

歌尔股份有限公司

Goertek Inc.

**Goertek**

二〇二〇年度企业社会责任报告

证券简称：歌尔股份

证券代码：002241

二〇二一年三月二十六日

## 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 11 份社会责任报告，报告时间范围为 2020 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 2020 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规范运作指引》，参考国际标准化组织《ISO 26000：社会责任指南》和中国社会科学院《中国企业社会责任报告编写指南》，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：[www.goertek.com](http://www.goertek.com)。

## 1 公司概况

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，主要从事声光电精密零组件及精密结构件、智能硬件整机和高端装备的研发、制造和销售。歌尔致力于服务全球科技和消费电子行业领先客户，为客户提供垂直整合的产品解决方案以及相关设计研发和生产制造服务。

公司在声学、光学、MEMS微电子、精密制造等领域内具有创新性的竞争优势，可以为客户提供包括声学、光学、微电子、结构件等精密零组件和智能硬件整机系统在内的垂直整合的产品解决方案，以及从ID设计、研发、测试到自动化生产制造在内的“一站式”服务。公司始终坚持自主研发、自主创新，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通过“ODM”、“JDM”等模式，同行业领先客户合作进行产品研制，并积累了丰富的产品项目经验。

公司在全球范围内广泛设立分支机构，同全球科技和消费电子行业内的领先客户建立了长期良好的合作关系。公司坚持自主研发投入，专利申请数量和产品技术水平不断提升，产品解决方案和服务能力持续获得客户的认可。根据相关行业统计数据，公司在微型麦克风、微型扬声器、MEMS传感器、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占据显著的市场地位。2020年中，公司荣获中国电子元件百强企业第3位、中国制造业民营企业500强第145位、中国民营企业500强第263位、中国电子信息行业联合会常务理事单位等多项荣誉。

- 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。2020 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。推进品质、精益等特色子文化建设，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，分层分类梳理公司级荣誉体系，有效保障公司文化落地，凝聚了全员共识。

## 2 公司治理

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》、《深圳证券交易所上市公司规范运作指引》和中国证监会有关法律、法规和规范性文件的要求，按照中国证监会、山东证监局、深圳证券交易所的要求，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。

截至报告期末，公司治理和运作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。

## 3 社会责任管理

### 3.1 社会责任理念

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。歌尔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。

### 3.2 社会责任管理架构

公司依法建立、健全包括股东大会、董事会、监事会在内的法人治理结构，并在董事会下设立薪酬与考核委员会和审计委员会，不断完善和规范各项内部控制制度，确保公司规范、有效运作。在此基础上，歌尔设有企业社会责任委员会，并设立企业社会责任推进部作为委员会日常办事机构，其下设立专项工作小组，并辐射子公司，有效对接专项工作、发挥专业职能，确保公司社会责任政策有效落地，提供有力保障。

### 3.3 社会责任组织体系

歌尔逐步建立了环境和职业健康安全管理体系，通过了 ISO 14001 环境管理体系和 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证，并引入了欧盟 WEEE/RoHS 指令；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；2016 年，公司通过了知识产权管理体系 GB/T29490-2013、信息安全管理体 ISO/IEC27001:2013 的认

证；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、其他国际 CSR 标准（如全球报告倡议组织的可持续发展报告指南、RBA 行为准则等）及利益相关方的要求，成立企业社会责任委员会，同时组建了公司级的 CSR 推进团队，致力于推进公司包括子公司社会责任管理的持续改善。

3.4 社会责任指标体系

歌尔建立了规范的社会责任目标指标及管理方案，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。

3.5 利益相关方沟通

识别利益相关方，保持与利益相关方之间良好的沟通，以及时了解利益相关方诉求，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。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企业社会责任管理理念、目标、政策、实践等方面进行沟通。

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 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
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

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
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 工作检查	合规经营 公司发展战略 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
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

#### 4 歌尔“战役”——你安心工作，我全力守护

2020 年突如其来的一场新冠肺炎疫情，打乱了全中国人的生活，本该全国上下欢欢喜喜过春节的时刻，却不断传来关于疫情严峻的信息。在当地政府的领导下，歌尔人全力抗疫，保障复工复产有序进行的同时，守护彼此。从员工假期居家，到返岗途中，再到回司出勤；

从住宿管理，到餐饮保障，再到心理关怀，歌尔制定防疫抗疫全景图，全方位关心员工安全与健康。

#### **4.1 公司高层挂帅领导，全力抗疫**

歌尔把疫情防控工作作为最重要的任务，专门成立了由董事长和总裁亲自挂帅的领导小组，加强疫情防控统一领导。

工作组制定紧急防控预案，发布 41 项疫情期间管理规定，全力抗击疫情，并根据实际条件有序恢复公司生产运营，为员工提供零传染保障，努力消除疫情不利影响，确保全年生产经营任务达成。

#### **4.2 线上平台实时掌握员工动态，科技助力防疫**

歌尔用科技助力防疫，迅速开发了疫情管控信息平台，员工可通过微信扫描二维码进入平台，第一时间了解公司相关疫情管控政策。所有员工都可以每天扫码登陆小程序，填报体温状况和居住、外出状况，也便于让公司及时掌握每名通勤员工的行程轨迹。

楼宇车间设置了红外热成像快速体温检测，体温异常等情况都会被迅速知悉；消毒机器人定时对办公场所进行消毒。

#### **4.3 用餐、通勤保障到位，严防疫情传播漏洞**

在歌尔，用餐形式由原先的自助餐调整为个人套餐。餐厅接待人员全部“武装”上岗，工具、场所消毒不停，每日菜谱线上早知道。

在餐厅入口进行红外线测温，取餐区设置一米线保持安全距离，取餐后到达指定就餐区、就餐时方可摘掉口罩。餐桌做了隔离分区，提倡单人单桌用餐，要求单向用餐，分时段分区就餐。



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。

防疫期间，在住宿方面，员工分类识别，合理调配住宿资源，做好安全隔离。返岗隔离期，免费配备被褥、脸盆、拖鞋、洗漱用品“八件套”，真正实现拎包入住，一日三次免费送餐上门，荤素搭配保障营养。

歌尔应急专线 24 小时开通，医务室门诊 24 小时值守；设置分诊系统，对居家和外地员工电话问诊，远程关爱；围绕病毒和安全居家、出行、工作，歌尔的医疗团队制定了完整通俗的医疗科普内容。

#### 4.4 歌尔返岗专列、专车，点对点护航

为了让员工顺利返回潍坊，歌尔返岗项目组和铁路部门合作，用一趟又一趟“歌尔返岗专列”，将滞留在东北、河北等地的一千多名新老歌尔人安全“接回家”。

2020 年 3 月 10 日中午，整整 9 个火车车厢，承载了 660 名歌尔员工，从佳木斯火车站出发的“歌尔返岗专列”顺利抵达潍坊火车站。它跨越 2500 公里，途径五个省份，经停哈尔滨西站、长春站、唐山站等 16 个站点。2020 年 3 月 25 日，第二班承载着几百名员工的歌尔返岗专列再次抵潍。火车上，人员能吃上热乎的盒饭，餐食有保障。歌尔提前为所有乘车的员工完成购票，员工凭借身份证免费、快速乘车，每个人的座位不相邻，按时量体温。



在山东省内，菏泽、济宁、聊城、临沂等省内 40 多个县市均有歌尔复工直通车的上车停靠点，免费将新老歌尔人接回歌尔。所有大巴车出车前、出车后会进行两次整车消毒，不留死角。此外，为了自驾返回潍坊的歌尔人顺利返岗，在高速出口，歌尔防疫小组人员 24 小时值班，接返岗员工“回家”。



在歌尔的越南工厂，防疫复工两不误。为了保障越南工厂积极开工顺利，将滞留在国内的员工安全送回岗位，歌尔积极对接航空公司，安排“歌尔返岗专机”。通过专门的通道、专门的登机办理及安检通道，几百位员工高效登机。专机从青岛流亭机场出发，将大家安全送到越南工厂，全程无缝对接。

## 5 员工关爱

人是企业价值的创造者，人力资源是歌尔的核心资源，是歌尔核心竞争力的基本组成要素。歌尔实施“一流的人才”战略，促进人力资源的培养与开发，实现歌尔与员工的共同成长。2020 年歌尔员工总人数为 87,346 人，服务于歌尔的不同业务领域。

## 5.1 尊重员工，依法保护员工的合法权益

公司奉行“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，杜绝一切关于宗教、种族、性别、政见、地域、肤色等其他因素产生的歧视行为。同时，严格执行男女员工同工同酬，并积极培养提升员工能力与素质。公司全面贯彻《劳动法》、《劳动合同法》、《社会保险法》及其他相关法律法规，依法合规开展员工管理工作，严禁强迫劳动，禁止雇佣童工。

公司十分重视员工自身的成长和发展，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，包括新员工入职培训、职业技能培训、管理能力提升培训等，帮助员工持续学习，实现能力增值。同时，公司定期开展工伤预防知识培训，并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。

根据《就业促进法》、《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《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。

歌尔设立内部监察组织，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。

## 5.2 员工薪酬与福利

公司坚持“一起创造，一起分享，一起成长”的文化理念，持续完善有市场竞争力和高绩效导向的薪酬激励体系。通过优化分配机制，让员工共同分享企业效益的增长。

2020 年面对新冠肺炎疫情和经济环境挑战，公司坚持每年一次的薪酬调整计划，在政府最低工资标准不调整的基础上，启动直接人力分层分类专项，升级直接人力薪酬结构，依据地域、业务模式设计了差异化的直接人力薪酬政策，提升了一线员工的收入体验，提高了员工整体薪酬竞争力。同时，公司针对重点岗位关键技术人才，继续实施专项政策，精准化的激励和保留。对支持长远发展的后备人才，继续有力度的提升毕业生薪酬水平并推出“精英人才”吸纳计划。

针对核心骨干员工，歌尔在 2020 年实施股权激励计划作为重要激励手段，持股人数持续增加。公司股价不断提升，员工股权激励收益明显增长，管理团队和核心骨干凝聚力显著提升。除此之外，公司还致力于构建具有歌尔特色的多元化福利体系，依托资源优势，为员工提供子女教育、住房改善、医疗保健、便利生活在内的多方面福利。

歌尔自成立以来就非常重视员工的身心健康，在制度保障、生活配套、关爱活动等方面做出了许多探索和行动。歌尔在潍坊各产业园区设有医务室，为公司出资为员工提供基础医疗服务的非营利性机构，先后开设了 6 个健康医疗保障站，由潍坊第二人民医院资深大夫坐诊，主要服务于歌尔员工，实行以员工健康为中心、员工需求为导向的服务宗旨，努力为员工提供优质平价的医疗服务，保障员工的身体健康。2020 年，公司将医务室升级为门诊部，采购了彩超、检验等国内大型的先进医疗设备，增设了急诊、外科、妇科、五官、影像、检验等科室，可为员工提供各种影像、生化检查等一站式就医服务，同时可为公司员工和家属提供健康体检服务。新冠肺炎疫情期间根据政府要求结合公司实际制定了《歌尔新冠肺炎疫情应急预案》、设置隔离宿舍和应急监测点等一系列管控措施，保障了公司零疫情；与潍坊市疾控中心、上级医疗机构联合开展疾病宣传、线上健康讲座等活动 30 余次；到车间、餐厅和宿舍进行卫生监督检查 35 次，有效预防了传染病的发生和流行；与潍坊市人民医院、潍坊附属医院、潍坊市中医院、阳光融和医院等当地三甲医院签订战略合作协议，打造就医绿色通道，保障员工身体健康。

为更好地提供 e 关爱和保护孕期、哺乳期女员工，2020 对潍坊各园区 5 个爱心妈妈小屋进行了标准化升级，内部配备有保鲜柜、沙发、茶几、单人床、挂钟、衣橱、洽谈桌、微波炉、书籍等，主要供孕期和哺乳期员工休息使用。“爱心妈妈小屋”在实际运作中坚持一屋多用，如：在“爱心妈妈小屋”开展关爱女性、健康生活系列活动；把“爱心妈妈小屋”建设成为“健康咨询站”、“心理疗愈站”，让“爱心妈妈小屋”更多地满足广大女员工的生活工作需求；邀请专业心理健康专家和养生保健专家，为孕期、哺乳期女员工提供健康讲座、心理咨询、养生保健方法学习等服务。在越南歌尔，为了给哺乳期女工提供休息区域，公司成立哺乳室。

另外，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、健身区等，室内有多功能休闲吧（功能涵盖 KTV、影吧、网咖、水吧、台球等）、职工书屋、舞蹈室、乒羽中心、影院等，培养员工多元化的兴趣爱好，营造健康向上的生活氛围。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。2020 年开展团购活动 25 项，商城浏览量 33 万+，访客数 9 万+，新引进合作商 24 家，参与人次 1 万+，为员工节省 160 余万元，创新开展了汽车、电动车、果蔬、中秋&春节等主题团购活动，深受员工喜爱。



2020 年歌尔持续加强工会的职能建设，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。工会还专门设立开通了歌尔 24 小时服务热线、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，及时充分地了解员工心声，解决员工诉求。2020 年度，工会从微信、邮件、热线电话等各渠道接收员工反馈信息 1,842 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，切实让员工感受到工会是“员工之家”。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。2020 年，共计接收法律咨询 150 余例，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。

为了提高员工满意度，在公司工会的政策指引下，越南歌尔加强了子公司工会的建设，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。工会还专门设立热线电话、邮箱、满意度调查、员工意见箱、座谈以及ZALO公众号等反馈平台，及时充分地了解员工心声，解决员工诉求。2020年度，工会从各渠道接收员工反馈信息 50 余件，关闭率 100%，及时有效帮助员工解决各种问题，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。为了体现越南当地的相亲相爱政策，工会组织帮扶活动，跟公司领导一起为有困难的员工送去温暖。

为了表扬和鼓励在工作中做出突出贡献的员工，激发员工的工作热情，越南工会组织优秀员工表彰大会，高度肯定优秀员工的付出，希望他们可以继续保持优秀员工的品格，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。



### 5.3 员工职业发展与成长

2020 年公司深入推进变革项目，HR 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，助力公司人才发展战略。公司培训部门发挥文化、机制、政策的牵引力，协同各业务部门，着力开展干部、新员工、专业线人才培养项目，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送链。

2020 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。HR 拉通各专业线平台进行培训项目升级，通过升级新员工培养体系，包括校招人才培养（歌尔之翼项目）、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；通过实施试点专业线人才培养项目，持续赋能专业人才（财经专项、品质专项、精益专项、供应链专项、HR 专项等培训项目），不断夯实业务基础，促进各专业序列人才能力稳健提升。干部部承接公司战略，深化干部标准落地，系统化推进干部培养，通过 G-Plan、M800 等培训项目，实现干部能力培养及应用、加强干部思想建设，为公司持续提供“思想过硬、能力过关”的高素质干部。

企业竞争的核心是人才竞争。为提升公司核心竞争力、搭建学习型组织、培养学习型人才，2020 年由 HR 主导，全面强化公司培训运营体系，不断补充讲师与课程资源。规范培训学时考核及应用，加强培训专业度，提升培训效果。2020 年公司共开发 300 门课程，同步

认证讲师 300 人，人均培训学时达到 51.31 小时。为保证人才成长支撑公司战略要求，大力推进人才培养工作，2020 年高管发挥带头作用积极授课，人均授课学时达 14.56 小时。

2021 年歌尔将持续全面整合公司资源，强化培训资源平台建设，在 2020 年试点专业线的基础上带动其他专业线人才培养，同时继续加强各业务序列人才培养并优化通用项目设计方案。优化 E-Learning 线上学习平台、整合培训信息化系统，丰富公司标准课程及认证讲师资源池，利用线上线下、内外部相结合等多种培训方式，为各类群体提供更加全面的学习资源和特色的培养项目。

为了更好地培养优秀基层员工，2020 年公司成立员工管理部和歌尔工学院，聚焦技能人才培养，实现技能人才培养体系升级，进行直接人力资源全链条管理，负责直接人力精益配置与结构规划、资源开拓与人力招聘、核心人员留用成长及战略储备培养输送、员工关爱与归属文化建设。同时，技师/班长成长发展体系继续升级优化，形成技师/班长成长发展体系标准文件并发布，包括管理制度 2 份、各模块操作流程及规则文件 13 份。各事业群对现有成长发展体系进行资源优化、模式升级：启动 JW100、JW30 培养专项，借用体系培养输出班长核心人才 145 人；结合事业群业务模式及特点，寻找班长业务痛点，优化体系运营管理；启动星级矩阵专项，共输出 40+设备的星级能力矩阵并进行培养培训，提升技师各项设备能力素质；启动工艺师标准升级专项，共刷新 15 个岗位体系文件，评定 77 名工艺师。

同时，根据人才战略，公司进行多模式人才培养，整合社会职业学院资源开办匠造班，并首次输出 188 名储备工艺师，作为公司核心关键人才进行关注和培养。工学院不断探讨产教融合新模式，分别于 2020 年 5 月、8 月入选山东省第一批产教融合型企业、国家级产教融合型企业培育库，11 月国务院教育部长考察工学院对创新培养模式给予赞扬，同月与曲阜师范大学签署合作办学协议，开启本科生培养模式。为传扬匠道精神，各事业群学习借鉴标杆公司，进行匠道场建设，传播匠道精神。同年启动新入职技师“匠之新星”培训，开发专业技能型培训内容，促进新员工快速融入、快速成长。

2020 年，在越南歌尔，共完成了 98 名歌尔之翼专项培养集训，得到了各部门领导和参训学员的认可。



#### 5.4 员工职业健康安全

公司始终将员工的安全作为重中之重。2020 年，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，降低职业病发生的风险。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。在培训方面通过线上、线下多种方式对员工进行职业健康专项培训，有效提升员工的职业健康安全意识和自我防护的认知。公司从推行职业健康工作以来，职业病病例 0。

2020 年，公司推动危险化学品库存管理信息化，利用 WMS 系统，初步开发了危险化学品库存管理系统，实现对危险化学品库存的实时查询和超量预警提醒功能，提升了安全管理水平和效率。开发《危险化学品供方安全管理协议》，从源头规范供方的安全责任。

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，2020 年开展了安全管理人员轮训、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 体系知识等专项安全培训，覆盖潍坊端所有 BU 及异地子公司安全管理人员 300+人次，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。

为了提供员工的安全意识，增强员工安全知识技能水平，营造浓厚的安全文化氛围，2020 年公司持续开展安全文化建设，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。

## 5.5 沟通融合

为了关注员工心理健康及压力疏导，公司搭建心理健康服务体系，打造幸福企业，在各园区设有心理咨询室，配备内部培养认证的心灵导师及外部专家团队，及时快速识别常见的精神障碍及心理问题，实施危机干预，避免心理问题造成人身伤亡事件。歌尔在 2020 年组织开展心理健康咨询系列培训讲座 3 场，参与 200 余人次，覆盖公司所有员工关系，以及一线管理人员，课程包含了专业理论、实践案例分享以及团体实操，整体提升了基层管理人员和员工关爱团队的专业水平。同时将每周六下午设为心灵港湾开放日，由公司内部认证的心灵导师提供免费心理咨询服务，服务员工 30 余人次。



为了培养员工多元化的兴趣爱好，引导员工健康向上的文化生活，根据员工意愿，公司成立兴趣社团14个，其中包括文艺类：歌尔艺术团、书画摄影协会、office协会、化妆协会、志愿者协会、心灵港湾、红娘协会；体育类：篮球协会、足球协会、羽毛球协会、乒乓球协会、单车协会、轮滑协会、驴友团。以社团为载体，结合公司企业文化，2020年公司举办了写春联送祝福、集体婚礼、才艺大赛、体育竞技比赛、青年联谊、篮球赛、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。



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，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。



2020 年，歌尔打造员工创意风采展示项目——《歌尔画中话》众创活动，近两百名员工积极参与，结合自身的工作成长感悟，创作 300 余幅展现歌尔人精神面貌及歌尔品牌内涵的画作，结合歌尔发展故事，共同打造具有歌尔文化传播价值的《歌尔画中话》一书，在歌尔中秋街等多个场景使用，员工自豪感得到提升。

在越南歌尔，为了增强员工的身体素质，营造良好的工作休闲氛围，工会组织各部门举行了不少有意义的活动，如羽毛球比赛、男女足球比赛、拔河比赛以及员工才艺大赛等。



在东莞歌尔，公司组织了“圣诞送祝福，默契大考验”活动。平安夜当天，歌小宝为所有员工派发平安果，为大家送去平安与祝福。



## 6 推进绿色发展

环境保护与节能减排始终是公司可持续发展战略的重要内容，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 ISO 14001:2015 建立并实施环境管理体系，且每年接受内外部审核。目前歌尔按 ISO 14001:2015 进行内部管理和改善。环境管理体系适用于歌尔所有区域，应用



于歌尔产品的设计、开发、制造、交付和服务过程中各阶段的环境保护管理。2020 年全年未发生环境保护相关违法事件和相关处罚。

### 6.1 绿色产品

歌尔一直致力于秉承环保设计，推进绿色采购和制造，持续向客户和消费者提供合规产品，将有害物质控制落实在产品生命周期的每一个环节。

2020 年，在对标国际电工委员会最新标准的同时，不断完善内部管理体系：

5 月，公司邀请外部专家对 IECQ QC080000:2017 版有害物质过程管理体系持续培训，新增 43 名合格内审员，并在内部组织 11 次有害物质审核；

6 月，公司发布了首套歌尔绿色产品管理企业标准；

11 月，越南工厂正式获得 SONY GP 认证；

12 月，公司获得客户“最佳产品环保管理奖”，在客户对多种产品类型的限制物质和挥发性有机物滚动审核中，持续达到客户期望。

为了持续提升全员的产品环保意识，公司采取分层分级的方式对产品环保知识进行宣贯贯标，累计培训达 102 场，持续提升全员产品环保意识。

公司拥有高精度检测实验室，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。

绿色环保方面，公司持续关注法律法规动态，2020 年度共查询更新绿色环保相关法规内容 31 个（含 10 个草案），有效识别并确认内部产品的持续符合性。其中，歌尔积极响应国家蓝天计划，提前识别、预防风险，拉通整个供应链，对 1,590 余家供方进行挥发性有机物 VOC 符合性调查，完成 948 颗原材料的切换，并发布公司 VOC 管理规范。



## 6.2 绿色运营

### ◆ 水资源消耗

公司用水主要是取自城市供水系统，对陆上的河流、湖泊、地下水和海上冰川不造成影响。公司采用管理加新技术新设备相结合的方式进行节水管理，制定节水管理制度的同时利用最新的节水技术，加强各项节水管理。

### ◆ 废水

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。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。

### ◆ 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。工业废气经水淋、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。

#### ◆ 噪声

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。

#### ◆ 废弃物处理

公司的废弃物分为一般废弃物和危险废弃物。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。

2020 年继续推广废弃物零填埋的实施工作，通过对回收供应商的影响，避免了 18,400 吨固体废弃物进行填埋处置。

#### ◆ 绿色办公

公司重视办公领域的环境管理，积极培养员工节约意识，通过优化企业管理，如：节约纸张、节约用电、垃圾回收、视频会议等管理措施减少办公资源和能源的消耗。在公司统一管理要求基础上，各地子公司根据国家及当地相关废弃物管控标准，有针对性的管理和管控。

### 6.3 节能减排，减缓气候变化

在 2020 年，以节能指标为牵引，以能管平台数据为支撑，以检查考核为激励，调动全员积极性，挖掘节能潜力，推广节能技术，实施节能改造，提高设备能效，最终达到节能降耗的目的。同时，积极响应国家“努力争取 2060 年前实现碳中和”的战略目标，开发和利用清洁能源，满足客户对清洁能源的要求；落实政府部门的节能政策，参与电力直接交易，助力公司可持续的高效、绿色发展。以下为重点节能成果展示：

1、遵循客户导向，提升能源利用效率。制定三年内比 2019 年能效至少提升 20%的目标，通过参加能效培训，邀请专家现场审计等形式，对产品线实行能效提升改造项目。2020 年度在客户产品线范围内的空压系统、回流焊系统、流水线系统、照明系统等实施能效提升项目 7 个，总体能效提升 7%以上，年度折合节省标准煤 453tce。

2、太阳能光伏分布式发电项目。利用公司闲置屋面累计建成分布式光伏发电 32MWp，采用合同能源管理模式，所发电能自发自用、余电上网。2020 年度为公司提供清洁电力 3,433 万 kW·h，折合节省标准煤 4,219tce。

3、太阳能集热系统。在生活区屋顶安装太阳能集热系统产生热水，减少天然气消耗。公司累计安装太阳能集热系统 7 套（真空集热管 44,700 支），总集热容量 390 吨。2020 年度折合节省标准煤 464tce。

4、空压机余热回收系统。充分利用空压机余热，提高能源使用效率。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 台/套，回收热功率超过 3,360kW。2020 年度折合节省标准煤 800tce。

5、变频/磁悬浮节能技术应用。根据冷水机系统和空压机系统运行中随着负荷波动的情况，采用变频技术和磁悬浮技术进行调节，配备变频冷水机 8 台/套（控制制冷量 8,000RT），磁悬浮冷水机 1 台/套（控制制冷量 1,000RT），配备变频空压机 7 台/套（控制功率 1,985kW），同时，已搭建冷水机自动控制系统和空压机自动控制系统，实现集中调配。2020 年度折合节省标准煤 1,151tce。

6、中央真空系统的应用。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，进行了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。累计安装 20 台螺杆变频真空泵，合计功率 263.4kW，2020 年度折合节省标准煤 1,155tce。

7、冷水机节能自控系统的应用。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，节能率为 19.06%，制冷系统能效比为 4.34。2020 年度节省电能 104 万 kWh，折合节省标准煤 128tce。

8、宿舍空调集控系统的应用。为了改善员工的住宿环境，提高员工满意度，在公司所有的宿舍楼内安装 9,060 台高能效的冷热两用变频空调。为避免空调电量的急剧增加，建设宿舍空调集控系统，采用温度管控和时间管控的策略，通过信息化手段，实时监测和控制每

一台空调的使用，在保证环境温度舒适的前提下，杜绝了员工不合理使用空调的现象，大大降低了空调电费支出。2020 年度折合节省标准煤 393tce。

9、能源管理平台建设。随着公司业务量的快速增长，公司电费成倍数增长。降本增效、提高能源利用率成为公司能源管理部门和使用部门的重要工作。为了解决能源数据分散不统一、数据共享度低、不能及时获取能源成本数据进行节能分析、问题不能查找追溯等问题，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，平台内容包括数据展示、能效分析、数据查询、实时监控和系统管理模块。通过平台的建设，提升了能源数据利用率、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。

## 7 公平合规经营

遵守法律法规是歌尔运营最为基础的要求。歌尔恪守商业道德，坚持诚信经营与合规经营，定期识别、评估内外部法律风险，不断完善各项内控制度，在销售、采购、工程建设、安全生产、财务、人力资源等各环节建立了严格的执行与监督程序，严格监控和防范公司与客户、供应商进行各类商业贿赂活动。

### 7.1 遵守商业道德，提供良好的售后服务

歌尔秉承“客户导向、员工成长、诚信务实、合作共赢”的价值观，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一站式服务，以具备创新性的综合优势，为客户提供优质的产品和服务，为中国制造树立良好的国际形象。公司在经营中严守商业道德，妥善保管客户、供应商信息，严格遵循与客户、供应商签署的保密协议；遵守客户责任认证制度，与客户共同遵守企业社会责任；积极建立合作共赢的客户关系，主动收集、处理客户声音，提升客户满意度，赢得客户信赖，打造歌尔在高新科技行业内的全球性声誉。以积极的态度和勇敢的姿态面对疫情和政治经济形势，用热诚服务客户，用极致创新技术，用匠心锤炼产品，获得国际一流品牌客户的广泛认可，将歌尔在经济社会发展中的位置推向新的高度。

### 7.2 反腐败反商业贿赂

为了杜绝腐败贿赂等行为，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罚外,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歌尔供应商,将依据相关制度对其处罚,并取消其合作资格,同时视情节严重程度追究其法律责任。

2020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,举办了多场针对采购等关键岗位的廉洁培训,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。

### 7.3 知识产权保护

公司知识产权工作在公司经营活动中的作用持续提升。2020年,以公司战略为指引,市场和技术为导向,以知识产权的价值创造和价值实现为工作的内驱力,公司成立知识产权专利部和知识产权策略部,在高价值专利布局组合能力的实现和申请、保护运用规则的制定、专利运营上相得益彰。聚焦到公司光学、虚拟/增强现实、智能穿戴、智能音频等战略业务的新技术方向,开展专利布局,在传统的声学、智能制造和智能装备等主营核心业务上,提高专利的申请质量及布局组合能力,挖掘高价值专利,提高发明占比及授权数量,公司的扬声器振膜材料核心专利获得2020年度山东省“新高赛”第一名。公司积极利用专利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,获取优质项目,积极开展专利维权工作,在北京、青岛、深圳等地知识产权法院/法庭进行司法保护,并取得了一定的成效,在关键的技术领域取得友商认可,获得了对外专利许可费,占领了技术优势,提升了公司形象,助力了企业经营。

2020年,公司共申请专利3,585项,其中发明专利1,907项,获得发明专利授权915项。截至2020年12月31日,公司累计申请专利22,350项(其中国外专利累计申请量2,714项),发明专利申请量10,563项;公司累计授权量12,850项,发明专利授权量3,129项,体现了公司强大的研发实力。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”、“山东省新旧动能转换高价值专利培育大赛一等奖”,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。

## 8 供应链 CSR 管理

### 8.1 责任供应链

歌尔与供应商紧密合作，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。歌尔携手各合作伙伴一起参与开发、生产、销售、服务等一系列有利于社会发展的活动，在这个活动中和供应商建立以互相信赖的合作关系，要求供应商遵守各项法规以及国际组织间协议；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。歌尔实施廉洁、诚信、环保的歌尔供应商管理高压线，通过与供应商签订《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，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。

公司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。

### 8.2 负责任矿产供应链

歌尔股份有限公司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。对于高于国际标准的客户要求，歌尔依然遵循并推动相应供应商共同践行。

公司每年进行至少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。必要时，公司会与供应商一同识别风险、确认原料的基本采购信息以及供应链中任何潜在的警示信号，及时采取应对措施，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。

## 9 参与社区公益活动

在公益活动“歌尔·一起”计划中，公司利用自身科技优势，将 VR、AR、无人机等科技带进特色教育资源匮乏的学校课堂。2020 年，40 余位歌尔股份志愿者利用休息时间走进安丘辉渠学校、安丘雹泉学校、临朐嵩山小学、临朐卧龙小学课堂担任“成长特派员”，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。公司还将无人机、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 2021 年初，“歌尔·一起”计划已覆盖安丘、临朐地区学生千余人，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，为学校替换老旧课桌椅百余套，完成几百个学子的“小心愿”。



公司在做好生产经营的同时，积极履行社会责任，参与社区公益活动，成立“红马甲”志愿服务队，开展美化环境、文明交通、戒烟倡导等文明创建活动，定期到儿童福利院、养老院等机构开展爱心慰问。截至目前，“红马甲”已拥有固定志愿者 300 余名，累计开展活动 200 余次。2020 年，“红马甲”开展了环境治理专项活动，100 余名志愿者利用午休时间深入园区的吸烟区和卫生脏乱区，拿起笤帚和簸箕带头清扫垃圾和烟蒂，并进行文明宣导，用实际行动感召员工的环保意识，各园区现场的环境得到了明显改善，为创建文明歌尔贡献了自己的力量。

秉承奉献、互助、感恩的家园文化理念，2020 年公司开展了“寻找小天使”活动关爱员工子女，“一起坚守，共向美好”活动关爱员工配偶，“陪伴左右，感恩在心”活动关爱员工父母，春节期间慰问困难员工等 5 项主题援助活动，累计援助 84 人，援助重症员工及亲属 79 人，困难员工 5 人，援助金额 131.5 万元。

### **员工自发成立的“阳光爱心资金”，继续发光发热**

2020 年，员工自发成立的“阳光爱心资金会”继续发光发热。各资金会成员、爱心同事继续坚持以企业为基础、主动参与为原则，以爱心救助、无私奉献为纽带，凝聚各方面力量，组织各项公益活动。儿童节前夕，“阳光爱心资金会”组织了关爱员工子女专项活动，我们走进这些特殊小天使的家里，带去满满的善意与祝福，用一份份爱心去开启一个个童年的梦想，给一个个家庭带去新生和希望；“团圆中秋，共享佳节”。中秋节来临之际，“阳光爱心资金会”对内走进员工困难家庭，送上爱心物资，带去关心与鼓励；对外走进社会，看望走访卧床多年的贫困残疾人士，爱心团队为其带去了礼品及慰问金，鼓励他们积极乐观地面对人生。

12 月 5 号是第 35 个国际志愿者日，为更好的帮助困难群体，服务青少年成长发展，大力弘扬互助友善、守望相助的社会风尚，阳光爱心资金会组织了以“关爱贫困家庭学生，志愿者日送温暖”为主题的爱心活动。活动得到了广大同事的积极响应，纷纷主动捐钱捐物。“阳光爱心资金会”不仅给他们送去了歌尔庄园的食用油、大米、面条、牛奶、八宝粥等生活物资，还为小朋友精心准备了棉服、鞋子及部分现金；爱心同事鼓励他们一家要继续坚强的面对挫折，坚持总会有希望。扶贫助困献爱心，殷殷关爱公益情。公益爱心活动使我们感触颇多、收获良多。“阳光爱心资金会”将永不停歇，助残扶弱、扶危济困，为更多的弱势群体带去温暖、带去希望！

## **10 报告后记**

### **未来展望**

企业社会责任的发展是企业长远发展的必然，歌尔将一如既往地推进企业社会责任工作，不断提升员工满意度和自豪感，节约资源，保护环境，积极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。2021 年，公司将始终坚持匠心匠造、持续改善的经营理念，追求卓越，用科技为人类创造美好。

## 企业 2020 年度荣誉表

荣誉称号	评奖机构
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
2020 年山东民营企业 100 强	山东省工商业联合会、山东省工信厅等
2020 年山东省“新一代信息技术”产业民营企业 100 强	山东省工商业联合会、山东电子学会等
2020 年新冠肺炎疫情期间抗疫先进单位	中国电子音响行业协会
2020 年中国民营企业 500 强-263 位	中华全国工商业联合会
2020 年（第 33 届）中国电子元件百强企业第三名	中国电子元件行业协会
2020 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
2020 年度山东省制造业高端品牌培育企业	山东省市场监督管理局
潍坊市工业设计产业创新联盟副理事长单位	/
中国制造业民营企业 500 强 2020 第 145 位	中华全国工商业联合会
潍坊市标准创新奖	潍坊市人民政府

歌尔股份有限公司董事会

二〇二一年三月二十六日