培养优秀基层管理人员和技能人才，促进制造人力持续健康的发展，2021年歌尔发挥创新主体作用，开展了一系列制造人力相关的培养与培训工作，形成了一套独具特色的人才选育用留机制，让基层管理人员和技能人才与产业发展同频共振。

对于在职制造人力，公司持续赋能和优化制造人力结构，打通基层管理人员向上发展的通道，调整薪酬结构，进行全员盘点。2021年公司持续开展各星级班长培养，赋能班长1,373人，并且首次在业务单位中设立教官，负责基层管理人员的培养工作，目前已培养合格74人，评定23人。在持续提升基层管理人员的能力的同时，为了进一步增强其稳定性，2021年公司进一步优化基层管理人员的晋升发展通道，将原有的5级通道，拉升到7级，实现了基层管理人员到部级管理人员的衔接。

随着制造模式的升级，公司对于技能人才的要求越来越高。2021年公司在技能人才队伍建设方面持续发力，明确工艺师的定位，建立健全工艺师发展通道，内部评定工艺师195人，与学校联合开展企业新型学徒制培养471人，开展技师内部赋能培养专项、匠之新星训练营专项、匠之成长训练营专项。并针对技能人才进行了系统的梳理，将公

司的技能人才分成了 11 大技能领域，理顺了岗位职业和具体要求，同时进一步对标社会水平评价技能等级，持续开展企业自主评价，2021 年共评价 2,558 人，进一步夯实了公司技能人才职业技能等级的厚度。



2021 年，公司针对预备基层管理人员和技能人才的培训继续提质增量，加强歌尔匠造培训中心与各高职院校联合培养匠造班人才的建设，2021 年完成工艺师/技师培养 215 人，其中 84% 经技能认定合格并达到本科待遇水平。不断提升一线管理能力水平强化培训，2021 年完成一线管理新班长培训 507 人，同时针对在职班长展开轮训达到 470 人，实现了一线管理班长理论以及能力的系统化训练提升。2021 年，公司持续在产教融合校企合作方面不断进行探索实践，在匠造班工艺师/技师“1+1+1”匠造班模式的基础上，顺应国家产教融合现代产业学院建设政策，与曲阜师范大学、潍坊学院、山东理工大学、滨州学院等高校共建现代产业学院并展开首期 112 名本科生的培养，通过对制造技术、工艺、模具、流程、质量、企业文化等课程的系统培养，让学生能够掌握企业所需知识和能力同时也进一步改善学生的就业观和择业观。6 月份获得国家发展改革委、教育部联合认定为首批国家级产教融合型企业；12 月，获得山东省工业和信息化厅认定为新一代信息技术高技能人才公共实训基地（示范类）。



2021 年，越南子公司深入贯彻员工成长导向，大力推进人才本地化培养项目，聚焦干部群体和歌尔之翼群体，有序推动属地化人才梯队建设。



虽然受疫情影响，但是各培养项目仍在有序推动中，2021 年越南子公司干部培养体系重新规划，升级内外部资源、规范运营实施、固化标准流程，共开设五个干部培训班，覆盖 306 人，其中越籍 231 人，累计授课 300 小时。歌尔之翼作为公司未来高速发展的战略性储备人才，在 2021 年初步建立歌尔之翼端到端管理体系，针对往届歌尔之翼，拉通各事业群开展一系列培养与关爱活动，针对应届歌尔之翼，全面升级入职集训熔炼，覆盖 154 人，通过全流程培养与管理，歌尔之翼属地化管理生态初步建立。



2021 年，歌尔华南子公司依然紧跟公司战略导向，关注业务发展需求，聚焦各梯队人才培养和打造学习型组织。其中，华南子公司通过多种干部培训和一线管理提升系列课程赋能团队，促进干部团队管理能力提升且有效激发了干部团队的战斗力；通过优化 HUG 培训课程内容与运营形式，提升新员工入职体验感，加速新员工融入；开发英语培训课程，促进业务团队英语能力精进，更高效的服务客户；开发应用歌尔之翼在岗成长计划，帮助应届生到岗后稳步提升，快速实现价值感；通过 LTD（Learning Together Day）项目，每周进行固定主题的内容学习，丰富的内容和灵活的授课形式，获得华南子公司员工的普遍喜爱，同时在组织内种下一颗“万物生长，成长最美”的种子，学习氛围日益浓厚，我们更加坚定学习的信念和一起成长的力量；通过“集师广育”项目选拔培养华

南子公司内部讲师，该项目也成为了公司文化传承和员工技能提升的助推器。2021 年，华南子公司自主开发引入精品课 42 门，组织公司级公开课程 36 场，培养内部讲师 28 人，干部内部培训覆盖率 83.1%，自主参训人数增长率 211%，人均线下学时增长率 750%，学员参训平均满意度 4.91 分（5 分制）。



### 3.4. 员工参与和沟通

2021 年，歌尔为了更广泛和及时地倾听员工的建议和意见，更有效的为员工排忧解难，持续加强工会的职能建设，并设立专业团队，对员工关爱、员工维权、困难帮扶、便民配套、普惠服务、文体活动等方面进行系统管理。7 月，公司潍坊园区召开第四届职工代表大会，高新区群团中心领导及党委书记、人力资源本部负责人等参会、各职能部门、事业群工会主席以及职工代表共计二百余人参加会议，大会听取了近年来公司工会、经费审查委员会、人力资源、行政及安全生产等工作报告；选举产生了第四届工会委员会成员，工会主席、工会副主席、经费审查委员会委员及主任和女职工委员会委员及主任，审议通过了劳动争议调解委员会组成人员；同时大会审议通过了 12 项规章制度，包含员工行为规范、休假管理、奖惩制度等，持续提高员工民主参与的能力，切实发挥职代会的作用。



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。2021 年度，工会从微信、邮件、热线电话等渠道接收员工反馈信息 2,630 件，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。

与此同时，公司还设立内部监察组织，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。

2021 年是歌尔成立 20 周年，公司员工们一起共创了 20 周年主题曲——《在一起 再出发》，300 多名员工参与投稿，青春朝气、积极向上的歌声覆盖了公司各个部门和园区每个角落，活力四射的主题曲 MV 也在员工的朋友圈刷屏。主题曲在 QQ 音乐、网易云音乐、全民 K 歌的平台上上线后，也获得了平台用户好评。同时，公司还在抖音 APP 上开展了多个 20 周年创意活动，话题总阅读量超过 200 万，员工反响热烈。#闪光歌尔人#活动中，员工纷纷上传自拍自演的视频，参与拍摄及互动的总人数过千人，展现员工对生活和工作热爱；#唱响歌尔#活动中，几百名员工跟随主题曲和手势舞表演，展现个人风采。在微信上，公司还开展了定制微信头像、专属定制祝福海报、创意合影定向赛等丰富多彩的活动，员工深切感受到司庆的热闹氛围。



2021 年，歌尔制作原创工间操，打造歌尔工间健身行动，并向全体员工发出倡议，每天拿出五分钟，全员工间锻炼。工间操包括六组动作，帮助员工增强体质、全身活动、肌肉放松等。活动在员工内形成锻炼热潮。歌尔内各部门还组成了三十余支工间操队伍进行工间操 PK 比赛，一万余人参与比赛公开投票，工间操成为公司内强身健体的新名片。



2021 年，《歌尔 TV》栏目正式上线，在员工餐厅、电梯间、歌尔内网播放，已播出六期。《歌尔 TV》聚焦公司最新资讯、行业动态、各部门活动盛况，还能为同事点歌送祝福，一经推出就受到了员工喜爱，员工纷纷投稿参与。TV 主播由员工报名担任，成为员工展示风采的平台，目前 TV 主播队伍已达 20 余人。



2021 年，华南子公司为使员工在休息时间放松身心，增强愉悦氛围，特成立点歌台，全年总收获 387 条点歌信息，加强员工在公司内部的参与感和强化主人翁意识。并定期举办员工月度生日会，让寿星员工在生日月收获专属待遇，玩游戏、齐 K 歌、享美食、分蛋糕等形式，在中秋、元宵等传统佳节，精心准备喜乐会活动，让员工感受到歌尔大家庭的“怀抱与爱”，提高员工的归属感和幸福感。



同时，为丰富员工业余生活，劳逸结合，华南子公司积极开展各类员工活动，例如：“我心向党”《长津湖》电影放映、文艺汇演、“但愿人长久，单身不再有”单身交友活动、“与尔同跃”GBA 三人篮球赛、春节快闪方言送祝福以及各类团建活动。



2021 年，越南子公司持续加强工会的职能建设，设立专业团队对员工关爱、困难帮扶、便捷服务、文体活动、医疗服务等方面进行系统管理。工会设立热线电话、邮箱、满意度调查、员工意见箱及座谈等反馈平台，及时充分地了解员工心声，解决员工诉求。2021 年工会通过邮件、热线电话、员工意见箱及座谈等渠道，共计接收员工反馈信息 83 件，关闭率 100%，员工反馈问题主要涉及到餐厅、停车区域、工会福利等。工会通过及时有效帮助员工解决，或解答工作生活中所遇到的各类问题，搭建起与员工之间的沟通桥梁，让员工真正体会到“有困难，找工会”的益处。为了提高员工更加便利、全面反馈意见，2021 年，越南子公司开通微信公众号作为新的员工意见箱反馈渠道，员工反馈积极。

#### 4. 职业健康与安全

歌尔安全管理主要围绕员工职业健康安全、环境保护、消防安全等多个维度展开。自 2007 年起连续 15 年顺利通过 DNV. GL 公司的 ISO14001 环境管理体系和 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 5 个二级管理小组,共有注册安全工程师 40 余人,注册消防工程师约 10 人,共同保障公司全体员工及周边社会安全稳定。



#### 4. 1. 危险辨识与管控

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的风险点,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。



## 4.2. 塑造良好的工作环境

### 4.2.1. 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，为从事职业危害岗位的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。

2021 年公司着力从公寓安全保障、配套升级、环境提升等方面进行改善，持续提升员工住宿体验，提高员工归属感。

#### （1）加大投入保障安全

公司历来高度重视住宿安全，不断加大公寓安全设施及智能化投入。2021 年公司将所有公寓的普通纱网升级为金刚网，既安全可靠，又美观统一；公司斥巨资将传统机械

门锁，全部更换为智能门锁，保障员工住宿安全的同时，实现出入便捷；通过将传统电表升级为智能电表，提高了管控手段，确保了员工的用电安全。硬件提升的同时，注重加强安全管理。公寓安全出口的设置符合法律法规和设计规范，严格落实每天巡查、点检，保证安全出口的有效性，保障逃生通道的畅通。

#### （2）配套升级服务改善

公司致力于不断改善员工的生活条件。公司关注员工健康，2021 年在公寓楼层设置直饮水取水点，并计划在 2022 年再次升级为庄园矿泉水，让员工享用优质、健康的水源。由于历史原因，部分公寓楼建成时间久，规划建设之初员工洗浴为集中大浴室，公司经过评估论证，启动了智能洗浴升级改造项目，将浴室引入楼层，便捷高效、私密性强，解决员工的洗浴烦恼。用实际行动践行“用心服务传真情，温馨家园齐共享”的服务理念，服务员工，愉悦员工。

#### （3）环境美化文化传承

公司铆足力气，提升员工住宿环境。与专业物业公司精诚合作，增加人力物力投入，持续提升卫生清洁标准，营造整洁卫生的公寓环境；通过公司设计、员工参与，打造了具有歌尔特色的公寓文化宣传墙，美化住宿环境的同时，让员工乐在其中，诚信务实、合作共赢的理念，深入员工心中，增强了主人翁意识，歌尔文化的种子在每个员工心里生根发芽。

### 4.2.2. 扎实推进消防安全管理工作

公司始终坚持“预防为主、防消结合”的消防安全管理原则，认真落实消防安全大排查、大整治、大宣传、大培训、大练兵活动，把消防安全工作作为首要工作来抓，并采取多项措施保障消防安全工作有效落实。

#### （1）落实消防安全主体责任

公司通过完善消防安全网格化管理，设置各层级消防安全责任人、管理人，全面夯实消防安全管理的组织基础。实行风险分级管控制度，加大高风险区域每日巡查力度。对重点防火区域指定专人负责，明确管控责任。建立健全各部门义务消防队，落实每月集中培训制度，提升车间现场处置初起火灾能力。

### （2）加强消防系统信息化应用

公司建立智慧消防物联网系统，实现全时对消防水位、水压、配电柜剩余电流在线监测，采用火焰视频探测器进行视频监控火灾信息，自动跟踪着火点，并将现场视频传送至管理人员，通过科技手段，有效地管控消防隐患。

### （3）扎实开展消防疏散演练

2021 年，公司共组织消防疏散演练 190 余次，确保全员每半年至少参与 1 次应急疏散演练，通过演练让员工了解火灾应急预案、掌握疏散逃生技能及消防器材使用方法，提高员工应急处置能力。2021 年 5 月份保税区管委会组织辖区内企业消防管理人，对我公司消防疏散演练进行观摩学习，有效带动了周边企业消防疏散演练能力提升。



### （4）做好消防安全教育培训

公司通过邀请消防支队（大队）专家到公司对各部门安全管理人员进行培训，制作宣传海报、看板，播放消防宣传片，严格落实三级安全培训制度，不断增强员工消防安全意识。11 月，公司组织消防路演宣传活动，宣传消防安全知识。同时，公司持续组织全体员工进行消防安全培训，重点讲解公司消防管理制度、消防器材使用方法、火场逃生技能等，增强员工消防安全意识。



#### 4.2.3. 建立健全公司事故应急救援体系

为确保公司在发生突发事故时，能迅速有效地展开现场应急救援工作并对事故进行有效控制，提高对突发事件的应急处置能力，减少人员伤亡与财产损失，保障企业、社会及员工生命财产的安全。公司建立健全了应急救援体系和事故应急预案。根据事故的危害程度、影响范围、应急处置所需资源以及各层级控制事态的能力，公司的应急响应分为三个级别：三级（基层团队级）、二级（公司级）、一级（社会级）。

其中，本着“以人为本、安全第一”、“预防为主、平战结合”的原则，同时依据《中华人民共和国安全生产法》《生产安全事故应急条例》《生产安全事故应急预案管理办法》《生产经营单位安全生产事故应急救援预案编制导则》（GB/T29639-2020）等法律法规和标准，2021 年，公司制定《生产安全事故综合应急预案》，并经过公司总裁批准发布。

除公司级应急预案外，公司根据不同生产安全事故类型，针对具体场所、装置或者设施，编制了《火灾应急预案》《化学品泄漏应急预案》《环境污染事故应急预案》等 20 余个专项应急预案，此外还编制了《火灾现场处置方案》《化学品泄漏现场处置方案》《触电事故现场处置方案》《有限空间事故现场处置方案》等 10 余个现场处置方案，重点规范事故风险描述、应急工作职责、应急处置措施和注意事项，体现自救互救、信息报告和先期处置的特点。

公司建立健全相关应急机构，分为现场应急小组和公司应急响应小组两个层级。现场应急小组成员由各区域现场人员构成，具体组成在各《现场处置方案》中体现。公司应急响应小组，由应急领导小组、应急管理办公室和应急响应团队构成。同时，公司建立《应急通讯录》，体现各组成员名单及联络方式，以便应急联络。



### 4.3. 保护员工安全与健康

#### 4.3.1. 危险源告知

公司根据风险点分布情况，在每栋楼/每层楼/车间入口或显著位置张贴风险点分布图，通过风险点告知卡对主要的风险点、风险类别、风险等级、管控措施和应急措施进行告知，并组织员工进行培训，确保员工了解、掌握风险点的基本情况及防范、应急措施。对可能导致事故的工作场所、工作岗位，设置报警装置，配置现场应急设备设施和撤离通道等。

#### 4.3.2. 安全与健康培训

歌尔始终将员工的人身安全作为重中之重，2021 年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存储区 LOPA 模型管理，升级、优化 WMS-HXP 系统，实现化学品存储数量预警管理和存储种类的动态管理，提升了安全管理水平和效率。为了强化员工的安全意识，增强员工安全知识技能水平，公司定期开展工伤预防知识培训，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，2021 年以“落实安全责任，推动安全发展”为主题，组织开展安全生产月和持续安全改善活动。同时，公司为全体员工购买团体人身意外伤害险、航空险、商务旅行险等商业保险，切实保障企业职工的生命财产安全。



为提高全体员工安全意识，增强员工安全知识技能水平，营造浓厚安全文化氛围，公司特别注重全体员工的安全培训教育。公司安全培训包括日常培训、专项培训、专项咨询、外出学习等。

日常培训，除国家法律法规要求的三级安全教育和各专项培训外，公司每月制定安全主题培训，覆盖公司相关人员。2021 年，公司安全主题培训涵盖交通安全、假期安全、

动力特种设备安全、职业健康、化学品安全、环境保护、夏季安全、食品安全、生产设备安全、急救知识、消防安全、治安安全等 12 个主题，有效提升了相关人员的安全意识和素养，保证了对安全与健康有影响的人员培训覆盖率 100%的要求，取得了良好的效果。



此外，公司也特别注重针对安全管理人员的安全管理和体系培训。2021 年，公司组织开展了中高层管理者安全领导力培训、EHS 综合能力提升训练培训、安全管理人员轮训、危险源辨识理论与现场实践、合规性评价理论与现场实践、ISO14001& ISO45001 体系知识培训等安全管理专项培训。此外，在 2021 年，识别公司安全管理年轻高潜人才，组成 EHS 50 专业研修班，精心设计专业+综合课程计划，通过外部教学资源倾斜、内部课程专项开发，集中授课与交流研讨的学习方式，打造 EHS 50 学员的培训体系。各项安全管理专项培训覆盖了公司安全管理人员 1,000+人次，通过理论学习加现场实践，持续提升安全管理人员专业水平和能力素质，以保障公司安全管理业务长期稳定发展。



#### 4.3.3. 职业健康管控

公司通过开展作业场所职业危害因素检测、职业卫生评价识别出公司职业病危害岗位，定期组织职业危害岗位员工健康查体，并积极采取各项职业卫生防护措施，降低职业病发生风险。在职业健康查体方面，我公司与医院合作，对公司职业危害岗位员工定期进行岗前、岗中、离岗体检，迄今为止公司未出现职业病病例。

#### 4. 4. 抗疫专题

2021 年新冠肺炎疫情总体平稳，但越南疫情形势依然严峻，国内部分地区仍相继出现聚集性关联疫情，德尔塔和奥密克戎变异株叠加流行。疫情就是命令，防控就是责任，在政府的领导下，积极组织、周密部署、快速响应，全面展开防控工作，迅速落实防控措施。

##### 4. 4. 1. 组织开展新冠肺炎应急演练

为扎实做好新冠肺炎疫情防控，规范应急处置工作，在政府的指导下，开展新冠肺炎疫情防控应急演练。演练过程按照处置流程规范有序进行处置，确保演练工作安全、高效，各演练小组科学分工、各司其职、配合流畅，显著提升公司防范聚集性疫情应急处置能力及团队协作能力。



##### 4. 4. 2. 新冠疫苗接种

当前新冠疫情仍然在全球流行，并仍将持续比较长的时间，通过接种疫苗，可以让更多人群获得免疫力，尽早形成人群免疫屏障，才能有效巩固来之不易的疫情防控成果；接种新冠疫苗对新冠病毒感染导致的重症、死亡也有很好的预防作用。

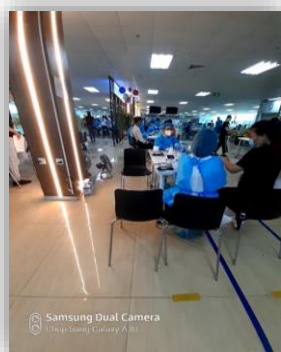
2021 年卫生防疫小组协调各医院医护人员组织新冠疫苗接种共 208 场次。新冠疫苗第一针和第二针接种率 93.5%，加强针接种率 83%。2022 年将持续推进加强针接种，接种率达 90%以上，筑牢免疫屏障。



2021 年越南疫情快速发展，为了提高员工的防疫意识，越南子公司组织激励员工一起防疫的活动，及时激励防疫工作人员，并对防疫有突出贡献的员工进行颁奖。



2021 年，越南子公司基于全球疫情趋势要求，保护员工的健康，防止疫情感染，并结合当地政府的要求，组织全体员工疫苗注射。截至到 2021 年底， 员工新冠疫苗第一针和第二针接种率 99%，加强针接种率 82%。



#### 4.4.3. 应急处置

根据潍坊市委领导小组办公室制定的《潍坊市新冠病毒监测应急预案》要求，设置应急监测点、隔离留观室。当有 14 天内到过中高风险地区、政府摸排地区、边境口岸城市的员工出现可疑症状（包括发热、干咳、咳痰、鼻塞、流涕、咽痛、头痛、乏力、肌肉酸痛、呼吸困难、胸闷、恶心、呕吐、腹泻和腹痛等），立即上报应急处置组，并采取防护措施，配合做好转运诊治，启动新冠肺炎应急预案。

春节期间，公司根据各园区提报返潍人数，立即联系第三方医学检测公司制定春节假期核酸检测计划，并在各园区设立核酸检测点 20 个，保障公司节后正常开工。



#### 4.4.4. 餐饮、通勤保障到位，严防疫情传播漏洞

为避免员工出行集中，安排员工错峰上班，使用相应弹性班次，提倡在线会议。公司所有运行车辆做到出车前、出车后两次整车消毒，对车厢内地面、车窗、座椅、扶手、空调口等重点区域进行全面消毒，不留死角。

歌尔员工餐厅持续保持疫情防控常态化管理；餐厅通过完善制度流程、科学消毒与防护、加严人员管理等方式确保疫情“0”发生，保障供餐安全。员工餐厅实行每餐餐后环境通风、消毒，从业人员每天体温监测，定期接受核酸检测与健康筛查；加强食材采购管控，冷链食材定期进行核酸检测；员工就餐倡导错峰用餐，餐桌隔板分隔实现单人单区，切实保障就餐人员安全。



## 5. 坚持绿色经营，持续提效减排

### 5.1. 环境管理

环境保护始终是歌尔可持续发展战略的重要内容，公司通过对废水、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公司所有区域，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。

### 5.2. 污染防治

#### 5.2.1. 废水管理

公司产品以组装为主，生产过程不产生工业废水。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，2021 年公司潍坊各园区取水量约 393.9 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 4.6 万吨，用于园区内的清洁绿化。污水属一般性的生活污水，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）。

#### 5.2.2. 废气管理

废气公司产生的废气主要来源于生产过程中的工业废气和餐厅油烟废气。工业废气经活性炭吸附等设施净化处理达标后，通过排气管道高空排放。所有废气符合《大气污染物综合排放标准》（GB 16297-1996）表二中的二级标准；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）。

#### 5.2.3. 噪声管理

公司主要噪声源包括空调机组、空压机、冷却塔、风机、水泵等动力设备的运行噪声。通过设备更新、工艺改进、噪声源隔离等各种措施来控制噪声。根据厂界噪声的监测结果，厂界噪声均符合《工业企业厂界环境噪声排放标准》（GB12348-2008）表 1 中的 2 类标准；越南子公司符合《当地国家的环境噪声排放标准》（QCVN24:2016/BYT）。

#### 5.2.4. 废弃物处理

公司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。在废弃物管理中，始终遵循“减量化、再利用、资源化”原则，落实废弃物的资源再生与企业社会责任的有机结合。一般废弃物统一承包给专业回收商回收处理，危险废弃物交给在环保局备案的具有危废处理资质的单位处理。针对废弃电子类产品严格执行危险废物的管理，按照法律法规的要求交由有利用资质的危险废物合作方进行合法合规处置，力求保证最大限度的实现资源化循环利用。公司从 2018 年 3 月起开展废弃物零填埋的推广和实施，通过对回收供应商的影响，2018~2021 年约 70,000+吨废弃物免于填埋处置。2021 年公司继续推广废弃物零填埋的工作，约 20,000+吨废弃物以非填埋方式进行处置，其中可再生类约占 98%。越南子公司的废弃物处理均符合越南政府的指示（ND38/2015/NDCP），危害废弃物处理符合国家政府的标准：QCVN6707:2009。

### 5.3. 循环利用资源，减缓气候变化

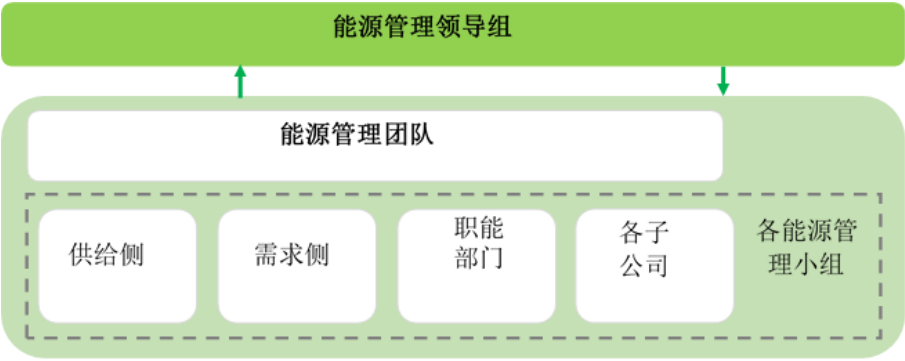
歌尔作为重点用能企业，深知“资源的有限、价值的无限”，以“合规用能、提效减排、全员参与、绿色发展”的能源管理方针，贯彻产品制造链，以能源管理体系为科学管

理基础，通过优化管理组织、打通管理经络，完善制度流程、落实管理抓手，深耕节能潜力，主动提高整体能效水平，切实将提效减排和绿色发展贯彻到公司内部运营中。

为达成公司能源战略目标，我们从管理和技术两方面双管齐下，开展能源管理工作。主要围绕产品的生产过程，从产品生产使用的能源开始，坚持不断开发和推广使用清洁能源，加大“绿色”占比；坚持客户导向，参与电力市场化交易，满足客户绿色属性需求；推进能源数字化运营，厘清碳排放源，针对性控制，降低对环境负面影响，最终实现公司发展、能效、环境、气候的共赢。

**5.3.1. 优化能源管理组织，完善考核机制**

歌尔设立能源管理领导组、能源管理团队、各能源管理小组三级管理机构，落实能源主体责任。细化相关部门能源管理职能，完善公司能源管理制度，深耕现场节能潜力，持续推行精细化管控，全面夯实能源管理工作。2021 年，公司开展能源管理专业线建设，通过制定能源管控细则 30+条，组织 20+场专业赋能、开展季度专业线评价等有效措施，提升专业线能源管理水平。



同时，2021 年越南子公司成立节能管理组织，主张加强能源节约，如：节约纸张、节约用电、节约用水、垃圾回收等，为了加强提高全员对节能意识，越南子公司积极通过邮件、广播、培训等各渠道来宣传节约活动。

### 5.3.2. 推广清洁能源应用，加大“绿色”占比

为响应政府政策及满足客户要求，歌尔导入分布式光伏发电及太阳能集热项目，降低化石能源消耗，为现阶段助力“双碳”目标提供有效支撑。

- 分布式光伏发电：不断加大清洁电力占比，持续供给绿色动力。利用现有屋面采用合同能源管理模式，累计建成分布式光伏发电 37.8 MWp，实现年发电量 3,431 万 kW·h，年减排约 30,340t CO<sub>2</sub>e。
- 太阳能集热：在生活区安装太阳能集热系统产生热水，为员工输出大自然温度，减少天然气消耗，累计安装太阳能集热系统 7 套，总集热容量 390 吨，年减排 673t CO<sub>2</sub>e。



### 5.3.3. 积极开展节能技改，提高设备能效

设备能效系统提升使公司不仅可以降低温室气体排放量，还能降低生产能源成本的重要路径之一。公司积极开展节能技改，持续提升设备能效。

- 变频/磁悬浮节能技术应用：能源站同时采用变频技术和磁悬浮技术进行调节，配备变频冷水机 8 套，磁悬浮冷水机 1 套，配备变频空压机 7 套，年减排 8,513t CO<sub>2</sub>e。
- 冷水机节能自控系统应用：针对能源站冷水机系统，建设冷水机强弱电一体化节能控制系统，实现各类参数监测与设备状态显示、自动运行调节、节能控制、设备联锁与自动保护、能量/能耗统计计量以及中央监控与管理等功能。项目实施后，节能率达到 19.5%，年减排 3,435t CO<sub>2</sub>e。

- 能源再利用：将空压机运行时产生的热量进行回收利用，通过热量直接交换的形式或通过水源热泵机组产出热水，供给车间生产使用。累计安装余热回收装置 26 套，回收热功率超过 3,360kW，年减排 1,138t CO<sub>2</sub>e。
- 中央真空系统应用：压缩空气作为生产车间的主要用能之一，针对生产车间使用真空发生器过程中压缩空气浪费的情况，进行中央真空泵替代真空发生器的节能技改，达到了降低车间噪音、提高测试性能及节能降耗的目的。现累计安装 23 台螺杆变频真空泵，合计功率 374kW，年减排 10,914t CO<sub>2</sub>e。

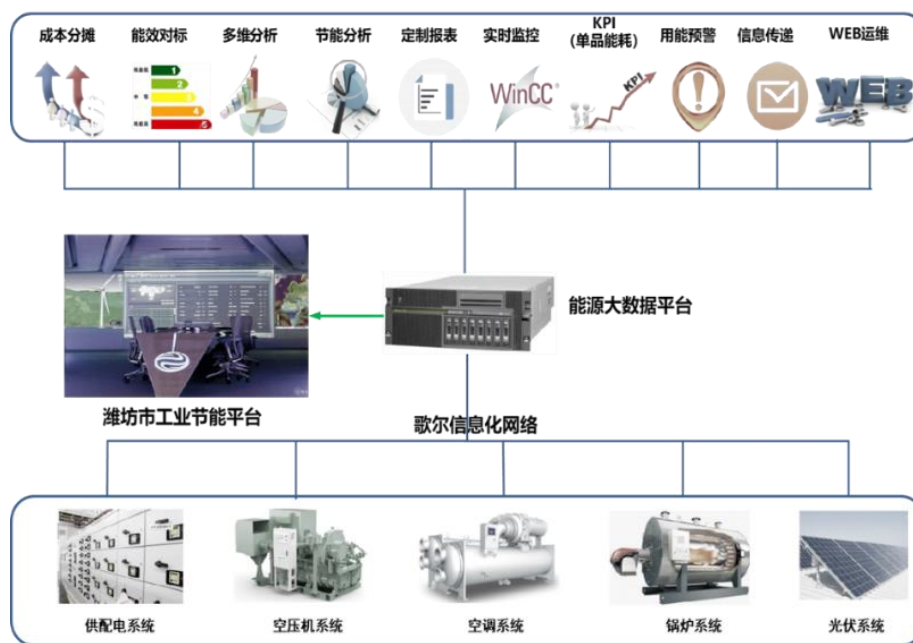


**24,000t<sub>CO2e</sub>**  
 推广真空、变频、自控  
 等节能技术，提升能源  
 利用效率，年减排  
**24,000t<sub>CO2e</sub>**



#### 5.3.4. 推进信息化建设，能源数字化运营

公司在现有 18 套电力监控系统和动力监控系统的基础上，建设能源管理平台，实现数据展示、能效分析、数据查询、实时监控和系统管理等功能。通过平台的建设，提升能源数据利用率、准确性和及时性，指导节能工作有序开展，达到持续降本增效的目的，实现能源信息化管理。



### 5.3.5. 通过能源管理体系认证，搭建科学管理体系

为构建长效节能机制，切实提高公司能源管理水平，2021 年公司顺利导入 ISO50001 能源管理体系。在搭建体系过程中，在组织职责、能源评审、目标基准、监视测量、采购设计、宣传培训等方面进行流程梳理，并结合公司能源管理的实际情况，建立 5 套管理制度，输出管理表格 20+套，保障公司能源管理的科学性、系统性和流程化。最终潍坊园区顺利通过能源管理体系认证，提升整体能源管理水平，未来持续深化能源管理体系运行。

### 5.3.6. 倡导能源文化，提升全员意识

人是节能工作中的薄弱环节，也是最重要的一环。歌尔非常重视员工在能源节约中发挥的作用，所以在完善管理组织机制和技术改造过程中，公司持续对员工进行能源文化赋能，2021 年公司开展多项宣传活动和专项检查，提高员工的节能意识。如：

- 节约用水，珍惜水资源：水资源是人类生存和发展的重要物质基础，节约水资源、提高用水效率，既是保障公司正常生产经营，实现公司健康可持续发展的长久之计，也是公司适应市场、提高企业竞争力的必然选择。对此，我们开展节水宣传、节水知识竞赛和节水提案等一系列活动，让我们充分认识节水工作的重要性，把节水理念内化于心，外化于行，不断提升节水意识，使节水成为一种自觉行动，人人成为节约用水的倡导者、监督者和践行者。



- 开展空调专项检查，降低间接碳排放：夏季空调系统用电持续攀升、比重较大，是碳排放的重要间接来源。为提高全员节能减排意识，提升空调系统运行效率，保证其科学合理、高效健康的持续运行，我们在公司内开展空调系统专项检查，从四个大项、36 个小项出发，通过“以考促学、以考促干”的形式，提升各部门能源管理水平，保证空调系统的高效运行，降低碳排放量。



### 5.3.7. 荣获第五批全国工业领域电力需求侧管理示范企业

目前电力行业碳排放量较高，是落实碳减排目标任务的重要责任主体。同时电力作为公司重点能源消耗，为积极响应内、外部减排要求，公司从电力系统化管理出发，采用电力监控系统实现供需平衡，形成安全高效的内部电力系统，从源头上降低电力消耗，进而减少新建电厂投资和一次能源对大气环境的污染，助推“双碳”目标的实现。



| 全国工业领域电力需求侧管理第五批<br>示范企业（园区）名单<br>(排名不分先后) |                |         |
|--------------------------------------------|----------------|---------|
| 序号                                         | 单位名称           | 省（区、市）  |
| 1                                          | 冀星金隅水泥有限公司     | 河北省石家庄市 |
| 2                                          | 邢台金隅水泥有限公司     | 河北省邢台市  |
| 3                                          | 潍柴动力股份有限公司     | 山东省潍坊市  |
| 4                                          | 鑫科能源有限公司       | 江西省上饶市  |
| 5                                          | 河北绿岭康维食品有限公司   | 河北省邢台市  |
| 6                                          | 山东鲁南化工有限公司     | 山东省济宁市  |
| 7                                          | 阳光电源股份有限公司     | 安徽省合肥市  |
| 8                                          | 冀东水泥（唐山）水泥有限公司 | 河北省唐山市  |
| 9                                          | 歌尔股份有限公司       | 山东省潍坊市  |

2021年3月,经各地工业和信息化主管部门、中国电力企业联合会推荐和专家评审、现场考核、对外公示等程序,确定歌尔为第五批全国工业领域电力需求侧管理示范企业。

### 5.3.8. 持续推进绿色发展

2022年公司将持续系统性推进提效减排工作,深化能源管理体系运行,优化能源结构、能源循环再利用等措施,有效控制碳排放强度,促使碳排放量增长速度放缓,减少温室气体排放。规划和推动的工作,如下:

- 深化能源管理体系运行,完善制度、流程,保持能源管理一致性,同步辐射至各子公司。
- 光伏分布式发电四期项目,对新建厂房,继续建设光伏电站,持续降低公司用电成本,减少碳排放。
- 高效机房建设,通过配置高效设备、低阻装配式串联管路和强弱电一体化节能控制系统,建设能效 $\geq 6.0$ 的超高效机房。
- 冷水机节能自控系统的推广应用,继续推广建设冷水机节能自控系统,实现动力设备的智能化节能控制,提高机房整体能效水平。
- 能源数字化建设,持续完善各类计量器具,不断升级系统,加快能源管理信息化。
- 继续推广产品线中央真空泵应用范围,减少能源转换次数,节省用电,减少碳排放。
- 打造绿色工厂,我们将坚持绿色发展,引入全生命周期绿色理念,实现用地集约化、原料无害化、生产洁净化、废物资源化、能源低碳化的工厂。

## 6. 诚信经营

### 6.1. 诚信理念

歌尔秉持公开、诚信、透明的经营模式,严格遵守信息披露管理制度,保障股东权益。本着以人为本的管理理念,切实维护职工的合法权益,积极倡导诚信务实的价值观,激发员工工作热情,追求卓越的企业团队。歌尔承诺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等法律法规,切实履行出口管制

责任和义务，树立企业诚信经营和负责人的国际形象，赢得客户、供应商和合作伙伴的信赖。

## 6.2. 公平竞争

歌尔制定了比较完善的管理规定和其他要求管理制度，投标招标公平、公正，平等竞争中标机会；知识产权保护信念坚定，歌尔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；商业秘密保护措施完善，歌尔建立严谨且周密的防止商业秘密外泄的技术解决方案，切实维护商业秘密。

## 6.3. 反腐败和反欺诈

歌尔制定并严格落实《行为规范奖惩》《商业行为准则》等制度，为了杜绝腐败及欺诈等行为，公司管理岗位员工全部签署《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。公司设立内部监察组织，并建立了完善的检举及反馈机制，公司内外部人员均可通过邮件、传真、电话等多种方式进行检举，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。对于违反公司规定及国家相关法律法规的员工，公司除了按制度要求进行内部处置外，还将依照国家法律法规移送司法机关处理。对有涉及贿赂行为的公司供应商，将依据相关制度对其处置，并取消其合作资格，同时视情节严重程度追究其法律责任。

2021 年，公司持续加大对舞弊行为的打击力度，惩办了多起舞弊案件，同时为了提升员工廉洁意识，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，在国家法定节假日期间向员工及供应商宣导廉洁理念。管

理改善发面，通过开展多领域的审计项目，识别了业务风险，改善了内部管理，有效促进了公司的健康发展。



同时，干部是公司的核心和骨干，肩负着公司经营发展重任，引领者公司未来发展。2021 年，公司高度重视干部管理工作，建立了上下协同干部监察组织，形成工作合力，改善干部作风，确保公司健康长远发展。为规范干部职业操守、管理作风和道德品行，公司建立红黄线行为管理制度，规定干部不能触碰的六条红线和不可逾越的十条黄线。红线是高压线，是绝对不能触碰、跨越和侵犯的禁区，公司对触碰红线行为“零容忍”。黄线是警戒线，是在工作中不应发生的思想倾向或行为，公司反对任何形式的黄线行为。公司通过召开自省会，引导干部对照红黄线反思自己的思想、行为，及时发现问题、整改问题。

公司文化氛围直接影响公司的发展和前途，它既是保障公司健康发展的内在需求，也能促使员工在正确价值观引导下干事创业、担当作为。公司通过选树标杆正向引导，在公司杂志、公众号、网站广泛宣传，传承主动、进取的企业文化，塑造歌尔特色文化。公司将干部作风纳入干部考察、晋升、评优、绩效，对干部作风不过硬的干部及时“亮红牌”，有效地促进管人与管事相结合，促进干部管理工作的科学化、规范化和制度化，营造务实进取、积极主动的干事创业环境。

公司通过开展巡查、监察，对干部全面“体检扫描”，及时发现问题消除在萌芽中，真正起到“红脸、出汗”的效果。公司建立干部投诉电话和投诉邮箱，对于干部违反红黄线行为均可投诉，并按照要求分级处理，对于违反红线干部严肃处理，违反黄线干部及时提醒。2021 年，公司通过会议宣导、专题研讨、知识竞赛等形式对干部进行红黄线制度学习，提醒干部牢记公司使命，时刻保持忠诚、干净、担当品格，共同营造风清气正的良好环境，为公司发展保驾护航。

#### 6.4. 尊重知识产权

歌尔自成立之初就高度重视知识产权工作，坚持以提升自主创新能力为核心，以产业链垂直整合、纵深拓展为途径，以国际大客户和高端人才为保障，积极把握消费电子智能化时代下的新兴产业机会，深度融入全球高端产业链，加快科技创新，实现了持续快速发展。并紧紧围绕歌尔主营业务，深入研究产业趋势，重点在所在产业趋势方向上进行专利挖掘和布局工作。2021 年，



公司共申请专利 3,468 项，其中发明专利 2,539 项，获得发明专利授权 1,036 项。截至 2021 年 12 月 31 日，公司累计申请专利 25,818 项（其中国外专利申请 3,322 项），发明专利 13,102 项；公司累计专利授权量 15,525 项，其中发明专利授权量 4,165 项，体现了公司强大的研发实力。

公司不仅充分尊重他人的知识产权，也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。先后与中科院、南京大学、浙江大学等多家知名科研机构 and 高校建立了长期的战略合作伙伴关系，致力于声光电领域前沿技术的基础研究和新技术、新产品的开发，并取得了丰硕成果。

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”，并斩获第二十二届中国专利银奖，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。

## 6.5. 以客户为中心

歌尔对于“客户导向”的核心价值观具有三层解读：“满足客户需求、持续让客户满意、成就客户”，公司紧跟客户步伐，识别客户需求，积极主动为客户解决问题。公司通过垂直整合声、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为客户提供一站式服务，以市场、研发、制造的创新性综合优势，为客户提供优质的产品和服务。

### 6.5.1. 保障产品质量

歌尔创业初期就提出“品质是公司的生命，主动是发展的源泉”，对品质的重视，给客户提供最好的产品一直是公司坚持的初心。公司品质管理体系搭建以 ISO9001 为基础，深化 IECQ QC080000、IATF16949、ISO13485、ESD、以及医疗的 NMPA 等，体系日渐成熟。在平台设立品质管理部负责公司品质领域的制度建设和评价，在各事业群设立品质管理中心，负责品质过程保证和制度执行。

2021 年平台牵头事业群，以“预防预判，品质增值”为导向，开展了品质流程梳理专项。从流程框架、流程定义、流程指标等方面进行品质领域端到端的流程制度建设，例如，《品质奖惩管理规定》的优化，实行品质安全“一票否决”，对产品品质提供强有力的制度保障。

在数据信息化方面，公司搭建了以 QIS 系统为核心的品质流程管理系统，实现了从客户需求到客户满意端到端的品质信息化，通过大数据分析模型进行分析，将结果反馈于业务，指导业务持续改进。确保各事业群新增区域不断实施新产品领域等体系的新搭建和复制，以及场景化流程的梳理和建设，为产品上市提供保障。

正是因为公司对品质的高标准和高要求，在近三年内未发生质量监督部门质量处罚或质量不合格公示现象，并于 2021 年 9 月份获得“中国品质奖提名奖”，重塑歌尔品牌形象。

### 6.5.2. 维护客户权益

歌尔时刻践行“客户导向、员工成长、诚信务实、合作共赢”的企业核心价值观，公司坚持“以客户为中心”，以持续让客户满意为己任，并将客户要求列为提供产品和服务的优先考量。

公司在经营中严格遵守商业道德，秉持交易公平公正，尊重合作对手的原则，并依据《中华人民共和国民法典》相关要求，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。公司非常重视合同管理规范化，着力合同规范化的管理工作，建立了从合同签署、合同履行过程监控到归档、保存全过程系统的管理工作。同时，为了加强公司信用管理能力，降低交易风险，公司制定、完善了客户信用相关的管理规定，建立较为全面的信用管理体系。

公司坚定执行“大客户战略”，聚焦全球优质客户业务，积极建立合作共赢的客户关系，主动收集、处理客户声音，共建良好、互信的贸易秩序，并以良好的售后服务赢得客户信赖。公司积极关注行业动态，积极响应国家贸易政策，为建立蓬勃、稳定、持久的贸易环境发挥更大作用。

在给客户提供优质产品和服务的同时，公司妥善保管客户信息，严格遵循与客户签署的保密协议，并制定、完善规范客户信息使用的制度，建立《信息安全风险管理规定》，并严格落地执行。并持续全面堵塞漏洞，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；同时，建立严格的权限管理制度，强化宣传，定期开展信息安全培训相关活动，时刻绷紧网络安全弦，免除了客户的后顾之忧。

### 6.5.3. 持续提高品牌意识

为了增强大众对歌尔及产品的了解，2021 年歌尔品牌展厅正式启用。展厅坐落于胶东国际机场国内出发候机区，提供集合智能科技、设计美学于一体的空间体验。世界各地的旅人可以在展厅内看到智能产品中的声、光、电相关的精密零组件，还能聆听 TWS 耳机、无线音箱、Hi-Fi 高保真音箱传递的美好声音；在展厅内的虚拟视界区域，参观者通过沉浸感逼真的 VR 头戴显示器和智能座椅，体验虚拟现实世界；现场还可参观体验互动投影灯等智能产品，众多科技产品让参观者感受科技创造健康·美的理念。在启动当天，歌尔还在现场用创意形式为过往旅客送出降噪耳塞，在增加旅客对科技产品兴趣的同时，为他们提供更好的旅途体验。





在客户导向的核心价值观下，公司为了提高员工的品牌知识，更好地为客户提供更专业的服务。2021 年共完成近十次线下品牌知识培训，从品牌理念、品牌符号、品牌色彩等多维度培训新入职员工和各部门相关人员，制作的品牌培训电子课件，近两万人次上线观看，有效传递公司品牌理念。为了让员工更好地理解品牌内涵，公司还推出了品牌故事分享栏目《夜读》，每月一期声情并茂的小故事，语音朗诵配合长图，让员工在企业发展故事中感受歌尔温度和精神，让员工在不断培训中，加深对品牌知识的理解和践行。

## 6.6. 推动供应商共同成长

歌尔在积极开展和落地自身 CSR 的同时，也非常重视供应商的 CSR 管理，致力于搭建一个安全、高效、公平、可持续发展的供应链体系。公司与供应商紧密合作，通过环境、社会、治理方面的风险评估及稽核验证，共同加强供应链社会责任的持续改善和管理，确保用符合社会责任的方式生产产品，以实现供应链的可持续发展。

### 6.6.1. 负责任供应链

歌尔致力于与供应商共同打造一个互利共赢，可持续发展的具有竞争力的合作平台，升级对供应商的多维度评价，完善规则机制，牵引供应商与歌尔共同成长。公司实施廉洁、诚信、环保的歌尔供应商管理高压线，通过与供应商签订基于 RBA 责任商业联盟行

为准则为基础制定的《供应商社会责任承诺书》《诚信廉洁承诺书》及供应商 CSR 绩效评估等方式，规范约束供应商重视劳工保护、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。

2021 年，公司建立专职内控，加强内控监督，提升业务合规性，并开展供应链整风活动，打造阳光供应链，并持续向合作伙伴宣导歌尔供应链社会责任方针，特别强调，如果供应商涉及红线违规问题，如雇佣童工、强迫劳动、使用监狱工、存在重大消防安全隐患、无环评批复&验收批复、违法处理危险废弃物等，公司将会一票否决。

同时，作为山东省新一代信息技术行业领军企业，公司主动对接省内“专精特新”企业进行洽谈合作；吸引供应商伙伴潍坊地区周边建厂，打造先进的电子信息产业集群。

#### 6.6.2. 负责任矿产供应链

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。公司每年至少进行一次公司级责任矿产调查，过程中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。

歌尔遵守中国的和包括美国、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。2021 年，歌尔新设贸易合规小组，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。

## 7. 社区参与

歌尔秉承奉献、互助、感恩的文化理念，在做好生产经营的同时，积极履行社会责任。

2021 年公司开展了“爱心点亮希望”活动关爱员工子女，“相约七夕，为爱守候”活动关爱员工配偶，“暖心在重阳”活动关爱员工父母，“爱无止境，与尔同行”歌二代暖冬行动，春节期间慰问困难员工等 5 项主题援助活动，累计援助 114 人，援助重症员工及亲属 82 人，困难员工 19 人，援助金额 93.77 万元。公司党委承诺并实施“责任关怀”理念，持续开展“党建+公益”主题活动，鼓励公司党员、支部从事公益活动。公司党委依托党建的组织优势、资源优势、平台优势，号召党员发挥党员先锋模范作用，打造了“保护环境”“春苗行动”“一起计划”“红马甲行动”“爱心义捐”等公益品牌，形成“党建引领、各方参与、组织保障”的良好公益格局。近年来，公司党委连续开展公益活动 100 余项，志愿者人数近千余名。



每年的 4、5 月，公司党委在各园区广泛开展“家园清洁”、“文明倡导”志愿活动，近百名党员先后在各个园区开展为期一周的环境治理行动，在疫情期间的防控检查中，公司党委也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；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；2021 年，在由越南党支部主动担负越南大使馆“春苗行动”的任务中，越南子公司党支部集结培训了 60 余名中越志愿者完成场地搭建、物资准备及 4,500 名同胞的接种任务，赢得大使馆赞誉，展现了社会责任和国际形象，产生了良好的社会影响。





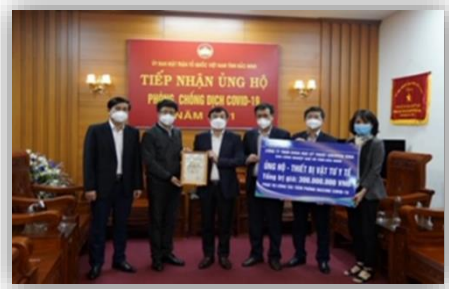
2021 年“歌尔·一起计划”公益活动继续进行，歌尔利用自身科技优势，将 VR、AR、无人机等科技带进特色教育资源匮乏的学校课堂。2021 年，公司在荣成石岛实验小学、临朐八一希望小学、安丘夏坡小学、安丘凌河小学新建立四所成长驿站，公司的志愿者们发挥专业特长，开发科学课程、教材和丰富有趣的素质课程，帮助学子开拓眼界，发展兴趣爱好，在孩子们心中埋下了科技的种子，激励孩子们成长为栋梁之才。全年共有两百五十余人次参与活动，无人机、VR 设备和教材捐赠给学校，定期维护，帮助学校做好更多学生的科教启蒙。截至 2022 年初，“歌尔·一起计划”已建立 8 所“歌尔成长驿站”，覆盖安丘、临朐、荣成地区学生两千余人，活动受到当地师生的喜爱和教育部门的赞誉。送课的同时，“成长特派员”与学校持续沟通，帮助学校解决困难，已完成几百个学子的“小心愿”。



2021 年，越南子公司困难家境帮扶活动继续进行，公司和工会发挥中越两国相亲相爱的精神，持续关注员工的生活情况。从年头到年尾，公司领导通过走访困难员工家庭、为困难员工发放礼物等形式，对 46 名家庭困难的员工提供了大力支持。



越南子公司意识到疫情还很严重，垃圾会给员工带来更多的感染风险，特组织员工在工厂内外进行“捡垃圾”活动，既保护环境又减少疫情风险。越南子公司积极参与协助越南政府防疫活动，体现自己的社会责任，2021 年已赠送越南政府 476,000 套打针设备。



## 8. 展望

歌尔憧憬未来，面对新一代信息技术产业发展的难得机遇，并有信心成为世界一流企业，让员工拥有更好的平台，获得更好的回报。同时所有企业都是社会的公器，都应当承担相应的社会责任，而社会责任活动的有效开展和落地将会助力企业变得更加健康、更加长久，公司会持续履行好企业社会责任，追求经济增长与社会责任的有机统一，逐步实现公司可持续发展，用科技创造健康美。

企业 2021 年度荣誉表

| 时间          | 荣誉称号                                        | 评奖机构                   |
|-------------|---------------------------------------------|------------------------|
| 2021 年 12 月 | 山东省科学技术进步奖—一等奖                              | 山东省人民政府                |
|             | 2020 年度山东省新跨越民营企业                           | 山东省工信厅                 |
|             | 山东省新旧动能转换高价值专利培育大赛一等奖                       | 山东省新旧动能转换高价值专利培育大赛组委会  |
| 2021 年 11 月 | 2021 山东工业企业 100 强—第 22 位                    | 山东省企业联合会、山东省企业家协会      |
|             | 2021 山东企业 100 强—第 27 位                      | 山东省企业联合会、山东省企业家协会      |
|             | 中国电子信息行业联合会常务理事单位                           | 中国电子信息行业联合会常务理事会       |
| 2021 年 10 月 | 2021 中国 VR50 强企业                            | 虚拟现实产业联盟、中国电子信息产业发展研究院 |
|             | 2021 年度电子信息竞争力百强企业                          | 中国电子信息行业联合会            |
| 2021 年 9 月  | 中国企业 500 强—第 351 位                          | 中国企业联合会、中国企业家协会        |
|             | 中国制造业企业 500 强—164 位                         | 中国企业联合会、中国企业家协会        |
|             | 2021 年(第 34 届)中国电子元件企业经济指标综合排序研发实力排行榜—第 1 位 | 中国电子元件行业协会             |
|             | 2021 中国制造业民营企业 500 强 86 位                   | 中华全国工商业联合会             |
|             | 2021 中国民营企业 500 强—第 164 位                   | 中华全国工商业联合会             |
|             | 中国质量奖提名奖                                    | 第四届中国质量奖评选表彰委员会        |
| 2021 年 8 月  | 山东民营企业 100 强—第 13 位                         | 山东省工商业联合会、山东省科技厅等      |

|            |                                     |                  |
|------------|-------------------------------------|------------------|
|            | 2021 年山东省民营企业新一代信息技术行业领军 10 强-第 1 位 | 山东省工信厅           |
|            | 2021 年山东民营企业创新 100 强-第 1 位          | 山东省工信厅           |
| 2021 年 6 月 | 第二十二届中国专利银奖                         | 国家知识产权局和世界知识产权组织 |
| 2021 年 5 月 | 2021 中国品牌价值 500 强-第 99 位            | Brand Finance    |
| 2021 年 4 月 | 中国电子材料与元器件产学研协同创新平台共创单位             | 中国产学研合作促进会       |
|            | 中国电子材料与元器件产学研协同创新平台常务副理事长单位         | 中国产学研合作促进会       |
| 2021 年 1 月 | 2021 全球最有价值的 100 大科技品牌              | Brand Finance    |

附录：全球可持续发展报告标准 GRI Standards 索引表

一般披露

| GRI 披露项                  | 对应章节与说明                                   | 页码  |
|--------------------------|-------------------------------------------|-----|
| <b>GRI 102：一般披露 2016</b> |                                           |     |
| <b>1. 组织概况</b>           |                                           |     |
| 102-1 组织名称               | 1. 1. 公司简介                                | 1   |
| 102-2 活动、品牌、产品和服务        | 1. 1. 公司简介                                | 1   |
| 102-3 总部位置               | 1. 1. 公司简介                                | 1   |
| 102-4 经营位置               | 1. 1. 公司简介                                | 1   |
| 102-5 所有权与法律形式           | 1. 1. 公司简介                                | 1   |
| 102-6 服务的市场              | 1. 1. 公司简介                                | 1   |
| 102-7 组织规模               | 1. 1. 公司简介                                | 1   |
| 102-8 关于员工和其他工作者的信息      | 3. 关注员工                                   | 11  |
| 102-9 供应链                | 6. 6. 推动供应商共同成长                           | 50  |
| 102-10 组织及其供应链的重大变化      | 报告期间无重大变化                                 |     |
| 102-11 预警原则或方针           | 2. 1. 3. 创新机制和投入                          | 9、  |
|                          | 4. 1. 危险辨识与管控                             | 27、 |
|                          | 6. 5. 2. 维护客户权益                           | 48  |
| 102-12 外部倡议              | 1. 2. 2. 社会责任委员会运作                        | 5、  |
|                          | 3. 关注员工                                   | 11、 |
|                          | 6. 6. 1. 负责任供应链                           | 50  |
| 102-13 协会的成员资格           | 虚拟现实产业联盟、中国电子信息联合会、中国电子元件行业协会、中国电子音响行业协会等 |     |
| <b>2. 战略</b>             |                                           |     |

|                                    |                                                                    |                |
|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------|
| 102-15 关键影响、风险和机遇                  | 参考歌尔股份有限公司<br>2021 年年度报告-第三<br>节：管理层讨论与分析中<br>“公司未来发展的展望”<br>中相关内容 |                |
| <b>3. 道德和诚信</b>                    |                                                                    |                |
| 102-16 价值观、原则、标准和行为规范              | 1. 1. 公司简介<br>1. 2. 2. 社会责任委员会运<br>作<br>6. 诚信经营                    | 1、<br>5、<br>44 |
| 102-17 关于道德的建议和关切问题的机制             | 6. 诚信经营                                                            | 44             |
| <b>4. 管治</b>                       |                                                                    |                |
| 102-18 管治架构                        | 1. 2. 公司运作机制                                                       | 3              |
| 102-19 授权                          | 1. 2. 2. 社会责任委员会运<br>作                                             | 5              |
| 102-20 行政管理层对于经济、环境和社会议题的<br>责任    | 1. 2. 2. 社会责任委员会运<br>作                                             | 5              |
| 102-21 就经济、环境和社会议题与利益相关方进<br>行的磋商  | 1. 2. 2. 社会责任委员会运<br>作                                             | 5              |
| 102-22 最高管治机构及其委员会的组成              | 1. 2. 1. 董事会运作                                                     | 3              |
| 102-23 最高管治机构主席                    | 1. 2. 1. 董事会运作<br>参考歌尔股份有限公司<br>2021 年年度报告-第四<br>节：公司治理中相关内容       | 3              |
| 102-24 最高管治机构的提名和甄选                | 1. 2. 1. 董事会运作                                                     | 3              |
| 102-25 利益冲突                        | 1. 2. 1. 董事会运作<br>1. 3. 利益相关方沟通                                    | 3、<br>6        |
| 102-26 最高管治机构在制定宗旨、价值观和战略<br>方面的作用 | 1. 2. 公司运作机制                                                       | 3              |

|                            |                                                      |          |
|----------------------------|------------------------------------------------------|----------|
| 102-27 最高管治机构的集体认识         | 1. 2. 2. 社会责任委员会运作                                   | 5        |
| 102-28 最高管治机构的绩效评估         | 1. 2. 2. 社会责任委员会运作                                   | 5        |
| 102-29 经济、环境和社会影响的识别和管理    | 1. 2. 2. 社会责任委员会运作                                   | 5        |
| 102-30 风险管理流程的效果           | 1. 2. 2. 社会责任委员会运作                                   | 5        |
| 102-31 经济、环境和社会议题的评审       | 1. 2. 2. 社会责任委员会运作                                   | 5        |
| 102-32 最高管治机构在可持续发展报告方面的作用 | 1. 2. 2. 社会责任委员会运作                                   | 5        |
| 102-35 报酬政策                | 1. 2. 1. 董事会运作<br>3. 2. 薪酬与福利                        | 3、<br>13 |
| 102-36 决定报酬的过程             | 1. 2. 1. 董事会运作<br>3. 2. 薪酬与福利                        | 3、<br>13 |
| 102-37 利益相关方对报酬决定过程的参与     | 1. 2. 1. 董事会运作<br>1. 3. 利益相关方沟通                      | 3、<br>6  |
| 102-38 年度总薪酬比率             | 参考歌尔股份有限公司<br>2021 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 |          |
| 102-39 年度总薪酬增幅比率           |                                                      |          |
| 5. 利益相关方参与                 |                                                      |          |
| 102-40 利益相关方群体列表           | 1. 3. 利益相关方沟通                                        | 6        |
| 102-41 集体谈判协议              | 1. 3. 利益相关方沟通<br>3. 4. 员工参与和沟通                       | 6、<br>23 |
| 102-42 利益相关方的识别和遴选         | 1. 3. 利益相关方沟通                                        | 6        |
| 102-43 利益相关方参与方针           | 1. 3. 利益相关方沟通                                        | 6        |

|                         |                                                   |     |
|-------------------------|---------------------------------------------------|-----|
| 102-44 提出的主要议题和关切问题     | 1. 3. 利益相关方沟通                                     | 6   |
| <b>6. 报告实践</b>          |                                                   |     |
| 102-45 合并财务报表中所涵盖的实体    | 参考歌尔股份有限公司<br>2021 年年度报告-第十节：财务报告中“在其他主体中的权益”相关内容 |     |
| 102-46 界定报告内容和议题边界      | 目录                                                | III |
| 102-47 实质性议题列表          | 目录                                                | III |
| 102-48 信息重述             | 无信息重述的情况                                          |     |
| 102-49 报告变化             | 关于本报告                                             | II  |
| 102-50 报告期              | 关于本报告                                             | II  |
| 102-51 最近报告日期           | 关于本报告                                             | II  |
| 102-52 报告周期             | 关于本报告                                             | II  |
| 102-53 有关本报告问题的联系人信息    | 意见反馈                                              | II  |
| 102-54 符合 GRI 标准进行报告的声明 | 关于本报告                                             | II  |
| 102-55 GRI 内容索引         | 附录：全球可持续发展报告标准 GRI Standards 索引表                  | 57  |

### 重大性议题披露

| GRI 披露项              | 对应章节与说明                                                    | 页码 |
|----------------------|------------------------------------------------------------|----|
| <b>201：经济绩效 2016</b> |                                                            |    |
| 201-1 直接产生和分配的经济价值   | 参考歌尔股份有限公司<br>2021 年年度报告-第二节：公司简介和主要财务指标中“主要会计数据和财务指标”相关内容 |    |

|                                |                                                                          |                  |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------|
| 201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇     | 5.3. 循环利用资源，减缓气候变化<br>5.3.2. 推广清洁能源应用，加大“绿色”占比<br>5.3.3. 积极开展节能技改，提高设备能效 | 38、<br>40、<br>40 |
| 201-3 义务性固定福利计划和其他退休计划         | 3.2. 薪酬与福利                                                               | 13               |
| 201-4 政府给予的财政补贴                | 参考歌尔股份有限公司<br>2021年年度报告-第十节：<br>财务报告中“合并财务报表项目注释”相关内容                    |                  |
| <b>202：市场表现 2016</b>           |                                                                          |                  |
| 202-1 按性别标准起薪水平工资与当地最低工资之比     | 3.1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益<br>3.2. 薪酬与福利                                      | 12、<br>13        |
| <b>203：间接经济影响 2016</b>         |                                                                          |                  |
| 203-1 基础设施投资和支持性服务             | 7. 社区参与                                                                  | 52               |
| 203-2 重大间接经济影响                 | 7. 社区参与                                                                  | 52               |
| <b>205：反腐败 2016</b>            |                                                                          |                  |
| 205-1 已进行腐败风险评估的运营点            | 6.3. 反腐败和反欺诈                                                             | 45               |
| 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训           | 6.3. 反腐败和反欺诈                                                             | 45               |
| 205-3 经确认的腐败事件和采取的行动           | 6.3. 反腐败和反欺诈                                                             | 45               |
| <b>206：不当竞争行为 2016</b>         |                                                                          |                  |
| 206-1 针对不当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼 | 6.2. 公平竞争                                                                | 45               |
| <b>207：税务 2019</b>             |                                                                          |                  |
| 207-1 税务管理方法                   | 参考歌尔股份有限公司                                                               |                  |
| 207-2 税务治理、管控及风险管理             | 2021年年度报告-第十节：                                                           |                  |

|                         |                                     |           |
|-------------------------|-------------------------------------|-----------|
| 207-3 利益相关方的参与以及涉税问题管理  | 财务报告中“税项”相关内容                       |           |
| 207-4 国别报告              |                                     |           |
| 301：物料 2016             |                                     |           |
| 301-1 所用物料的重量或体积        | 5. 2. 4. 废弃物处理                      | 38        |
| 301-2 所使用的回收再利用的物料      | 5. 2. 4. 废弃物处理                      | 38        |
| 302：能源 2016             |                                     |           |
| 302-1 组织内部的能源消耗量        | 5. 3. 循环利用资源，减缓气候变化                 | 38        |
| 302-2 组织外部的能源消耗量        | 5. 3. 循环利用资源，减缓气候变化                 | 38        |
| 302-3 能源强度              | 5. 3. 循环利用资源，减缓气候变化                 | 38        |
| 302-4 减少能源消耗量           | 5. 3. 循环利用资源，减缓气候变化                 | 38        |
| 302-5 降低产品和服务的能源需求      | 2. 2. 发展绿色产品<br>5. 3. 循环利用资源，减缓气候变化 | 10、<br>38 |
| 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. 1. 废水管理                       | 37        |
| 303-2 管理与排水相关的影响        | 5. 2. 1. 废水管理                       | 37        |
| 303-3 取水                | 5. 2. 1. 废水管理                       | 37        |
| 303-4 排水                | 5. 2. 1. 废水管理                       | 37        |
| 303-5 耗水                | 5. 2. 1. 废水管理                       | 37        |
| 306：废弃物 2020            |                                     |           |
| 306-1 废弃物的产生及废弃物相关重大影响  | 5. 2. 4. 废弃物处理                      | 38        |
| 306-2 废弃物相关重大影响的管理      | 5. 2. 4. 废弃物处理                      | 38        |
| 306-3 产生的废弃物            | 5. 2. 4. 废弃物处理                      | 38        |
| 306-4 从处置中转移的废弃物        | 5. 2. 4. 废弃物处理                      | 38        |

|                               |                                    |           |
|-------------------------------|------------------------------------|-----------|
| 306-5 进入处置的废弃物                | 5. 2. 4. 废弃物处理                     | 38        |
| <b>307：环境合规 2016</b>          |                                    |           |
| 307-1 违反环境法律法规                | 5. 1. 环境管理<br>报告期间未发生此类情况          | 37        |
| <b>308：供应商环境评估 2016</b>       |                                    |           |
| 308-1 使用环境标准筛选的新供应商           | 6. 6. 1. 负责任供应链                    | 50        |
| 308-2 供应链对环境的负面影响以及采取的行动      | 6. 6. 1. 负责任供应链<br>报告期间未发生此类情况     | 50        |
| <b>401：雇佣 2016</b>            |                                    |           |
| 401-2 提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利  | 3. 2. 薪酬与福利                        | 13        |
| 401-3 育儿假                     | 3. 1. 尊重员工，依法保护<br>员工的合法权益         | 12        |
| <b>402：劳资关系 2016</b>          |                                    |           |
| 402-1 有关运营变更的最短通知期            | 3. 1. 尊重员工，依法保护<br>员工的合法权益         | 12        |
| <b>403：职业健康与安全 2018</b>       |                                    |           |
| 403-1 职业健康安全管理体系              | 4. 职业健康与安全                         | 26        |
| 403-2 危害识别、风险评估和事件调查          | 4. 1. 危险辨识与管控                      | 27        |
| 403-3 职业健康服务                  | 4. 3. 保护员工安全与健康                    | 32        |
| 403-4 职业健康安全事务：工作者的参与、协商和沟通   | 4. 3. 保护员工安全与健康                    | 32        |
| 403-5 工作者职业健康安全培训             | 4. 3. 2. 安全与健康培训                   | 32        |
| 403-6 促进工作者健康                 | 4. 2. 塑造良好的工作环境<br>4. 3. 保护员工安全与健康 | 28、<br>32 |
| 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 | 4. 2. 塑造良好的工作环境                    | 28        |

|                                 |                                       |           |
|---------------------------------|---------------------------------------|-----------|
| 403-8 职业健康安全管理体系适用的工作者          | 4. 2. 塑造良好的工作环境<br>4. 3. 保护员工安全与健康    | 28、<br>32 |
| 403-9 工伤                        | 4. 3. 保护员工安全与健康                       | 32        |
| 403-10 工作相关的健康问题                | 4. 2. 塑造良好的工作环境<br>4. 3. 保护员工安全与健康    | 28、<br>32 |
| <b>404: 培训与教育 2016</b>          |                                       |           |
| 404-1 每名员工每年接受培训的平均小时数          | 3. 3. 员工职业发展和成长                       | 18        |
| 404-2 员工技能提升方案和过渡协助方案           | 2. 1. 2. 人才集聚<br>3. 3. 员工职业发展和成长      | 8、<br>18  |
| 404-3 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比       | 3. 3. 员工职业发展和成长                       | 18        |
| <b>405: 多元化与平等机会 2016</b>       |                                       |           |
| 405-1 管治机构与员工的多元化               | 3. 1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益                | 12        |
| 405-2 男女基本工资和报酬的比例              | 3. 1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益                | 12        |
| <b>406: 反歧视 2016</b>            |                                       |           |
| 406-1 歧视事件及采取的纠正行动              | 3. 1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益                | 12        |
| <b>407: 结社自由与集体谈判 2016</b>      |                                       |           |
| 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 | 3. 4. 员工参与和沟通                         | 23        |
| <b>408: 童工 2016</b>             |                                       |           |
| 408-1 具有重大童工事件风险的运营点和供应商        | 3. 1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益<br>报告期间无使用童工情况 | 12        |
| <b>409: 强迫或强制劳动 2016</b>        |                                       |           |

|                                |                                           |           |
|--------------------------------|-------------------------------------------|-----------|
| 409-1 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商  | 3. 1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益                    | 12        |
| <b>411：原住民权利 2016</b>          |                                           |           |
| 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                               |           |
| <b>412：人权评估 2016</b>           |                                           |           |
| 412-1 接受人权审查或影响评估的运营点          | 3. 1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益                    | 12        |
| 412-2 人权政策或程序方面的员工培训           | 3. 1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益                    | 12        |
| 412-3 包含人权条款或已进行人权审查的重要投资协议和合约 | 3. 1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益<br>6. 6. 1. 负责任供应链 | 12、<br>50 |
| <b>413：当地社区 2016</b>           |                                           |           |
| 413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点    | 7. 社区参与                                   | 52        |
| 413-2 对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点    | 7. 社区参与                                   | 52        |
| <b>414：供应商社会评估 2016</b>        |                                           |           |
| 414-1 使用社会标准筛选的新供应商            | 6. 6. 推动供应商共同成长                           | 50        |
| 414-2 供应链对社会的负面影响以及采取的行动       | 6. 6. 推动供应商共同成长                           | 50        |
| <b>415：公共政策 2016</b>           |                                           |           |
| 415-1 政治捐赠                     | 报告期间未发生此类情况                               |           |
| <b>416：客户健康与安全 2016</b>        |                                           |           |
| 416-1 对产品和服务类别的健康与安全影响的评估      | 2. 2. 发展绿色产品<br>6. 5. 1. 保障产品质量           | 10、<br>48 |
| 416-2 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件     | 报告期间未发生此类情况                               |           |
| <b>417：营销与标识 2016</b>          |                                           |           |

|                               |                                                                                           |                         |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| 417-1 对产品和服务信息与标识的要求          | 2. 2. 发展绿色产品<br>6. 5. 1. 保障产品质量                                                           | 10、<br>48               |
| 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                                                                               |                         |
| <b>418：客户隐私 2016</b>          |                                                                                           |                         |
| 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 | 6. 5. 2. 维护客户权益<br>报告期间未发生此类情况                                                            | 48                      |
| <b>419：社会经济合规 2016</b>        |                                                                                           |                         |
| 419-1 违反社会与经济领域的法律和法规         | 3. 1. 尊重员工，依法保护员工的合法权益<br>6. 1. 诚信理念<br>6. 3. 反腐败和反欺诈<br>6. 6. 2. 负责任矿产供应链<br>报告期间未发生此类情况 | 12、<br>44、<br>45、<br>51 |

歌尔股份有限公司董事会

二〇二二年三月二十九日