

Goertek



2024 年度 环境、社会和公司治理 (ESG) 报告

歌尔股份有限公司
Goertek Inc.
证券代码: 002241

目录

关于本报告 01

董事长致辞 02

关于公司 03

ESG管理 07

附录 78



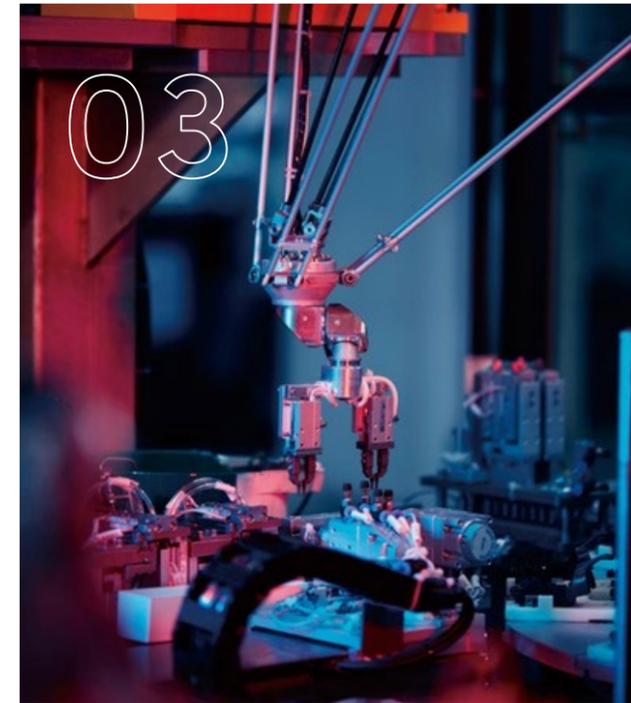
责任担当 深耕蓄势促成长

公司治理	11
风险管理	15
商业道德	18
知识产权保护	20
信息安全与隐私保护	20



绿色智造 践行高质量发展

应对气候变化	23
优化资源使用	27
保护生态环境	33
化学品管理	36
清洁技术探索	41



匠心匠造 开放链接全世界

品质优先	44
引领科技创新	48
促进人才发展	51
可持续供应链	70
履行社会责任	76

关于本报告

本报告旨在披露歌尔股份有限公司（以下简称“歌尔股份”“公司”“我们”）在环境、社会及公司治理（ESG）方面的管理及表现，与各利益相关方进行沟通，回应利益相关方需求。

报告范围

本报告的报告范围包括歌尔股份有限公司及子公司。报告涉及数据的覆盖范围与计算方法已于报告中进行标注。

报告期间

本报告为年度报告，报告期间为2024年1月1日至2024年12月31日。如无特殊说明，本报告中的“本年度”均指代上述报告期间。为确保报告内容的连贯性，部分内容可能超出该时间范围。

编制依据

本报告遵循深圳证券交易所发布的《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》，并参考深圳证券交易所发布的《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》、全球可持续发展标准委员会（GSSB）发布的《GRI可持续发展报告标准》、联合国2030年可持续发展目标（SDGs）以及公司利益相关方需求编制而成。

报告获取与反馈

本报告以中英文两种语言发布，如有歧义，应以中文版本为准。

本报告电子版可在公司官方网站浏览及下载：



网站地址：<http://www.goertek.com>

如对本报告有任何疑问或意见，可通过以下方式与公司进行联系：



地址：山东省潍坊市高新技术产业开发区东方路268号



邮编：261031



电话：0536-3055688



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

董事长致辞

2024年，我们紧跟全球科技浪潮，以“成为受尊敬的全球一流企业”为愿景，坚定践行ESG理念，履行社会责任，汇聚全员力量，为客户、员工、合作伙伴及社会创造价值。这一年，我们继续入围Brand Finance“中国品牌价值500强”榜单，连续11年上榜全国工商联“中国民营企业500强”榜单。

以高水平开放链接世界，行稳致远

面对复杂多变的全球市场，我们始终坚持以开放的姿态链接世界，紧抓AI+元宇宙产业机遇，深耕战略大客户，拓展战略业务，提升智能制造水平，打造智能工厂。我们充分发挥区域优势，完善国际化布局，向管理要效益，推进全面持续改善，实现了业务的跨越式发展。这一年，我们以更高水平的开放姿态，在全球舞台上展现了强大的竞争力和创新活力。

以技术创新驱动未来，匠心同行

作为科技创新的前行者，我们始终坚持“匠心匠造、持续改善”的理念，聚焦前沿领域，强化技术创新，加快培育新质生产力，推动产业升级。通过持续的研发投入和技术突破，为全球客户提供了更智能、更创新的解决方案。公司的技术实力不断增强，不仅巩固了在全球产业链中的地位，也为行业发展做出了应有的贡献。

以绿色低碳践行责任，可持续发展

在碳中和目标的指引下，我们始终将绿色发展作为核心战略之一，致力于降低产品制造及运营全生命周期对环境的影响。通过系统性推进节能降耗改造、加大清洁能源使用比例、优化资源利用效率等一系列举措，显著提升了生产运营的绿色化水平，为企业的低碳转型注入了强劲动力。我们坚持高目标牵引，以技术创新和管理优化为双轮驱动，持续推进绿色制造深度实践，为建设更加绿色、可持续的未来贡献歌尔力量。

以合作共赢共创价值，携手共进

我们始终与合作伙伴、员工及社会各界携手，践行负责任采购理念，构建绿色、安全、可持续的供应链。我们坚持以人为本，打造多元、包容的工作环境，优化福利体系，助力员工成长。公司积极承担社会责任，为社区和需要帮助的人送去温暖，让科技惠及更多人的生活。公司通过优化人力资源体系，全球布局人才，提供多元福利，进一步提升员工的归属感与幸福感，实现了企业与员工的共同成长。

我们始终践行“客户导向、员工成长、诚实守信、合作共赢”的核心价值观，以创新变革为驱动，不断践行“科技创造健康·美”的使命。未来，我们将继续以开放的胸怀、创新的精神、绿色的理念和合作的态度，与所有利益相关方一同迈向更加可持续的未来！



姜滨

歌尔股份有限公司董事长

关于公司

公司概况

歌尔股份有限公司（证券代码：002241）是一家在全球范围内布局的科技创新型企业。公司成立于2001年6月，总部位于山东省潍坊市。2008年5月在深圳证券交易所上市，并已被纳入沪深300指数和深证100指数。

歌尔股份服务于全球科技和消费电子行业领先客户，以精密零组件、智能整机和高端装备的研发、制造和销售为主要业务，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、MR混合现实、AR增强现实、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。

歌尔研发布局全球，在美国、日本、韩国、丹麦等海外国家以及北京、潍坊、青岛、上海、深圳、南京、西安等国内主要城市设有研发中心，以声学、微电子、光学等为主要技术方向，通过集成跨领域技术，为客户提供系统化的整体解决方案。公司通过持续的技术创新和业务拓展，不断强化在精密制造和智能制造领域内的核心能力，实现与国际一流客户的合作共赢、共同成长。



歌尔股份有限公司

公司文化

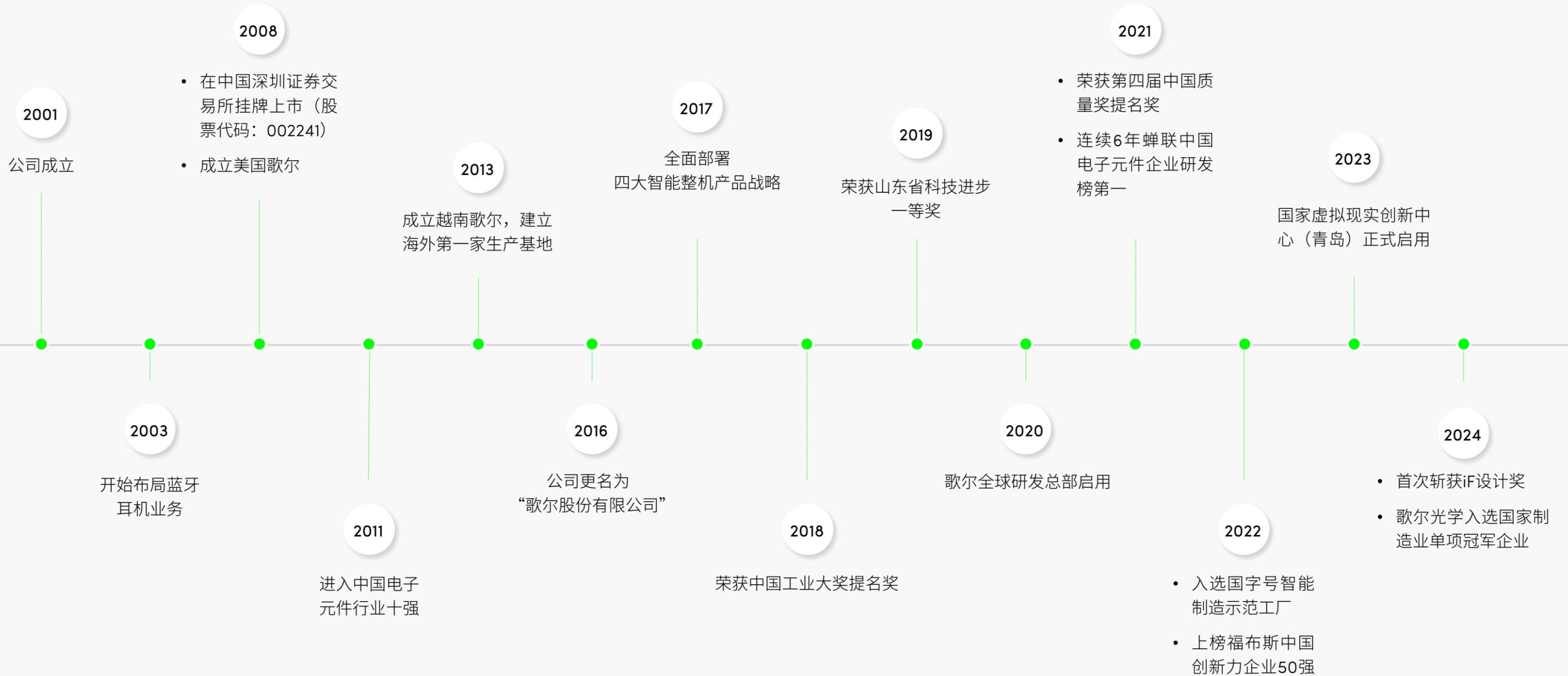
公司的文化口号是“一起创造 一起分享 一起成长”，肩负“科技创造健康·美”的使命，怀抱“成为受尊敬的全球一流企业”的愿景，秉承“客户导向、员工成长、诚实守信、合作共赢”的核心价值观和“卓越、主动、务实、创新”的企业精神，坚持“匠心匠造、持续改善”的经营理念，形成了以四个核心价值观和四个企业精神为主体的“一起”文化理念模型。

使命 科技创造健康·美

愿景 成为受尊敬的全球一流企业



公司历程



公司荣誉

重点奖项照片



金融界

2024年度金融界第十三届“金智奖”
年度“杰出绿色低碳突出贡献”奖项



中国经营报

2024中经能源数智化转型卓越表现企业



山东省工业和信息化厅
2024年度山东省“绿色工厂”荣誉称号



德国汉诺威工业设计论坛
2024年德国iF设计大奖
(工业设计作品Flexible VR Glasses产品)

其他奖项

奖项类别	奖项名称	颁奖单位
	2024中国民营企业500强	中华全国 工商业联合会
	2024中国制造业民营企业500强	
	2024山东民营企业200强第9名	山东省工商联、山东省 发展改革委、山东省科 技厅、山东省人力资源 和社会保障厅、山东省农 业农村厅、山东省商务 厅、山东省税务局、山 东省市场监管局
	2024山东民营企业创新100强第5名	
治理类	2024山东民营企业吸纳就业100强第2名	
	2024《财富》中国500强	财富中文网
	2024胡润中国500强	胡润研究院
	中国上市公司市值500强	21数据新闻实验室
	2024胡润中国元宇宙潜力企业榜最具潜力TOP20	胡润研究院

其他奖项

奖项类别	奖项名称	颁奖单位
环境类	山东省“省级无废工厂”	山东省“无废城市”建设工作专项小组办公室
	第二届“大师杯”高效空调系统工程大赛三等奖	中国制冷空调工业协会
社会类	第八批国家制造业单项冠军企业（歌尔光学科技有限公司）	工业和信息化部
	全球电子和家电品牌价值50强	Brand Finance
	中国品牌500强第113名	
	2024中国年度最佳雇主-青岛最佳雇主	智联招聘
	“中国视谷”视觉智能产业新质生产力榜单综合竞争力冠军企业	钛媒体、中国视谷
	2024山东年度非凡雇主	猎聘
	2024校园招聘卓越实践奖	用友

奖项类别	奖项名称	颁奖单位
科技创新类	中国专利优秀奖	国家知识产权局
	首个消费电子类产品佩戴舒适度QTL认证	SGS
	第十届企业改进案例大赛精益专场一等奖、QCC品质改善专场二等奖	中国质量俱乐部
科技创新类	2024数实融合发展大会暨数实融合企业TOP100	中国企业评价协会
	中国2024年VR50强企业榜首	世界显示产业创新发展大会

ESG管理

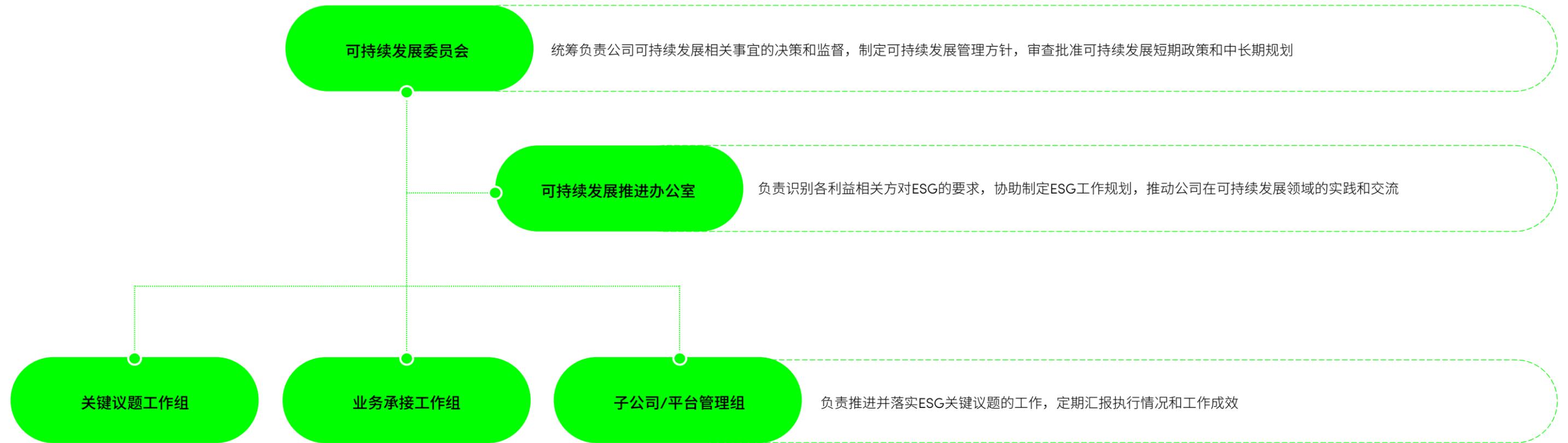
歌尔股份将ESG理念深度融入管理与运营体系，回应客户、员工、投资者等利益相关方对企业ESG表现的关注，持续驱动企业可持续发展。

ESG管理架构

有效的ESG管理体系是公司实现可持续发展目标的有力支撑。公司通过明确ESG管理理念、设立并完善ESG管理架构、制定ESG管理制度，不断提升ESG参与度和管理能力。

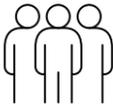
歌尔股份构建了自上而下、层次分明、结构清晰的ESG管理架构，涵盖决策层、管理层、执行层三个层面。公司形成了明确的ESG管理原则、策略和职责分工，以规范、有序推进公司在可持续发展领域的工作，提升公司整体ESG表现。

可持续发展管理架构



利益相关方沟通

歌尔股份充分尊重和维护利益相关方的合法权益，通过多样化的渠道与利益相关方保持沟通，在公司运营和决策中持续关注、回应利益相关方重点关注议题，共同推动公司持续、稳健发展。

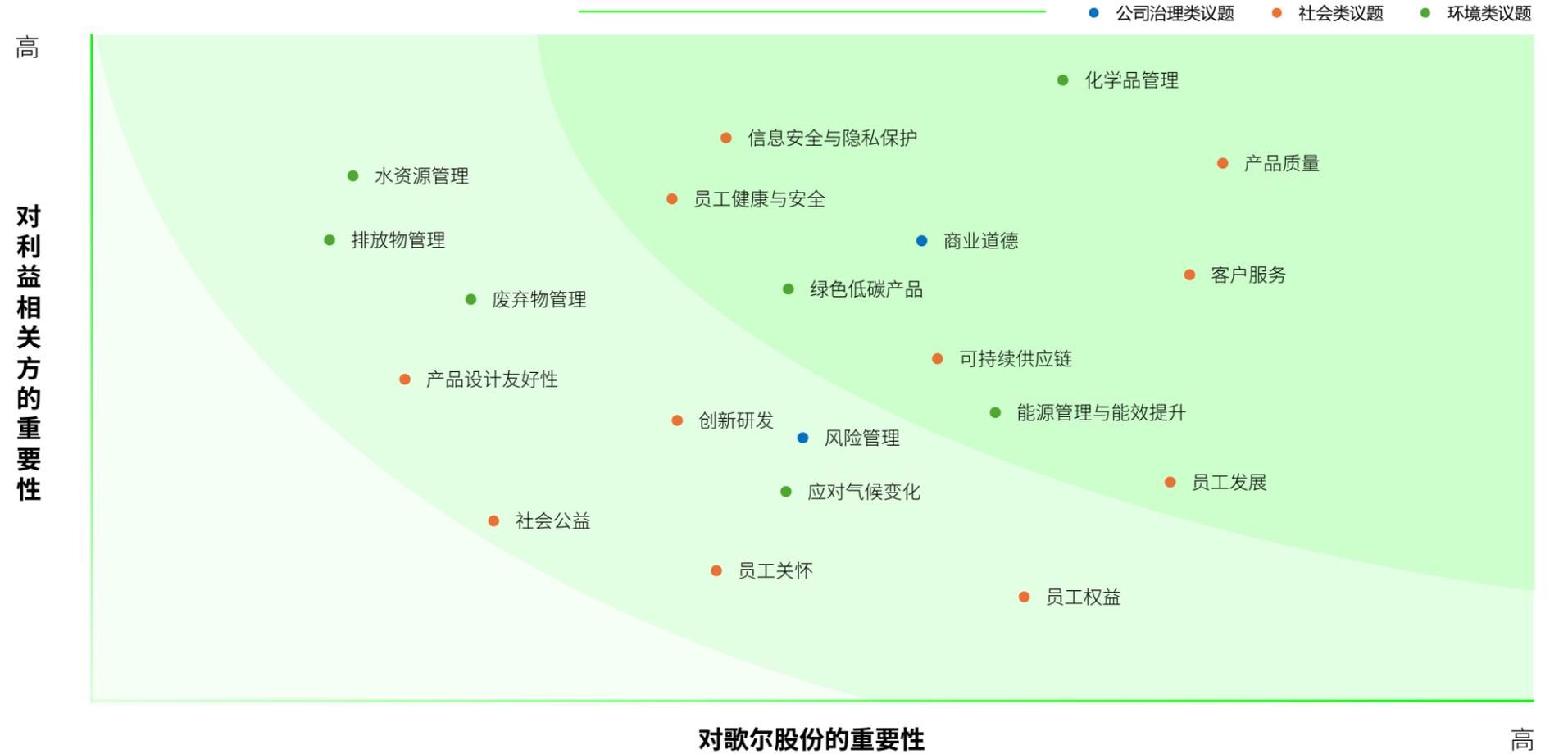
利益相关方	主要沟通与反馈渠道	主要关注议题	利益相关方	主要沟通与反馈渠道	主要关注议题
政府和监管机构 	工作会议 工作汇报 工作检查	废弃物管理 产品质量 员工权益 员工健康与安全	员工 	员工满意度调查 员工接待日 员工提案制度 员工座谈会 意见箱	员工健康与安全 员工权益 员工发展 员工关怀
主要股东及投资者 	股东大会 董事会 投资者交流会议 债券持有人会议	产品质量 创新研发 绿色低碳产品 员工健康与安全 风险管理	合作伙伴及媒体 	专项采访 信息披露 研讨会	创新研发 商业道德 产品质量 化学品管理
客户 	客户满意度调查 拜访客户 专项研讨会	产品质量 商业道德 客户服务 信息安全与隐私保护	社区成员 	公益活动 座谈会 参与社区项目	社会公益 排放物管理 商业道德 信息安全与隐私保护
供应商及承包商 	供货商管理 行业经验交流分享 开展主题培训 合规招标投标	可持续供应链 产品质量 商业道德 信息安全与隐私保护			

实质性议题分析

公司基于核心业务与战略规划，分析自身可持续发展的关键影响因素以及利益相关方的关注点，识别出实质性议题，并构成了ESG实质性议题重要性矩阵，基于矩阵结果开展具有针对性的管理与回应。同时，公司正在积极探索ESG议题财务重要性评估和分析的方法，以更好地指导可持续发展及信息披露相关工作。



歌尔股份2024年实质性议题重要性矩阵图



实质性议题分类

环境类议题	社会类议题	公司治理类议题
1. 应对气候变化	1. 产品质量	1. 商业道德
2. 能源管理与能效提升	2. 客户服务	2. 风险管理
3. 化学品管理	3. 员工发展	
4. 排放物管理	4. 员工权益	
5. 水资源管理	5. 员工健康与安全	
6. 废弃物管理	6. 员工关怀	
7. 绿色低碳产品	7. 信息安全与隐私保护	
	8. 产品设计友好性	
	9. 创新研发	
	10. 可持续供应链	
	11. 社会公益	

01

责任担当 深耕蓄势促成长

歌尔股份致力于打造可持续的治理体系。公司严格遵守法律法规及上市公司管理规定，建立了符合企业自身战略规划、生产经营、行业特性的治理架构，持续加强科学治理，完善内控管理、商业道德、知识产权保护、信息安全与隐私保护等合规体系建设，切实维护广大相关方利益。



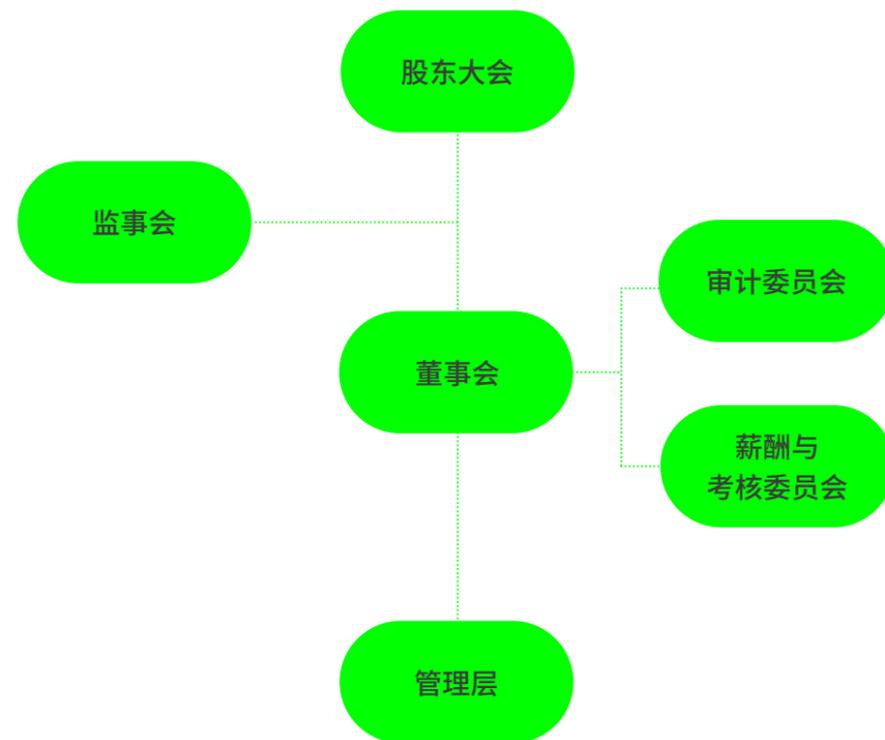
相关联合国可持续发展目标 (SDGs)

公司治理

歌尔股份秉承诚信经营原则，严格遵守《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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及中国证监会等监管部门的要求，建立并不断完善公司治理结构，以进一步规范公司运作，提升公司治理水平。

治理架构

公司已建立由股东大会、董事会、监事会和管理层组成的“三会一层”治理机制，确保公司治理架构和机制的完善性以及运作的高效性。



股东大会

股东大会是公司的最高权力机构。公司严格依照相关法律法规、《歌尔股份有限公司章程》及《股东大会议事规则》等制度，规范执行股东大会的召集、召开及表决程序。公司通过提供网络投票等方式，提升中小股东参与股东大会的便利性，充分保障中小股东行使权利。公司聘请律师对股东大会进行现场见证，确保每次股东大会的召集、召开和表决程序合法合规，切实维护公司及全体股东的合法权益。

■ 本年度，公司共召开**5**次股东大会，其中包括**4**次临时会议，共审议通过了**37**项重要议案

董事会

董事会作为公司的核心经营决策机构，对股东大会负责，执行股东大会决议。董事会严格遵守法律法规、《公司章程》及《董事会议事规则》的规定，履行包括公司内部管理机构设置、高级管理人员聘任与解聘、公司基本管理制度制定等重要职责。董事会成员通过深入探讨与充分沟通，确保决策的科学性、及时性和高效性，对公司重大治理和经营事项形成决议，并监督和推动决议的执行，为公司持续、健康、稳定发展提供有力支持，有效维护了公司及全体股东的合法权益。

■ 本年度，公司共召开**10**次董事会会议，审议通过议案**72**项，董事参会率**100%**

董事会专门委员会

为提升董事会的专业性与独立性，公司董事会下设审计委员会、薪酬与考核委员会两个专门委员会。各委员会依据《公司章程》及董事会授权，分别负责财务审计、内部控制监督以及高管薪酬制定与绩效考核等关键职能，全面监督和指导公司经营管理，确保相关事务的合规性与高效性。

■ 本年度，公司召开了**5**次审计委员会会议，**5**次薪酬与考核委员会会议

监事会

监事会作为公司的监督机构，依法对重大事项、关联交易、财务状况以及董事、经理的履职情况进行有效监督，并发表审核意见。公司通过制定《监事会议事规则》等制度，进一步规范监督流程，确保监督活动的规范性与有效性。

■ 本年度，公司共召开**8**次监事会会议，审议通过**45**项议案，监事参会率**100%**

董事会独立性与多元化

公司高度重视董事会的独立性与多元化，相信具备多元化背景的董事会成员能够更有效地监督和管理公司运营，从而更好地保障公司相关方的长期利益。在选举董事会成员时，公司会综合考虑年龄、性别、教育背景、行业经验及专业资质等因素，确保董事会成员结构的多样性与专业性，以提升决策的科学性与全面性。

姓名	职务	性别	年龄	学历	专业知识与技能	主要经验
姜滨	董事长	男	59	硕士	电声行业专家，企业管理专家	作为公司的创始人，具有三十余年电声行业从业经验及深厚的企业管理经验，曾荣获全国/省级劳动模范、电子信息行业领军企业家、山东省科学技术最高奖、齐鲁杰出人才等荣誉
李友波	董事、总裁	男	48	学士	研发制造专家，企业管理专家	具有二十余年的电子信息行业零部件及整机产品研发制造全流程工作经验，历任工程师、技术经理、事业部负责人、副总裁、总裁等各层级岗位，具有丰富的电子信息行业工作经验和企业管理经验
段会祿	董事、副总裁	男	49	学士	财务、会计专家	具有二十余年企业财务全周期管理经验，涵盖会计核算、资金管理、财务战略制定等多个领域
刘耀诚	董事、副总裁	男	52	博士	战略规划专家，技术研发专家，投资并购专家	具有美国斯坦福大学材料科学与工程博士、电子工程硕士学位和清华大学材料科学与工程硕士学位，曾在IBM半导体研发中心，麦肯锡咨询公司等行业知名企业任职，历任公司战略投资部门、中央研究院等部门负责人，具有丰富的战略规划、技术研发和投资并购经验
黄翊东	独立董事	女	60	博士	光电技术专家	清华大学学术委员会副主任、电子工程系教授，担任美国工程院外籍院士、美国光学学会会士，兼任中国光学学会常务理事、中国电子教育学会副理事长等
姜付秀	独立董事	男	56	博士	财务、会计专家，ESG治理专家	中国人民大学商学院财务与金融系教授、博士生导师，中国人民大学国家发展与战略研究院环境、社会与治理（ESG）研究中心主任，曾担任多家上市公司独立董事，深度参与企业合规治理机制建设和可持续发展工作
仇旻	独立董事	男	50	博士	光电技术专家	瑞典皇家理工学院电磁学博士及浙江大学凝聚态物理学博士，现任西湖大学副校长、工学院院长、光电研究院院长，担任美国光学学会会士、中国光学学会会士、中国光学工程学会会士、中国光学工程学会常务理事、浙江省光学学会及物理学会副理事长等

董事会及高管薪酬

公司通过设定可持续发展相关指标，持续强化高管薪酬与可持续发展绩效的紧密联系，将可持续发展指标考核结果直接纳入高管薪酬体系，推动相关管理措施的落地实施。目前，公司高管绩效考核指标中，可持续发展相关指标占比平均超过20%，涵盖能源节约与绿色低碳、员工引进与培养、健康与安全等核心领域。

同时，公司将安全问题视为公司级重要事项，明确将生产安全、信息安全及关务安全事故列为红线行为，并作为高管个人绩效承诺的否决项目。若发生此类事故，将严重影响高管年度绩效评价，进一步凸显了安全在公司治理中的重要地位。

薪酬话语权

公司《股东大会议事规则》明确规定，股东大会依法行使决定董事、监事报酬事项的职权，充分保障广大股东在薪酬分配中的决策权。在实际执行过程中，公司董事会薪酬与考核委员会依据《薪酬与考核委员会实施细则》，负责制定董事的薪酬政策与方案以及考核标准，经董事会审议后提交股东大会批准实施。此外，薪酬与考核委员会定期对薪酬方案的执行情况进行监督与考核。本年度董事、监事及高级管理人员的具体报酬情况详见《歌尔股份有限公司2024年年度报告》第四节“公司治理”。

关于绩效评价和激励约束机制

公司根据《长期激励考核管理办法》等规定，建立并持续优化公正、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。该机制以公司设定的业绩考核指标为基础，结合各阶段考核指标及工作表现展开评价，并根据违规情形的轻重追索扣回当年度长期激励兑现金额，致力于形成良好均衡的价值分配体系，有效实现股东利益、公司利益与核心团队个人利益的统一。

管理架构

公司薪酬与考核委员会负责长期激励考核管理方案的制定，并监督指导方案执行及考核结果的审批
人力资源部门、财务部门负责核算考核数据，并依据考核结果兑现激励

制度要求

公司对中高层管理人员及重要骨干实施绩效考核评价及激励约束制度。考核维度包括个人绩效考评、关键任务完成情况等，公司根据激励对象职责差异确定具体考核维度及权重。如考核对象存在诚信、廉洁等重大违规违纪行为，或对重大生产经营事故负有责任，公司有权扣减其当年度长期激励兑现金额

考核程序

在薪酬与考核委员会指导下，人力资源等相关部门负责具体考核工作，形成绩效考核报告并提交委员会核查，以此作为长期激励兑现的计算依据

信息披露与投资者关系管理

公司严格遵循《上市公司信息披露管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》及《公司章程》的规定，设立专门机构并配备专业团队，依法履行信息披露义务，确保信息披露的真实、准确、完整、及时、公平、简明清晰、通俗易懂，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，保障所有股东平等获取信息的权利。公司持续完善《内幕信息知情人管理制度》，强化内幕信息保密工作，维护信息披露的公平性，切实保护投资者合法权益。公司指定《证券时报》《中国证券报》《上海证券报》《证券日报》及巨潮资讯网为信息披露媒体。本年度，公司共披露181份公告文件，及时向股东及社会公众公开财务报告、经营信息及其他重大事项，确保信息透明度。

股东回报

公司始终聚焦主业，在推动自身长期健康发展的同时，积极与投资者共享发展成果。公司严格遵循法律法规及《公司章程》的利润分配政策，持续实施现金分红。本年度，公司累计完成3次现金分红，合计分红金额约8.5亿元；同时，顺利实施股份回购方案，回购金额约5.0亿元。

投资者关系管理

为更好地服务投资者，公司指定董事会秘书为投资者关系管理负责人，并配备专业团队负责相关事务，包括接待股东来访、举办年度业绩说明会、提供网络投票平台及参与策略会等。公司官网设有投资者关系专栏，并通过深圳证券交易所互动易平台、投资者热线等多种渠道及时回应投资者问题，确保沟通渠道畅通，构建起与投资者及社会公众之间公平、高效的沟通桥梁。



本年度

公司接听投资者电话**400**余次，在深交所互动易平台回复投资者提问**300**余条

披露投资者关系活动记录表**3**篇，通过电话会议、实地调研、策略会等多种方式与投资者进行交流



风险管理

歌尔股份秉持“有效管控风险、持续健康经营”的风控理念，以内控为基础，以合规为底线，搭建风险管理架构，完善风险管理机制，致力于提升全体员工的风险意识与管理能力，不断强化全员对风险防范的认知与应对能力，有效管理各类风险。

风险管理架构

公司持续完善内控管理架构，实现公司、事业群、平台的内控职能精准落实，不断优化风险识别、评估及管理流程，增强风险管理实力。公司将风险管理深度融入到各业务环节中，通过定期协同推进，实施精细化闭环管理，有效减少并规避经营风险。公司已建立业务、内控、审计三道防线，保证公司合法合规、高效经营、资产安全。

第一道防线

由业务部门构成，作为风险的应对者和主体责任者，自主识别业务风险，并设计相应的风险应对方案

第二道防线

由内控部门构成，主要负责策划并监督风险管理工作，完善风险管理体系，识别新风险，持续提升风险控制的有效性

第三道防线

由审计稽核部门构成，主要负责对风险管理和内部控制的有效性进行独立客观的评估，持续完善风险管理体系



内控管理机制

公司已制定《风险管理手册》《风险三要素识别及管理流程》《风控目标设定及变更流程》《风控例行检查流程》《风控抽检流程》《风控专项改善流程》等内部制度，进一步明确了风险识别、分析、处理、检查、改善等环节流程。其中，公司针对重大风险进行集中管理和优先处理，通过提前规划并实施风险缓解与应对措施，确保公司战略目标的顺利达成。

公司持续深化风险内控管理机制，不断优化与升级风险内控管理政策体系，构建了全方位、多层次的风险防控网络，精准识别、科学评估并动态监控企业运营全周期内的各类风险。

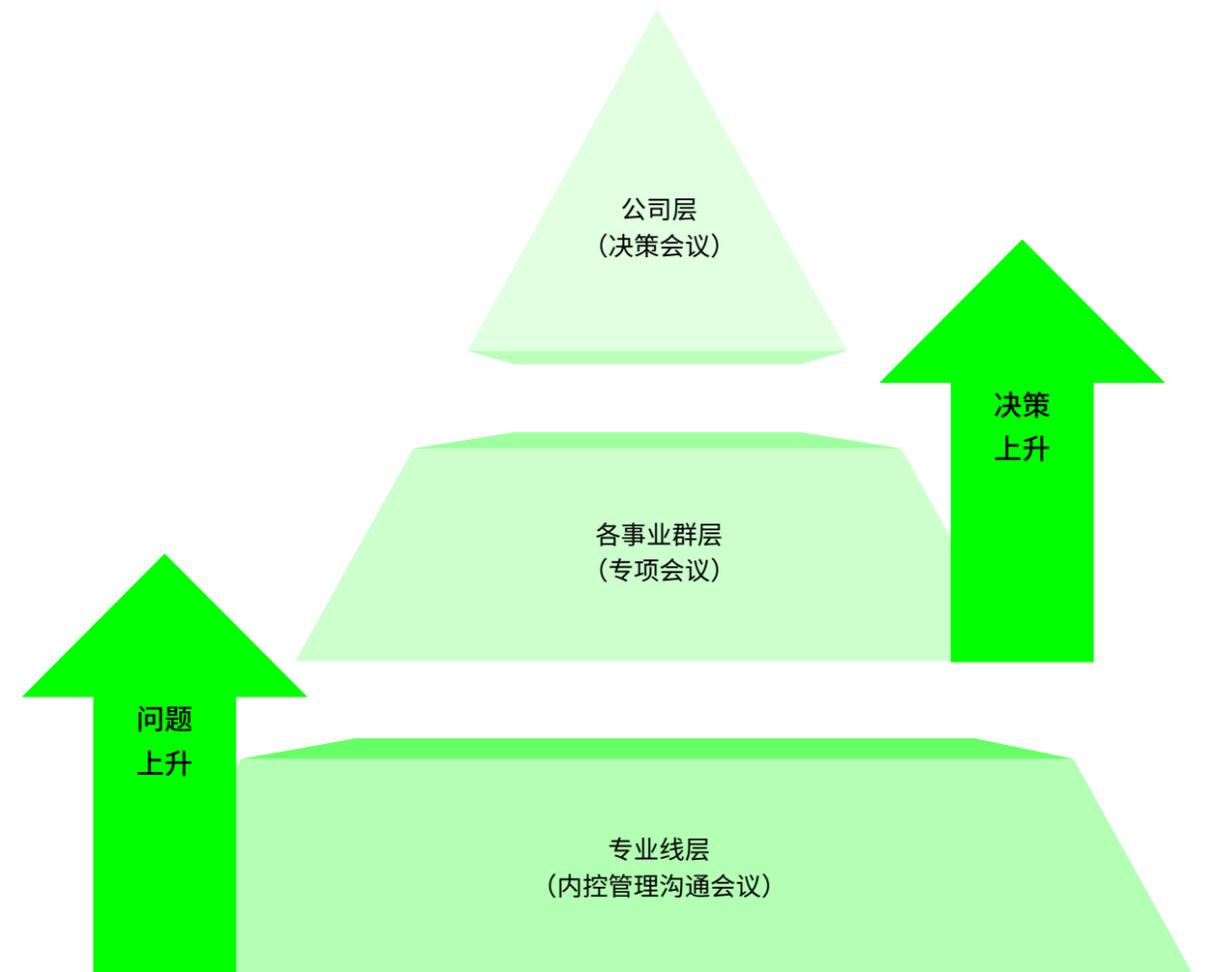
公司顺应国家政策导向及市场环境的新变化，深度融入业务运营流程，打造了一个涵盖风险识别、科学评估、有效应对、持续改进的全方位闭环管理体系，识别潜在风险因素并形成风险问题清单。



“合规筑基，稳健前行”——公司贸易合规体系建设

公司自2020年起构建贸易合规体系，通过制定手册、发布流程、上线系统、设立小组等措施，确保业务合规。2023-2024年，公司全范围推广实施贸易合规要求，加强培训，以提升合规意识，并引进道琼斯数据库增强风险识别能力，推进了贸易合规要求在各业务部门的落地，保障了公司的运营合规。

公司已构建由专业线、事业群及公司层组成的“三会协同”管理体系，定期举办内控管理交流会议，搭建问题与决策即时上升的沟通路径。我们聚焦于基础管理优化，严密监控内控流程与潜在风险点，借助会议机制实现了决策效率的提升与问题的解决，促进了资源的灵活调配与团队成员间的紧密协作。



风险管理文化建设

公司持续深化内控体系建设，通过优化培训内容与强化文化宣导策略，增强了员工对内控机制的理解与认同，确保风险管理措施得以执行。本年度，公司持续开展一系列培训和文化宣传工作，进一步提升了公司的内控管理能力。

▶ 培训机制

公司整合内外部专家资源，特邀行业讲师，针对内控专业团队、管理层及一线业务人员，实施赋能培训项目。同时，我们对涵盖内控管理能力提升、知识普及以及思维方式革新等十大核心课程的内容进行了全面更新，进一步系统化培训框架，以支撑内控管理的深化与发展。

▶ 文化宣传

公司采用多元化媒介，包括手册指南、官方网站、教育视频及专业期刊等，全方位向员工阐释风险管理理念，广泛传播内控管理知识，不断深化员工对内控体系的认知与认同，营造积极向上的内控文化氛围。

发布内控期刊 **24** 期，营造全员内控氛围，提升全员内控意识

评选优秀风险控制案例 **16** 个，持续管控运营风险 

组织内控专题活动 **12** 场，促进各部门内控互动交流，强化内控知识与技能培训

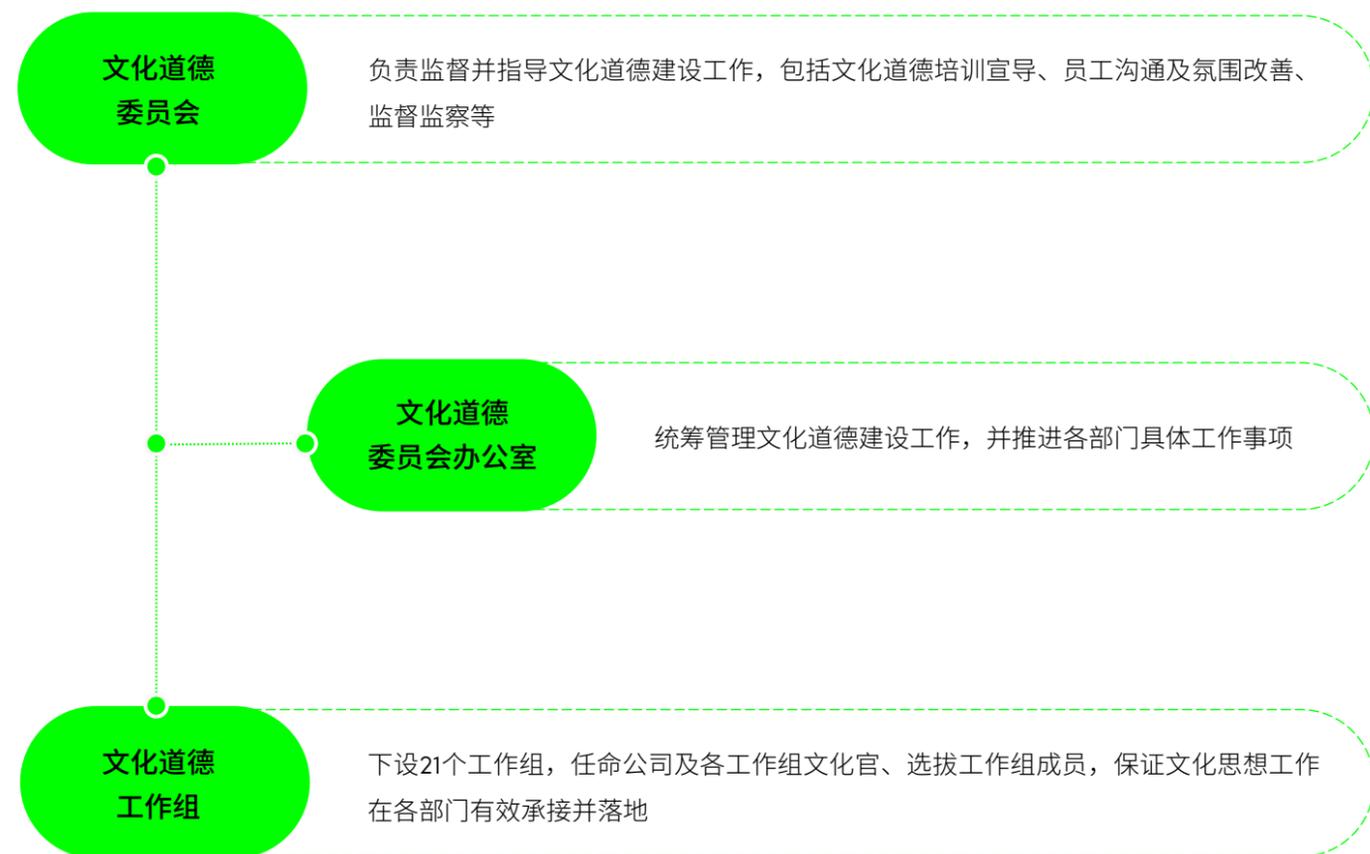


商业道德

歌尔股份严格遵守《中华人民共和国民法典》《中华人民共和国刑法》《中华人民共和国反不正当竞争法》《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国反垄断法》《中华人民共和国反洗钱法》等适用于运营所在地的法律法规，持续健全优化内部商业道德相关制度，包括《员工行为规范奖惩管理规定》《歌尔干部标准手册2.0》等，规范公司员工及相关方（包含供应商）的行为，共同构建合规、诚信的商业环境。

商业道德管理体系

公司已搭建文化道德管理架构，设立文化道德委员会，成员由董事长（委员会主任）、公司高级管理人员、各相关部门负责人及文化专员组成。文化道德委员会负责强化文化道德教育与宣传、促进员工交流与提升工作氛围、加强监管力度，旨在营造风清气正的工作氛围。



反舞弊及反商业贿赂管理

公司制定并发布了面向全体员工的《员工行为规范奖惩管理规定》，对商业活动提出了具体行为准则，对员工应遵守的行为进行了规范，明确禁止包括商业贿赂、舞弊以及不正当竞争等在内的违规行为，并要求各层级严格执行。公司已于官网公开发布廉洁合规相关声明，明确“零容忍”态度。

为持续夯实反舞弊及反商业贿赂制度体系建设，公司配套出台了《歌尔干部标准手册2.0》《干部红黄线行为管理制度》等管理制度，针对重点领域、关键环节制定了相关廉洁要求，进一步明确干部行为的规范要求和奖惩机制。

全体员工	要求全体员工签署《诚信廉洁承诺书》，承诺在与各相关方的商业往来中，秉持公平、公正的原则，确保不因职务之便损害各方利益
干部群体	高度重视干部的廉洁行为，定期组织干部进行廉洁教育，举行廉洁宣誓仪式，明确恪守商业道德的内容，进一步提升干部的廉洁从业意识
高风险部门	针对高风险部门举办了3场反腐倡廉宣贯会，重申反腐政策，鼓励员工主动申报违规行为
合作伙伴	与合作供应商、客户及第三方在建立合作关系前，需签订《廉洁协议》等相关文件，明确要求所有合作伙伴在商业合作过程中，切实履行合同约定的义务，严格遵守运营所在地的法律法规及业界的商业道德标准，确保公司业务开展建立在公平、公正的基础之上

管理层员工廉洁培训人次	《诚信廉洁承诺书》签署率	
7,000 余人次	100%	

商业道德审查机制

公司重视员工及业务相关第三方的商业道德行为，要求所有员工恪守商业道德、遵守市场规则、参与公平竞争，对于任何违法违规、违反道德及商业准则的行为采取“零容忍”态度。

公司对已出台的《歌尔员工商业行为准则》《诚信廉洁协议》《员工行为规范奖惩管理规定》等商业道德标准，定期对标国际及所在地行业、组织颁布的标准，组织重检及修订，持续完善内部管理制度，提升商业道德管理水平。

公司围绕流程符合性、合规性、风险管理等方面展开商业道德审计，重点关注子公司、供应链、生产制造方面的商业道德表现。在商业道德审查过程中，我们关注商业行为的合规性，深入挖掘潜在的管理问题和风险，并针对发现的问题制定改善措施。公司审查机制的执行部门将向董事会及管理层汇报审计结果及纠正措施，并将发现的问题进行汇总，公开、透明地处理，并通过会议、内部邮件等渠道向员工进行公示。

面向所有业务开展至少每三年一次商业道德相关内容审计工作



举报投诉管理

公司严厉打击涉及商业贿赂，泄露商业秘密，侵占、挪用及盗窃公司资产等违反公司红线的不正当行为。公司已设立并公开举报渠道，知情者可通过电话、邮件等途径举报违规行为。公司审计稽核部门审查和处理公司各层级的商业道德问题。

电话：0536-3050999

邮箱：tousu@goertek.com

邮寄地址：中国山东省潍坊市高新技术开发区东方路268号审计稽核部（收）



公司严格执行举报事项保密制度，对举报人个人信息及其提供的举报资料严格保密，严禁任何人对举报人进行任何形式的报复，并采取举报人保护措施，包括隐匿举报人姓名、联系方式等隐私信息。

公司已制定《稽核工作管理制度》，明确举报机制、举报人保护、投诉奖励政策、主动申报政策等内容，对投诉、申诉问题进行有效识别和深度分析，及时核实和处理投诉事项。

<p>投诉奖励政策</p> <p>对提供重要线索的举报人给予奖励</p>	<p>主动申报政策</p> <p>对主动申报的违规事项给予宽大处理</p>
---	--

商业道德文化建设

公司重视提升全体员工的商业道德意识，持续完善商业道德标准培训体系，通过现场培训、线上视频会议、服务号推文、企业内部沟通会等方式，对员工持续进行廉洁培训，内容包含反贪污、反商业贿赂、反侵占等。

- 公司开展主题为“持续发力，反腐倡廉”的反腐大会，传递对廉洁经营、廉洁管理的期望与要求，现场1,300余人参与，内部转训18,000余人。
- 公司在全球范围内，加强员工商业道德行为监督和廉洁教育。针对越南工厂，公司开展“廉洁文化建设”相关培训6场，覆盖员工1,000余人。
- 公司设立了“廉洁歌尔”内部论坛板块，宣传廉洁合规文化并收集员工心声。

同时，公司关注供应商的商业道德文化建设，定期开展宣贯活动，通过SRM（Supplier Relationship Management，供应商关系管理）系统官网、邮件等渠道向供应商传递公司理念及投诉途径，持续提升供应商合规意识。针对越南工厂本地供应商，公司策划专场供应商大会，宣传公司反舞弊、反商业贿赂政策，共建诚信、廉洁的商业合作伙伴关系。

通过“廉洁歌尔”服务号，发布深度案例剖析14期，总阅读量达**35**万余次

拍摄了警示教育片3部，覆盖主题包括非国家工作人员受贿、盗窃、侵占等

共计**5,000**余人观看

应廉洁培训的员工覆盖率**100%**



知识产权保护

歌尔股份高度重视知识产权在企业创新发展中的战略地位，将其视为维护核心竞争力和推动技术创新的关键要素。公司严格遵循《中华人民共和国专利法》《中华人民共和国商标法》《中华人民共和国著作权法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等法律法规，建立了完善的知识产权管理体系。公司持续推进知识产权保护工作，推动知识产权与技术创新、市场拓展深度融合，为企业高质量发展提供持续动力。

公司设立法务与知识产权管理部门，全面负责知识产权相关工作的统筹与实施，其职责涵盖新技术提案评估、专利申请与保护、商标与版权的注册及管理、知识产权数据库维护等核心工作。同时，公司已建立完善的知识产权管理体系，包括管理方针、规章制度及战略规划，确保知识产权保护贯穿产品设计开发的全流程。

在产品研发至销售的各个关键阶段，公司系统性地开展知识产权合规审查与风险排查工作，确保采购、研发、生产、销售等环节的合法合规性，同时尊重第三方知识产权。此外，公司通过统一的标准化管理体系，统筹协调各子公司的知识产权工作，确保公司内部知识产权管理的一致性与高效性，为企业的创新发展提供坚实保障。

持续强化公司知识产权的创造、运用、保护和管理能力，荣获“国家知识产权示范企业”称号，近三年有六项专利获得中国专利银奖、优秀奖，体现了公司在技术创新和知识产权管理方面的综合竞争优势。

报告期内，有效专利数共计 **17,695** 项



信息安全与隐私保护

歌尔股份严格遵循《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国数据安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》、欧盟《通用数据保护条例》及越南《个人数据保护法》等运营所在地适用的法律法规。公司致力于构建全员共治、智能防御、价值共创的信息安全生态体系，不断优化信息安全及隐私保护管理制度，完善安全运营机制，加强人员培训，让信息安全及隐私保护成为公司可持续发展的重要基石。

公司已设立信息安全管理委员会，由总裁担任委员会主任，IT分管副总裁担任委员会副主任，全面统筹信息安全战略规划与实施。各事业群均配备专职信息安全小组，负责推动信息安全政策的具体落实，并定期向信息安全管理委员会汇报工作进展。



《信息安全管理手册》部分截图

信息安全

歌尔股份始终贯彻“信息无价、严格保密、防患未然、人人有责”的信息安全文化理念，以《信息安全管理手册》《信息安全管理委员会运行管理制度》《信息安全风险管理规定》等管理制度为指导，构建了自上而下的信息安全治理体系。公司全面梳理信息安全风险全景图，通过明确信息安全管理方针、管理目标及管理流程，建立安全技术防护平台，切实保障公司内部的信息安全。本年度，公司未发生重大数据安全事件。

公司高度重视信息安全风险管控，严格遵循ISO 27001信息安全管理体系标准，建立了覆盖信息资产识别、风险评估、审查改进、事件响应与处置等环节的全流程管理机制。通过制定科学的管理策略，公司确保信息安全管理体系的持续优化和有效运行，实现了信息安全风险的闭环管控。

所有工厂均获得 **ISO 27001** 信息安全管理体系认证

截至2024年底，公司已完成内部 **25** 个系统的加密处理

有效降低员工敏感信息泄露风险，并通过技术手段持续强化数据安全防护



公司注重提升员工信息安全意识，将信息安全意识融入至员工工作中，构筑常态化学习机制，包括商密重要性、违规后果、个人隐私保护等学习主题，提升了员工信息安全意识，有效培养员工成为信息安全的践行者和守护者。

“每月一课”信息安全意识教育

员工培训覆盖率 **100%**

新员工信息安全培训覆盖率 **100%**

年度员工信息安全培训时长 **>8** 小时




信息安全月员工参与活动

隐私保护管理

歌尔股份严格遵守隐私保护相关法律法规，切实保障各相关方及自身的隐私权益。公司高度重视客户及自身商业秘密的保护，建立了完善的保密信息管理体系。公司制定《信息资产识别流程》《保密信息分类分级管理制度》等制度，对客户、个人及企业相关信息进行系统性影响分析，并实施分类分级管理，针对不同级别信息采取相应的保护措施，有效降低信息泄露风险。本年度，公司未收到与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉。

公司严格保护客户商业秘密，遵守客户保密协议要求，对客户隐私及项目信息进行全流程规范管理，防止泄露、丢失或非授权访问。同时，公司要求供应商签署相关保密协议，并通过《供应商行为准则》和审核机制，提升全链条信息安全水平，降低供应链端泄密风险，树立可信赖的品牌形象，赢得客户与合作伙伴的信任。

公司每半年开展一次信息安全检查。针对个人信息保护，公司已制定《个人信息保护管理制度》《个人信息安全应急预案》等内部政策，明确处理个人信息的管理要求，持续完善隐私保护管理体系，有效降低数据泄露风险。

2024年度，公司围绕个人隐私保护共开展两次线下培训及一次线上培训，覆盖全体员工，为员工及第三方的个人隐私提供全方位保障。



个人信息保护培训

02

绿色智造 践行高质量发展

歌尔股份深知和谐稳定的生态环境是经济社会发展的基础。我们将绿色发展作为未来战略发展的重点之一，致力于最大限度地减少产品制造及运营过程对环境的负面影响，助力社会积极应对环境风险，构建与自然和谐相处的生活方式。



相关联合国可持续发展目标 (SDGs)

应对气候变化

歌尔股份积极响应国家“3060”双碳目标，持续探索低碳发展路径，参与全球气候治理。公司已在整体风险管理体系中纳入气候变化相关风险，并参考气候相关财务信息披露工作组（Task Force on Climate-Related Financial Disclosure, TCFD）披露框架，开展气候变化相关风险与机遇的管理工作。歌尔股份将持续完善并加强气候风险与机遇的识别与管理能力，更好地应对气候变化对公司带来的影响。

治理

公司董事会负责监督ESG相关事宜，其中包括气候变化相关风险与机遇。可持续发展推进办公室负责气候变化相关风险与机遇的管理，其中内控风险相关部门负责对风险进行识别及评估。各事业群、职能部门及关键区域平台ESG相关负责人负责识别和管理具体的气候变化风险与机遇，对识别出的重大风险机遇事项制定相应的管理制度与应对措施。公司已在董事及高管中长期业绩评价指标中纳入了气候相关的内容。



策略

为更好地应对气候变化，公司结合内部风险识别结果和外部行业专家建议，积极识别、评估气候变化相关风险，并在运营各环节采取措施以应对相关风险。

气候相关风险类型	潜在影响	应对策略
实体风险		
慢性风险	气候变化致气温升高，工厂能耗、冷却成本增加，供应链易受自然灾害干扰，整体运营成本上升	<ul style="list-style-type: none"> 更换设备以提升对抗自然灾害的能力
急性风险	气候变化可能带来包括风暴、台风、洪水、地震、泥石流等极端天气和地质灾害事件，影响工厂及运输的正常作业	<ul style="list-style-type: none"> 制定与供应链保供相关的应急预案，以应对突发自然天气事件，满足企业生产运营运输需要
转型风险		
政策风险	地方低碳政策趋紧，监管要求提升，导致企业管理成本增加。企业需投入更多资源于环保，满足合规审查	<ul style="list-style-type: none"> 积极跟进国家与地方合规要求，制定、更新并落实各项管理措施
技术风险	随着国家低碳相关政策逐步收紧及下游客户的强制减排要求，公司短、中期可能需在生产环节更替为更低碳的生产技术，使企业运营成本增加	<ul style="list-style-type: none"> 持续降低能耗设备功率，加强循环材料的研究，大力推进清洁技术研发与应用
市场风险	在气候变化的影响下，因能源价格波动导致原材料、设备、运输费用、人力费用等价格上涨，增加运营成本	<ul style="list-style-type: none"> 持续优化供应商管理，扩大供应链规模，确保供应链的稳定运行，将气候变化风险纳入考量范围
声誉风险	如商业行为无法满足利益相关方对公司绿色低碳发展的期待，可能影响公司声誉及形象，从而影响公司的市场表现	<ul style="list-style-type: none"> 与各利益相关方建立专门沟通渠道，及时了解利益相关方需求并做出调整与回应

我们深知低碳发展的必要性，主动把握绿色发展市场机遇，并通过自身绿色转型提升公司运营效率，强化高质量发展。我们识别出的主要气候机遇包括：

气候相关机遇类型	机遇描述	潜在影响
产品和服务		
	通过打造低碳产品、创新服务模式或加大技术研发，响应市场需求和顺应政策趋势，提升企业竞争力与品牌价值，聚焦满足消费者、行业及法规对可持续解决方案的需求	<ul style="list-style-type: none"> 开拓新收入来源，降低对传统高碳业务的依赖 推动低碳技术普及（如生物基材料），减少全生命周期碳排放 增强消费者信任与品牌忠诚度
市场		
	伴随下游市场低碳需求增加，通过政策激励、新市场拓展或资产布局，优化公司战略定位，提前抢占低碳经济先机，并充分利用公共部门支持和区域市场差异实现增长	<ul style="list-style-type: none"> 加速可再生能源项目落地 分散市场风险（如多区域布局） 增强产业链控制力 利用绿色投资政策，拓展国际合作项目
资源效率		
	通过技术创新和流程优化，提升能源、水、材料等资源使用效率，降低运营成本与碳排放强度，构建循环经济模式	<ul style="list-style-type: none"> 节约运营成本（如节水设备减少水费、智能物流降低运输成本等） 通过废料回收创造附加收益 推动新技术应用

风险管理

公司认识到气候变化风险是企业风险的重要因素，将气候相关风险纳入企业风险管理体系中统一管理。公司识别并监控企业各运营环节的气候相关风险，并不断加强气候风险管理能力。公司将持续监控、评估及调整与气候风险相应的管理制度与应对措施，以降低气候风险对企业的影响。

指标与目标

公司秉承减少碳排放、提高能源效率和采用可持续生产方式的减碳理念，设定公司级减排目标，实施精细化的碳排放管理，为推动社会发展绿色化、低碳化贡献力量。

碳中和路线图



公司自2017年起持续开展ISO 14064碳盘查工作，了解自身碳排放情况，并对目标的执行和完成情况进行持续追踪和审视。本年度，公司已完成潍坊、荣成、东莞、越南工厂的碳数据盘查，涵盖部分范围三的碳排放，并获得ISO 14064-1第三方温室气体核查声明。

公司聚焦范围一和范围二生产环节的减碳工作，包括提升生产效率、降低生产设备能耗、优化能源结构等，持续降低运营层面的碳排放（具体内容，可参见“能源管理”章节）。同时，公司持续通过碳排放核查工作、员工碳排放培训等举措，提升减碳意识和管理水平，在双碳目标实现方面已取得初步成效。

未来，公司将继续以双碳目标为导向，深化绿色转型，推动全价值链的低碳发展，为应对气候变化和实现可持续发展目标作出贡献。

碳中和培训

本年度，公司组织一系列碳中和培训，邀请第三方专业机构授课，从碳中和方法学与实践路径、节能减碳技术与应用场景、双碳管理策略与实施保障等多个维度，深入剖析碳中和的核心理念与实践路径。通过理论与实践相结合的方式，深化员工对碳中和核心理念的认知，提升绿色低碳管理能力与执行力，为实现可持续发展奠定知识基础和提供人才保障。



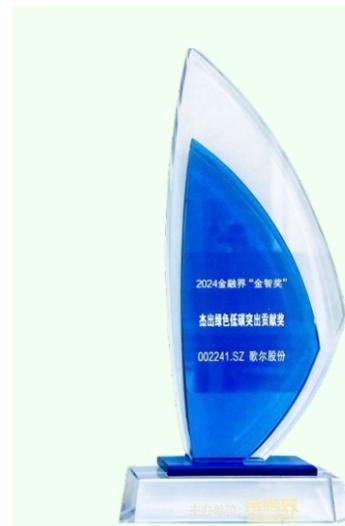
本年度

可再生能源使用比例达到 **23.5%**

运营边界内碳排放量较2022年下降 **26.8%**



完成能源管理系统优化升级，能耗数据实现实时监控



本年度

公司荣获金融界第十三届“金智奖”年度“杰出绿色低碳突出贡献”奖项



优化资源使用

公司通过构建高效的能源管理体系、推进水资源节约与循环利用、践行循环经济理念，全面提升资源利用效率，推动绿色低碳发展。

能源管理

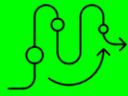
公司秉持“合规用能、提效减排、全员参与、绿色发展”的能源管理方针，积极推动节能降耗改造项目，建设能源数字化平台，不断提升可再生能源的使用，持续提升能源使用效率。

公司已构建包含决策层、规划层与执行层的三层级能源管理架构，整合、规范、引导公司的能源管理活动，推动公司能源管理目标的实现。



决策层

- 负责监督能源管理相关事宜
- 审阅能源相关规划，监督年度关键绩效指标的执行情况，并评估目标达成情况



规划层

- 负责设定能源管理目标、完善能源管理流程，并为执行层提供支持与指导
- 负责收集和分析执行层的反馈信息，深入挖掘节能潜力，为公司能源管理的规划与决策提供坚实的数据支撑



执行层

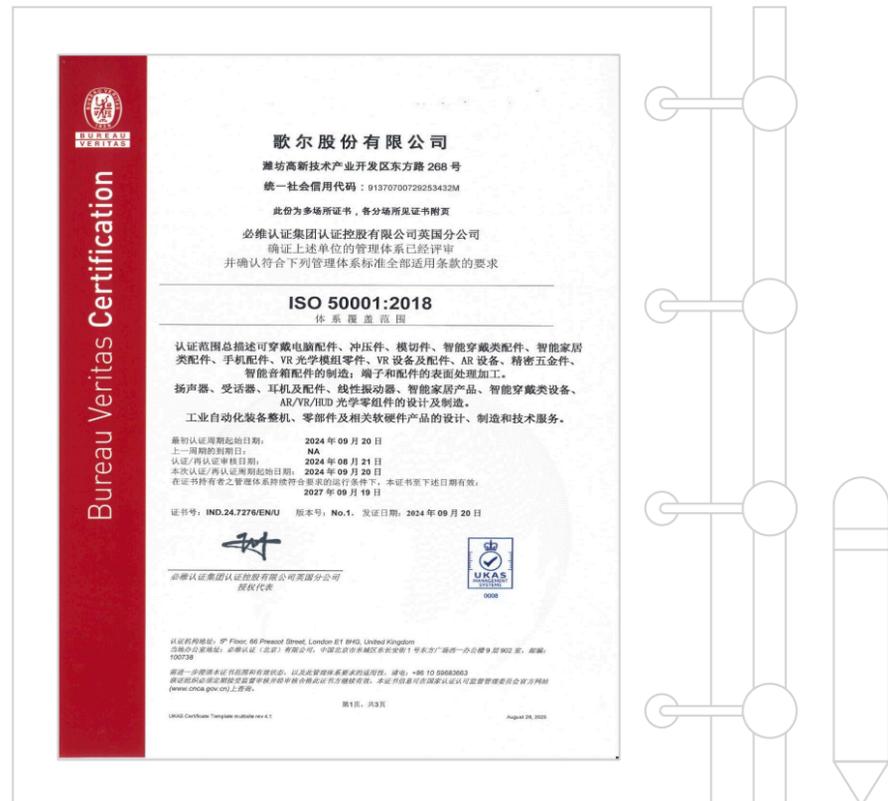
- 各事业群设有能源管理团队，负责承接落实具体的能源相关目标，根据生产运营实际情况制定阶段性任务，确保公司整体能源管理的持续优化和高效运行

运营能耗管理

公司基于ISO 50001能源管理体系，确立了“供电保障稳定高效”与“节能管理持续提升”两大改善方向，制定了《能源评审管理制度》《绿电需求管理流程》《节能项目管理流程》等管理制度，对“能源需求-能源保障-能效管控-能碳评价”进行全方位管理，确保能源使用的规范性、有效性，提高能源利用的效率，为实现可持续发展目标提供有力支持。

本年度，公司更新完善了能源管理标准，覆盖厂房节能设计、高效动力机房建设、生产/办公用能管控等多个方面，保障从源头设计到生产操作每个环节都有章可循，实现能源管理全链条的协同与优化，提升能源精细化管理水平。

本年度，公司顺利通过ISO 50001能源管理体系换证审核。



公司在高效能源管理体系的驱动下，积极开展节能减排专项改造：

- 按照《高耗能落后机电设备（产品）淘汰目录》要求，在生产工艺系统、辅助生产系统和附属生产系统工艺技术和设备的选型中，严禁选择国家明令禁止和淘汰的产品。
- 按照《电动机能效限定值及能效等级》（GB 18613-2020）标准，对于中小型电动机选取不低于二级能效的低压电动机，新购电动机必须使用一级能效。
- 新购冷水机组符合一级能效标准，新建制冷机房需按标准配置磁悬浮冷水机组。

本年度

实施节能项目 **80** 个，涵盖照明/电机/空压/暖通/生产工艺五大系统

合计投资 **2,000** 余万元

年节能量 **3,931** 吨标煤

年减排量 **17,422** 吨二氧化碳当量



节能技改成效

序号	分类	专项数量	年度节能量/吨标煤	年度减碳量/吨二氧化碳当量
1	照明	14	3.4	15.4
2	电机	21	529.3	2,369.3
3	空压	21	1,269.2	5,266.7
4	暖通	9	429.4	1,919.9
5	生产工艺	15	1,699.7	7,850.9

专题 | 数智化控制，提高能源利用效率

本年度，歌尔股份积极开展多项数智化控制项目，通过技术升级、设备改造及智能控制应用，有效降低了能源生产和传输过程中的损耗，并依据设备的实际运作状况，实施动态按需供能策略，有效提升能源利用效率。

公司通过数智化控制各项目取得的节能成效如下：

能源供给侧

- 越南工厂高效制冷机房：项目设计结合高效设备、低阻管路及智能控制技术，制冷机房全年运行能效比远超领跑级标准
- 越南工厂一级压缩空气站：项目采用高效空压机房的理念进行设计、施工和建设，压缩空气站达到一级能效水平
- 潍坊工厂制冷机房自控系统升级：根据高效空调制冷机房系统能效监测与分级标准，对制冷机房进行智能化升级改造，完成后制冷机房达到一级能效水平

能源需求侧

- 能耗归“零”产线自动断电断气：通过智能识别产线状态，在待机状态持续一段时间后自动延时停机，并相应降低或关闭线体气压，实现节电与节气的双重效益
- 组合式空调大数据自动调节：依据传感器采集的数据，结合预设温湿度值与现场实时条件，精准调控，在确保车间温湿度恒定于设定范围的同时，保证能源利用效率最大化
- 风冷机组&自然冷却智能切换：在冬季制冷时，采用智能切换技术，实现风冷模块和自然冷却的自动切换，解决人工切换不及时，过度浪费能源的现象

持续建设能碳数字化系统，促进能源高效利用

- 本年度，公司持续推进能源管理系统的建设工作，累计至2024年底，已在潍坊、青岛、荣成、东莞及越南共五处工厂完成建设，共计涵盖46个能源子系统，并接入超过12,000个能源计量器具。公司规划在2025年建成公司级的能碳数字化管理系统，实现能源驾驶舱、能效管理、节能项目管理和碳排放管理等多项功能，促进能源的高效利用和成本控制，推动公司的低碳发展



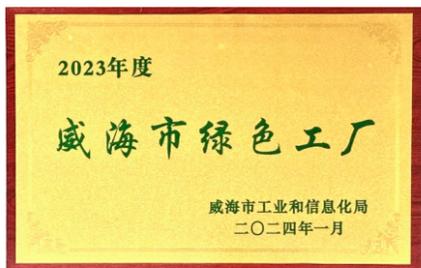
获得中国经营报颁发
“2024中经能源数智化转型卓越表现企业”



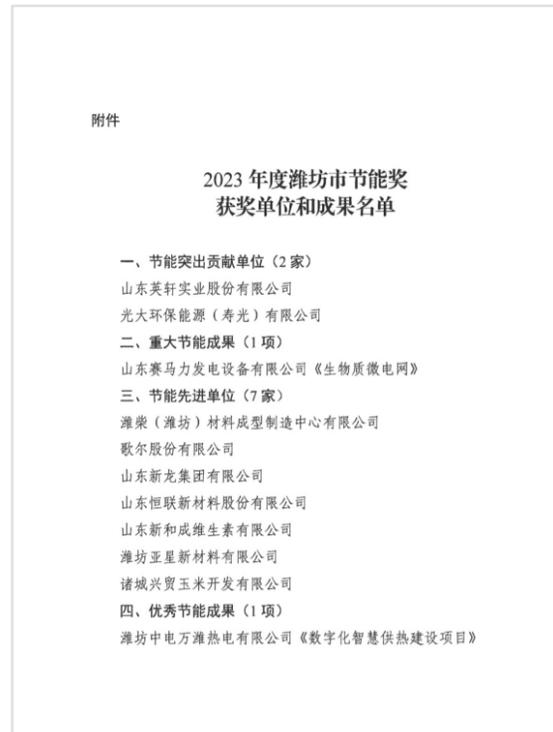
歌尔电声园一期高效制冷机房荣获第二届“大师杯”
高效空调系统工程大赛三等奖



潍坊歌尔电子有限公司通过山东省
“省级绿色工厂”认证



威海荣成工厂荣获2023年度
“威海市绿色工厂”荣誉称号



潍坊工厂荣获2023年度潍坊市
“节能先进单位”荣誉称号

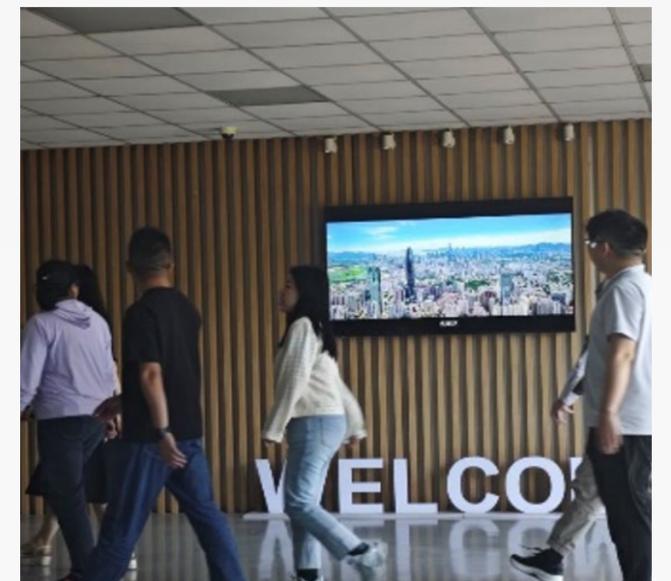
可再生能源使用

公司致力于推进可再生能源在公司运营中的应用与管理，不断加大对各工厂可再生能源设施的投入，并积极参与绿色电力市场化交易。同时，公司充分利用园区屋顶空间，成功搭建了总装机容量达51.3兆瓦的太阳能光伏电站，并计划进一步扩大光伏发电规模，持续优化能源结构，提高可再生能源的利用率。



开展节能宣传周及全国低碳日专项活动

2024年5月，公司围绕“绿色转型、节能攻坚”的主题，举办了节能宣传周及全国低碳日专项活动，覆盖超过3,000名员工，通过深入工作现场挖掘节能潜力，将绿色低碳理念融入日常工作实践，保障能源管理工作得到落实，有效推动了公司节能降耗工作的稳步进展。



水资源管理

公司高度重视水资源管理，严格遵守《中华人民共和国水法》《中华人民共和国水污染防治法》等法律法规，并制定水资源内部管理制度和水资源管理目标，通过规范设备用水及生活用水，推动水资源管理建设。

水资源管理目标

水资源管理体系建立

- 建立完善的水资源管理体系，2025年潍坊厂区计划通过AWS（Alliance for Water Stewardship）水资源认证

水资源效率提升

- 通过优化生产流程、设备改造、水平衡测试等，提高用水效率

水资源监测分析

- 建立水资源消耗和废水排放的监测系统，并定期进行数据分析和报告

节水意识提升

- 定期开展节水宣传和培训活动，提高全体员工的节水意识和参与度

本年度，公司依据节水规划和水资源管理目标，积极开展相关工作，通过逐步替换高耗水设施、动力用水管理升级、中水回用、节水意识强化培训等措施，持续推广节水文化，提升水资源利用效率。

关键用水设备管控

- 通过加装计量仪表，监控关键用水设备的用水趋势
- 通过对动力用水进行管理升级，提高水浓缩倍率，减少废水排放和新水投用量

生活用水管控

- 老旧高耗水设施逐步替换为新式节水用具，如节水型便器、节水水龙头、自动感应冲水装置等
- 建立中水处理站，将生活污水处理后回用至绿化灌溉及冲厕，2024年水回用量16.4万吨

节水宣传活动

- 在第三十二届“世界水日”与第三十七届“中国水周”之际，公司积极开展了一系列节水宣传活动，通过发放学习资料，组织观看节水系列视频等活动，展示节水典型实例与宝贵经验，提升员工的节水、爱水、惜水、护水意识
- 2024年5月，潍坊市节约用水管理办公室携手八家主流媒体深入公司进行节水工作宣传，并为我们的优秀节水案例拍摄宣传片

水平衡测试

- 针对重点用水厂区开展水平衡测试，测试结果显示厂区水资源综合利用率较高。同时，公司作为重点用水企业参与政府组织的重点用水户水平衡测试项目交流培训和总结会议，通过企业间分享节水技术、循环利用经验，激发创新，带动行业整体提升，推动水资源高效利用与可持续发展

AWS水资源认证

- 为了实现高效、可持续的水资源管理，本年度正式启动了潍坊工厂的AWS水资源认证，展现了公司在水资源管理方面的承诺与行动，计划于2025年完成认证

循环经济

公司践行循环经济理念，持续关注废弃物合规处理，不断发展循环经济，开发符合市场需求的绿色低碳产品与服务，减少废弃物填埋对环境的影响。

废弃物管理

公司致力于从源头减少废弃物产生，持续推进废弃物无害化、资源化、减量化综合治理，促进循环经济与绿色发展，严格遵循《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》《电子废物污染环境防治管理办法》《危险废物转移管理办法》等法律法规要求，构建了以《废弃物管理流程》为核心的管理制度。本年度，公司以信息系统作为支撑，通过对废弃物入库、分类贮存、处理的全过程信息化管控，完善了循环利用机制，保证废弃物处置100%合规。

无害废弃物处置流程

暂存与转运 → 回收与处置 → 台账管理

有害废弃物处置流程

入库与登记 → 分类暂存与防护 → 出库与处置 → 台账与上报



废弃物循环再利用

公司积极践行循环经济理念，通过创新绿色设计、优选环保材料以及打造资源闭环体系，全面推动物料的高效利用与再生，构建更具韧性的循环经济体系。

创新绿色设计

- 设立供应商来料可拆包装开发项目，旨在减少对包装材料的损坏

优选环保材料

- 优先选用可再生、可降解或低碳足迹的原材料，减少对环境的负面影响
- 推动供应商采用环保材料，确保从源头降低资源消耗

打造资源闭环体系

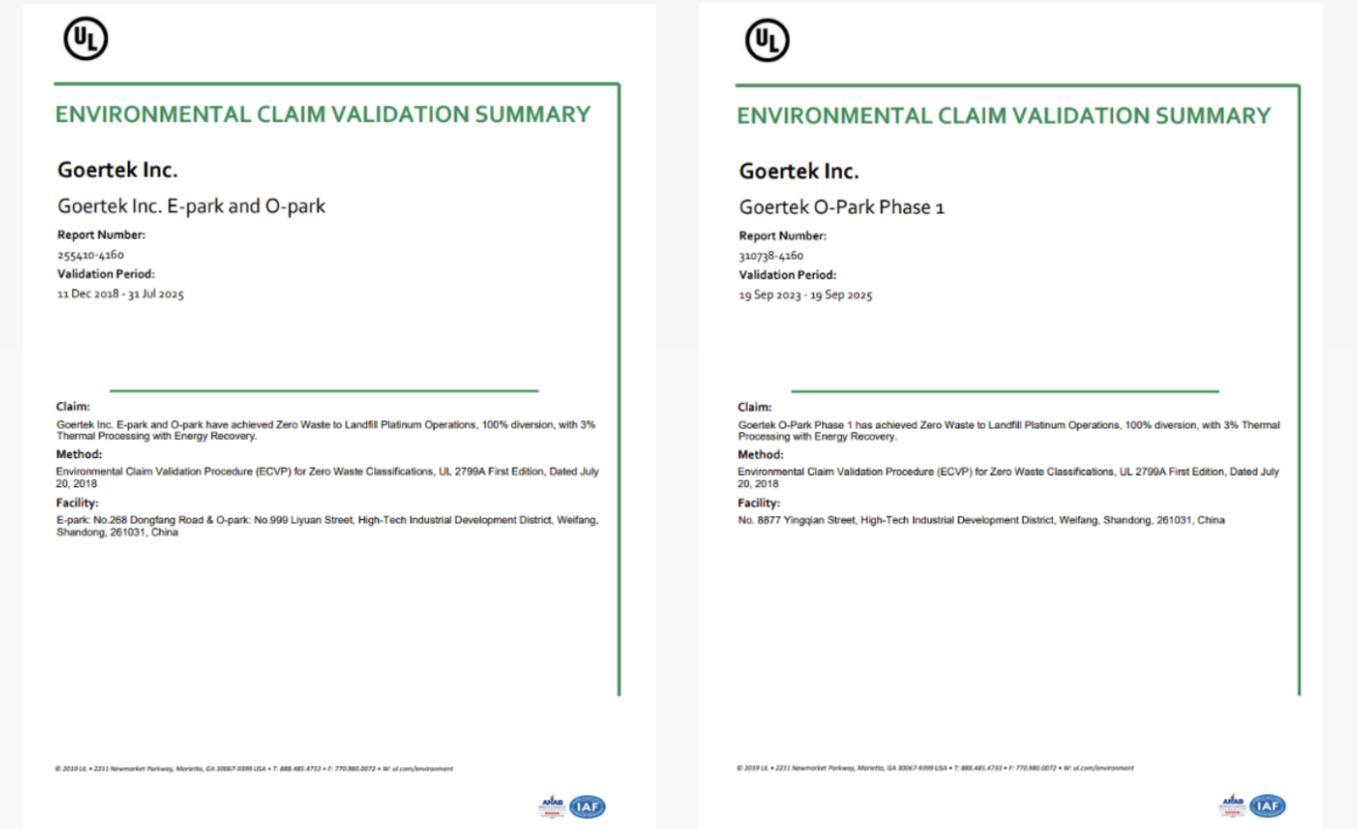
- 积极推动塑料等材料及供应商全套包装的回收再利用，涵盖瓦楞纸箱、盖板、木栈板等
- 联合耗材供应商，采用回收技术，针对部分模具所使用的原辅材料进行回收置换或二次处理，以降低因新采购而产生的资源浪费



开展零填埋项目，扩大废弃物循环利用

本年度，公司积极探索废弃物的回用方式，持续推进废弃物零填埋项目，通过100%回用工件料盘、将废弃物转移至具备资质的专业处理单位等措施，确保废弃物得到有效管理，从源头上减少了废弃物的产生。

截至2024年底，公司已取得5个“零填埋”铂金级认证，覆盖生产区域面积达到125.83万平方米，同比增长5.5%。公司计划于2025年持续开展铂金级零填埋认证工作，以实现取得零填埋认证的工厂废弃物转化率100%。未来，公司将持续减少废弃物的焚烧与填埋，提升废弃物的再利用率，推动资源循环利用。



零填埋认证

保护生态环境

公司贯彻“遵纪守法，预防污染，保障健康安全，全员参与，促进可持续发展”的管理方针，持续优化环境管理架构，完善内部管理政策及流程，致力于环境风险的有效管控。公司已编制突发环境事件应急预案并按当地环保部门要求备案，定期开展环境风险识别与评估，涵盖生产过程、设备运行、原材料使用等环节，通过引进前沿的环保技术和设备等措施，有效减少污染物排放带来的环境风险。本年度，公司未发生重大环境事件或受到任何来自生态环境等相关部门的重大行政处罚。

截至2024年底，潍坊、荣成、东莞、越南工厂已获得ISO 14001环境管理体系认证。

污染物排放

公司在废水和废气管理方面始终秉持高度的社会责任感与环保意识，确保所有排放合法合规，通过升级废水废气处理设施、加强设备巡检及采用低VOCs（Volatile Organic Compounds，挥发性有机物）含量替代品等措施，降低污染物的排放。

废水排放

公司严格遵守《中华人民共和国水污染防治法》等法律法规，通过制定废水管理制度，规范了废水污染物的排放标准、检测频次等要求及处理流程，确保废水污染物达标排放，减少对环境的影响。公司的生产工艺流程未采用大规模工业用水，主要水资源消耗来源于生活用水，且未对周围环境中的水域产生不良影响。

废水种类	污染物成分	处置方法
生活废水	COD、BOD、SS、氨氮、动植物油、总氮、总磷等	公司通过化粪池、隔油池稳定处理后排入城镇污水管网。为确保设施的稳定运行，公司建立巡检机制，并委托具备资质的第三方专业机构进行定期检测与维护
工业废水	电镀废水、划片废水包含的BOD、COD、SS、石油类、氨氮等	公司通过污水处理站处理达标后排放至城镇污水管网。公司已设有在线监测装置，实时监控工业废水的情况

废气排放

公司严格遵守《中华人民共和国大气污染防治法》《山东省区域性大气污染物综合排放标准》等法律法规，严格执行《大气污染物综合排放标准》（GB16297-1996）《固定污染源废气监测点位设置技术规范》（DB37/T3535-2019）等废气管理标准。

废气管理目标：

公司逐年降低VOCs、颗粒物、锡及其化合物的排放浓度

至2030年降至限值以下**5%**



公司针对生产过程中产生的VOCs、颗粒物、锡及其化合物等废气排放，采用双级活性炭吸附技术、RTO（蓄热式热氧化）和RCO（催化氧化）等高效处理工艺进行处理，重点解决废气排放来源问题。

本年度

公司废气排放量达**635,000**万立方米

各类污染物均实现**100%**合规排放



废气合规排放

运营期前，针对新建、改建、扩建项目，公司严格执行国家环境保护“三同时”制度，确保防治污染的设施与主体工程同步设计、施工并投入使用。

运营期内，公司定期检测与持续监控废气排放情况，确保所有大气污染物的排放均符合相关法律规定。

公司启动了清洁空气项目，通过现场工艺操作识别、原辅材料梳理及污染源排查等措施，系统识别VOCs减排机会。公司升级了VOCs处理设施，全面采用低VOCs含量的替代品，实现VOCs排放的降低。未来，公司将持续优化工艺流程和环保设施，进一步减少VOCs的排放。



生物多样性

公司对所有新项目实行常态化生态评估，保障开发活动不侵害生态敏感区域。在工厂周边，公司种植本土树种，为野生动植物营造栖息环境。在办公区内，公司设立的植物墙与屋顶花园为鸟类及昆虫提供避风港，助力生态系统平衡。在供应链层面，公司强调可持续性，与供应商携手遵守环保法规，推广使用环保材料和技术，引领供应链向绿色转型。



开展绿色行动，构建生态家园

2024年3月12日，公司举办主题为“参与绿色行动，共建美好家园”的植树节活动，助力生物多样性的构建，促进了绿色生态与可持续性发展。



化学品管理

公司致力于设计、制造健康且安全的产品，在化学品生命周期的各个环节，严格遵守国际及运营所在地的相关法律法规，符合客户限用物质的要求，对所有产品使用的化学品开展检测，以高标准规范管理化学品，致力于降低、控制和避免有害物质对员工健康及环境的影响。

公司严格遵守《中华人民共和国监控化学品管理条例》《危险化学品目录》《危险化学品安全管理条例》《易制毒化学品管理条例》《危险化学品登记管理办法》等适用于运营所在地的法律法规，组织内部专业合规团队持续跟踪，识别其修订内容，制定《化学品管理制度》等流程文件，规范化学品导入、采购、搬运、使用、存储、废弃等环节的管理，保证化学品使用的合规性及安全性。

公司持续对制造工艺用化学品限用物质保持高关注程度，梳理客户要求并编制《客户制程化学品限用物质及要求》，同时结合RBA（Responsible Business Alliance，责任商业联盟）要求，在化学品导入阶段，对限用物质进行识别管控。本年度，公司未发生化学品相关安全事故。

公司对化学品管理的各流程进行体系化管理，对以下环节进行重点管控：

存储

■ 系统监控：

- 建立化学品仓储管理系统，实时监控仓库化学品的出库、入库及存储量情况
- 当化学品存储量超出预设值，系统自动发出预警提示

■ 环境检测：

- 在化学品存储区配置可燃气体和有毒有害气体报警仪，实时监测环境中有毒物质的浓度
- 通过报警仪的监控，预防化学品对员工健康的潜在危害

■ 分类储存：

- 根据化学品的危险性质进行分区分类储存
- 对于易燃易爆类化学品，设置防爆区域存储，配置门机连锁、静电消除装置及可燃气体探测仪
- 可燃气体探测仪与火灾自动报警系统联动，实时监控化学品存储情况，及时发现安全隐患并处理
- 液体类化学品存储时，配备二次防泄漏托盘，防止化学品泄漏造成环境污染或安全事故

使用

■ 制度监督：

- 建立《化学品出入库登记制度》，对化学品领用环节进行监督
- 设定化学品使用岗位SOP（Standard Operating Procedure，标准作业程序），规范操作

■ 培训与防护：

- 每季度开展化学品专项培训，覆盖所有化学品操作人员，提升安全意识与操作技能
- 要求化学品使用过程中严格按照SOP执行，包括操作人员配备防毒面具、耐腐蚀手套等劳保用品，保障人身安全

■ 监督与排查：

- 密切监督各工厂的化学品使用情况，确保化学品使用的合规性与安全性
- 定期开展化学品相关的安全隐患排查治理工作，对不符合项设定限期整改
- 针对到期整改的完成情况进行验证，确保整改措施执行到位，安全隐患得到消除

此外，公司已建立《应急管理制度》《化学品泄漏应急预案》《化学品泄漏现场处置方案》等流程文件，明确化学品泄漏应急事件的处理流程及处置措施，并成立应急处置救援小组，在紧急情况下能迅速响应并采取有效措施，以最大程度降低风险和损失。同时，公司制定年度应急演练计划，开展常态化的应急预案演练，各应急处置救援小组每年组织至少两次化学品泄漏模拟演练，提升事故应急处置能力。

有害物质管理

公司对有害物质开展严格管理，严格遵守国内外与电子电器产品中有毒物质及化学品相关的法律法规，对标客户限制物质、有害物质的管理规范，已制定《歌尔限制物质标准》《歌尔绿色产品标识规范》《供应商有害物质过程管理规范》《进料环保测试监控操作指导书》《制程环保测试监控操作指导书》《出货环保测试监控操作指导书》等管理制度，对生产过程中使用的所有零部件、原材料、辅料、包装材料及成品开展有害物质的测试及监控。

公司限用物质主要包括致癌物、致突变性及生殖毒性等其他对人体健康、环境造成严重危害或影响的物质及法律法规管制的物质，并根据其危害性优先管理高毒性物质（如SVHCs高关注物质、CMR致癌、致突变和生殖毒性物质、PAHs多环芳烃），并采取相应措施以确保员工安全，防止与工作相关的疾病发生。

▶ 设计



- 公司根据法律法规及客户要求，将绿色、环保理念融入产品设计阶段，不使用法律法规禁止的有害物质，降低污染物的产生，减少对环境及健康的影响

▶ 制造



- 公司化学实验室通过ISO/IEC 17025实验室认可体系。物料入库前需按照《进料环保测试监控操作指导书》进行来料测试
- 委托第三方专业机构对自身的有害物质进行独立评估，以确保其符合内部标准和法规要求

▶ 采购



- 公司对供应商有害物质管理能力展开调查并筛选，进行现场审核评价，满足公司绿色产品资质要求并签署协议后，方可进入公司供应链
- 供应商需提供RoHS、卤素、有机锡、PAHs、VOCs等第三方环保测试报告、MSDS（Material Safety Data Sheet，化学品安全技术说明书）及证据性技术资料等确认其物料符合公司有害物质限用标准要求，如不满足要求则不能导入该物料

▶ 不合格控制



- 已建立完善的环保不合格品处理流程和制度，包括《环保异常及不合格处理操作指导书》，其中对环保异常和不合格场景及定义、环保不合格物料隔离、异常原因分析及改善、环保不合格物料处理、供方处罚等处理流程细则内容进行了规定
- 自公司成立以来，未发生有害物质超标事故

公司智能可穿戴、虚拟/增强现实、智能无线耳机等产品均配合客户完成无特定有害物质、佩戴安全、生物相容性等非强制性标准的验证。

截至2024年底，潍坊、青岛、荣成、东莞、越南各地工厂已实现IECQ QC 080000有害物质过程管理体系认证覆盖率100%。同时，潍坊、荣成、越南工厂全部通过特定客户的绿色伙伴认证。

有害物质管理标准

公司内部的有害物质管理标准涵盖法律法规的要求，并严于法规要求，包括RoHS、卤素、REACH、CP65、POPs、电池指令、包装指令、VOCs等，标准中管控的限制物质分为禁用物质、报告物质。针对更新的法律法规，公司提前识别并采取加严管控措施。针对RoHS豁免项6c，我们与部分客户达成共识，在手表、手环、耳机等产品中提前禁用含铅铜合金，确保产品符合更高环保标准。

公司已识别出并严格遵守的有害物质相关法律法规、标准及要求，包括：

中国

- 《电器电子产品有害物质限制使用管理办法》
- 《工业防护涂料中有害物质限量》（GB 30981-2020）
- 《胶粘剂挥发性有机化合物限量》（GB 33372-2020）
- 《清洗剂挥发性有机化合物含量限值》（GB 38508-2020）
- 《油墨中可挥发有机化合物（VOCs）含量的限值》（GB 38507-2020）

欧盟

- 《限制在电子电气设备中使用某些有害成分的指令（RoHS）》（2011/65/EU）
- 《报废电子电气设备指令（WEEE）》（2012/19/EU）
- 《包装和包装废弃物指令及其修订版》（2018/852/EU）
- 《电池指令》（(EU)2023/1542）
- 《欧盟·关于化学品注册、评估、授权和限制的法规及其修正案（REACH）》（(EC) No 1907/2006）
- 《欧盟·持续性有机污染物（POPs）》（2019/1021/EU）
- 《法国AGEC法规-关于打击浪费和循环经济的法令》（No.2020-105）
- 《瑞典电子电气产品化学税法案》（2016:1067）
- 《欧洲臭氧破坏物质禁用指令》（2037/2000/EC）
- 《欧盟生物杀灭剂法规》（EU No.528/2012）
- 《欧盟木材法规》（No.995/2010）

北美

- 《美国消费者产品安全改进法案（CPSIA）》
- 《饮用水安全与毒性物质强制执行法》（1986）
- 《加拿大环境保护法（CEPA）》（1999）
- 《美国有毒物质控制法案（TSCA）》（2016）
- 《美国包装材料中有毒物质控制示范法规（TPCH）》（2021）
- 《华盛顿州儿童产品安全法（CSPA）》

日本

- 《化学物质审查规制法》
- 《日本印刷电路板协会·限制印刷电路板（PCB）中氯和溴的含量》（JPCA-ES-01-1999）

挪威

- 《消费性产品中禁用特定有害物质（PoHS）》（2021）

其他

- 《国际电工委员会·限制印刷电路板和其它互连结构的材料的卤素含量》（IEC 61249-2-21）
- 《电子工业的材料声明标准》（IEC 62474-2018）
- 《蒙特利尔破坏臭氧层物质管制议定书》
- 《全球汽车申报物质清单》
- 《斯德哥尔摩公约》

公司已建立完善的有害物质管控体系，通过以下措施确保化学品使用符合法律法规要求，并最大限度降低潜在风险。

有害物质申报与审查

01

公司建立了有害物质申报系统，对所有化学品进行审查，确保其使用不与适用的法律法规相冲突。在化学品进入和使用前，通过系统验证其是否列入禁用物质清单，并制定相应的替代方案、缓解计划及防护措施。

02

采购前端管控

所有进入公司的产品均需提交有害物质声明、测试报告及成分信息。在采购前，公司对相关材料进行严格审查，符合法规要求的产品方可投入生产，从源头杜绝有害物质的采购。

产品数据库与合规管理

03

公司制造的所有产品均在系统中形成数据库，实现全生命周期管理。当法律法规更新时，系统可快速识别已有产品的合规性，确保现有产品和新产品持续满足最新法规要求。

有害物质淘汰消减

随着全球对产品安全和环境保护的要求不断提高，为确保公司产品符合欧盟、美国、加拿大、中国、韩国、日本等主要市场的法规要求，提升公司产品的市场竞争力和品牌形象，持续关注有害物质法律法规的更新动态及客户要求，对所使用的化学品已100%进行识别，以法律法规为底线并综合客户的有害物质要求，自主进行有害物质限制、消减和替代，对不符合管控要求的化学品制定消减及淘汰方案。

公司通过寻找环保替代材料，提前部署有害物质消减计划，持续推进淘汰方案的实施，系统开展有害物质管控工作。

化学物质名称（中文）	化学物质名称（英文）	危害属性	生效日期
1至7 芳香环的芳香烃矿物油	MOAH	致癌风险、基因毒性、器官损害	2024年3月1日
16 至 35 个碳原子组成的饱和烃矿物油	MOSH	生物蓄积性、代谢和毒性	2024年3月1日
2-[2-羟基-3,5-二(1,1-二甲基丙基苯基)]-2H-苯并三唑 UV-328	2-(2H-benzotriazol-2-yl)-4,6-ditertpentylphenol	器官损害、眼睛、呼吸道和皮肤刺激、环境危害	2025年1月27日
乙酸苯汞	Phenyl mercuric acetate	亲脂性毒物，主要侵犯神经系统	2025年1月27日
(新癸酸根合-O)苯基汞	(neodecanoato-O)phenylmercury	急性毒物、器官损伤、环境危害	2025年1月27日
全氟和多氟烷基物质PFAS	Per- and Polyfluoroalkyl Substances	致癌风险、内分泌紊乱、肝损伤、免疫系统损害	2025年3月1日
得克隆 (DP)	Dechloran(DP)	肝脏、肺部和生殖系统毒性、潜在的神经毒性和内分泌干扰性	2024年3月1日
氟 (F)、氯 (Cl)、溴 (Br)、碘 (I) 及其化合物	F、Cl、Br、I and its compounds	含有卤族元素的物质在燃烧时会生成有害气体，对人体造成伤害	2024年3月1日

有害物质管理意识提升

公司高度重视有害物质管理，致力于全面提升公司各层级员工及供应链伙伴的认知水平，提升全员及供应链管理意识。

教育培训线上化

已将所有有害物质管理培训课程线上化，确保内外部人员能够定期、便捷地获取相关知识，覆盖有害物质的基础知识、最新的法律法规要求、客户特定需求。

01

分层级精准培训

针对不同岗位和职责的员工，实施了分层级、有针对性的培训计划。新入职员工、管理技术类人员及一线作业员均接受定制化的有害物质管理课程，确保各层级员工都能充分理解其职责范围内的有害物质管理要求。

02

信息透明与发布

通过看板、公告等多种形式，我们及时向全员发布有害物质管理的最新法律法规要求及客户特定需求，确保每位员工都能紧跟行业动态，不断提升自身的有害物质管控意识和能力。

03

供应商培训与合作

每年定期举办供应商培训活动，确保定制物料、结构件、包装材料及辅料等所有供应商均纳入培训范围，增强供应商对有害物质管理的理解和执行能力。

04



清洁技术探索

在全球绿色转型的背景下，公司紧跟国际清洁技术理念，融合国家政策“绿色低碳发展”任务，优化生产工艺，降低能源消耗与温室气体排放，加快企业绿色低碳转型。同时，公司加强与国内外合作伙伴的协同创新，推动行业清洁技术的应用，降低电子元件制造过程中的温室气体排放，进一步减少全球运营与价值链中的碳足迹，为全社会创造更多高品质的可持续产品。

公司始终高度关注清洁技术的研发与应用，在产品研发、采购、制造、品质等全流程中持续推进清洁技术的研究与实践，致力于降低产品生命周期内的能源消耗，减少温室气体排放，提升产品的环保性能，最大程度减少对环境的负面影响。

研发 创新驱动

秉持可持续和生态设计原则，优化材料选择与产品设计，提升产品可持续性。推崇使用高比例回收材料，设计易于拆解的产品，最小化产品全生命周期对环境的影响。

- 具体参见章节“引领科技创新”

采购 绿色供应链

严格遵循绿色供应链管理，选择更环保、安全的材料，持续提升产品环保标准。与供应商紧密合作，推动供应链向更高环保标准迈进。

- 具体参见章节“绿色供应链”

制造 低碳技术

开发和应用绿色生产工艺，推动制造过程向清洁化、自动化、智能化转型。布局清洁能源，投入先进设备与技术，降低资源消耗与废弃物产生，提升生产效率与产品质量。

- 具体参见章节“优化资源使用”

品质 绿色监控

依托通过IEC/ISO 17025认可的化学实验室及自主开发的SRM环保协同系统，实时监控绿色材料、零部件及最终产品的环境表现，确保产品符合环保法规与客户清洁低碳需求。

- 具体参见章节“品质优先”



清洁技术实践与成果

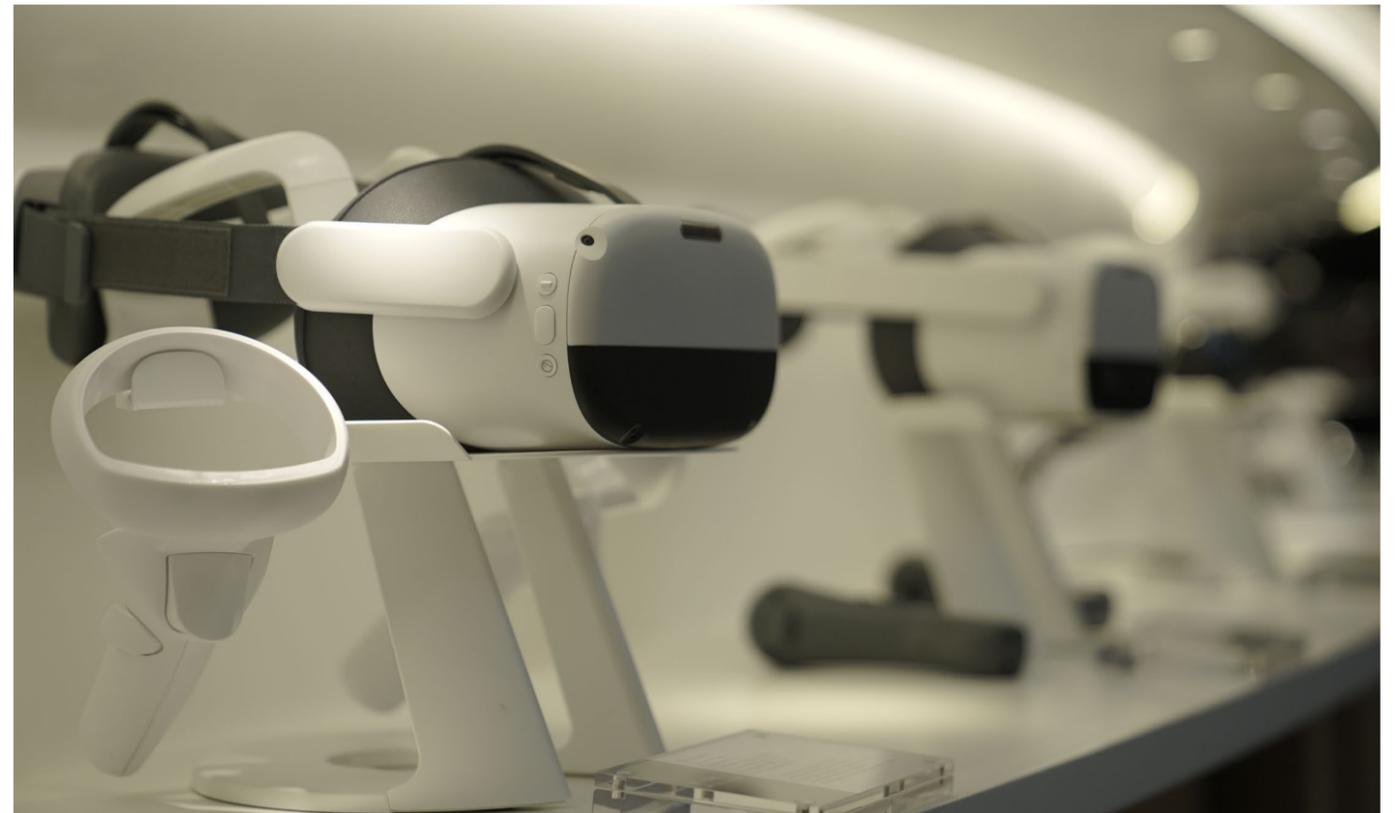
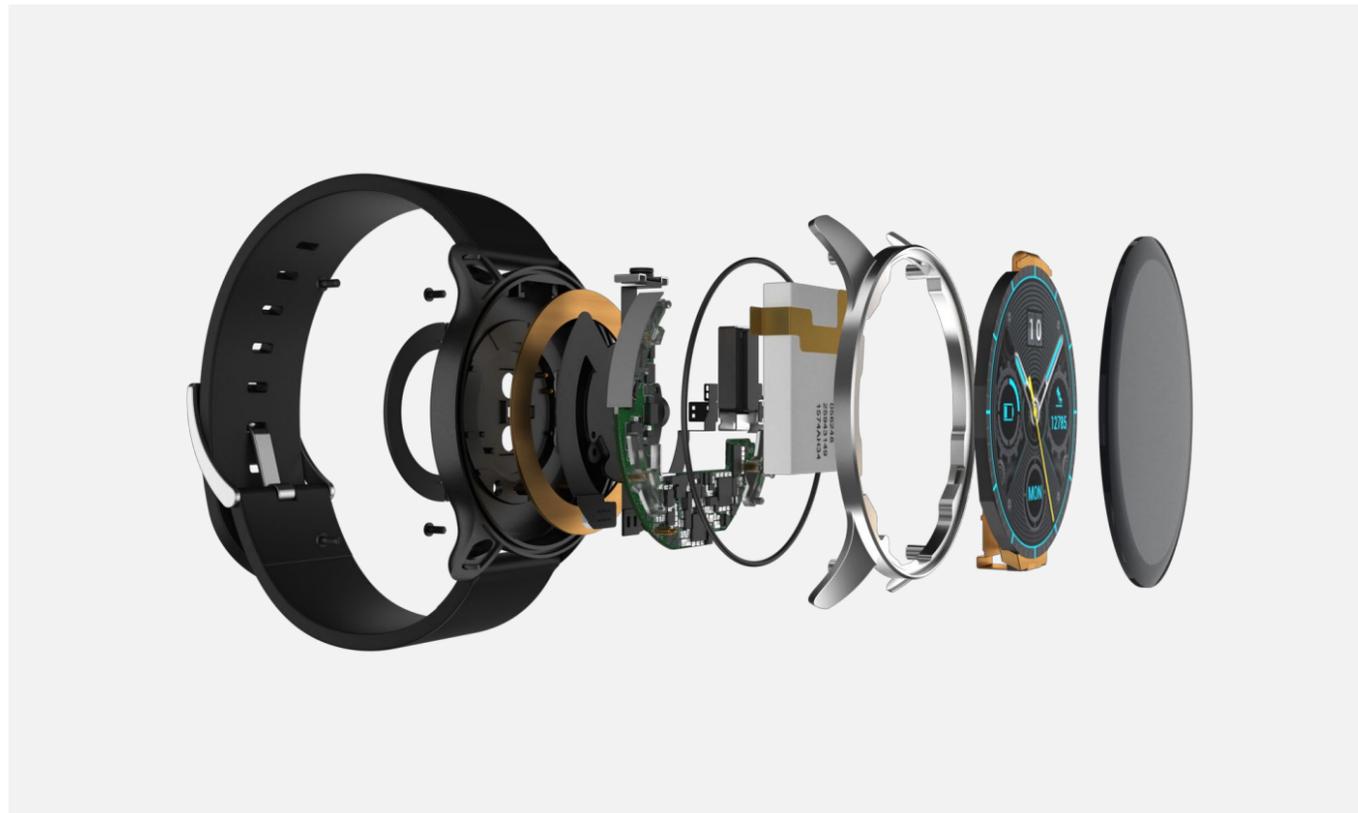
公司秉持以客户为导向的价值观，持续提供绿色低碳的产品与解决方案，在清洁能源使用、节能低碳技术开发、再生材料应用、产品轻量化等领域不断突破，拓宽清洁技术研发领域，挖掘潜在市场机会。

清洁技术分类	实践描述
包装降塑	部分零部件和整机产品包装物料降塑比例达35.7%，降低塑料使用
可再生资源技术	某项目实现黑白青紫四款颜色同时使用PCR（消费后回收）材质的原料，结构物料PCR克重占比达50%
低碳产品设计	某产品实现相似物料或供方标准物料共用，减少新开模治具，降低资源消耗
原材料回收利用	推动客户使用添加回收铝的原材，从6/7系铝合金转向K系，某产品迭代后使用了20%-30%回收铝，节省90%以上资源使用

本年度

获得清洁技术相关专利 **52** 项

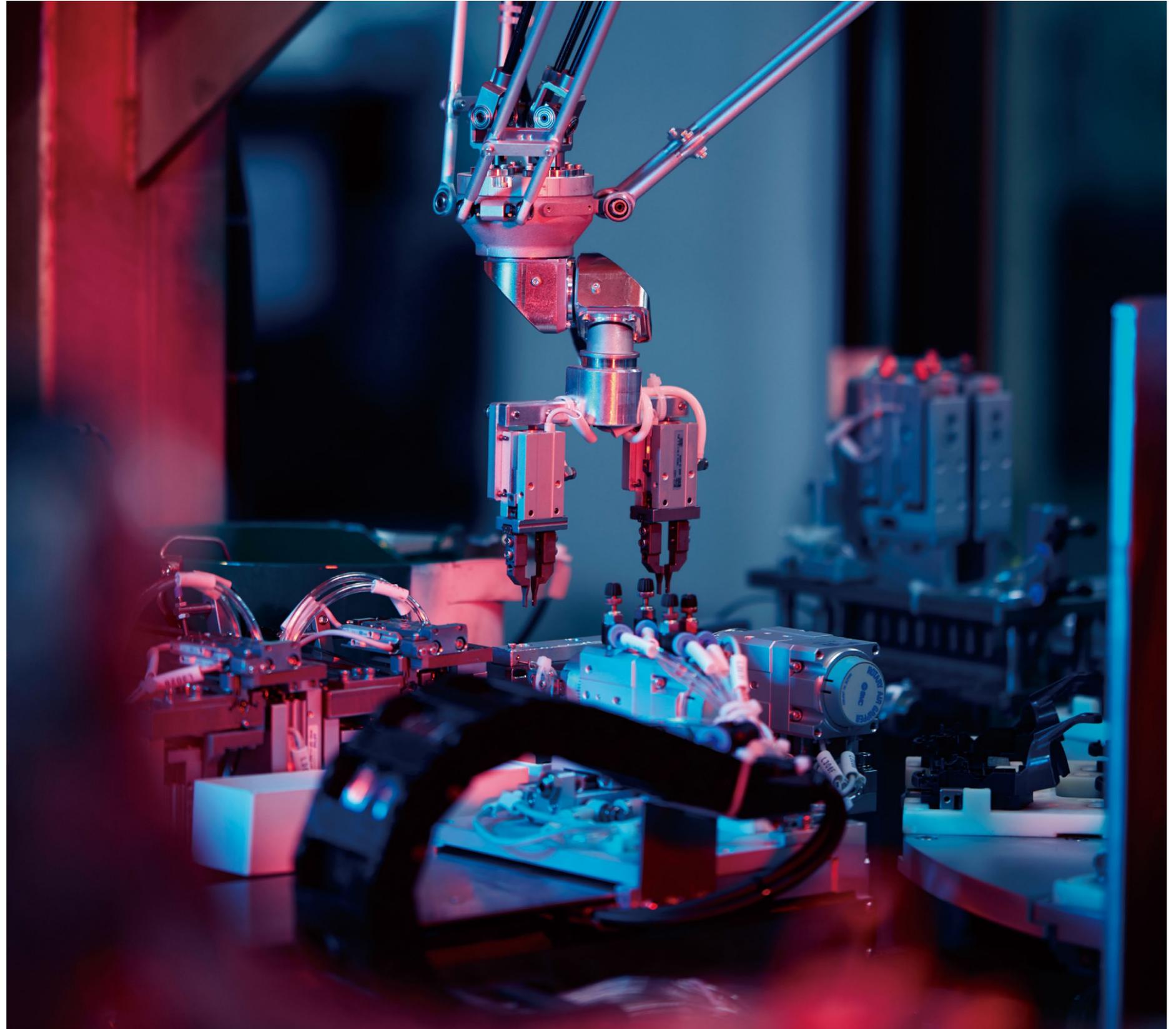
2025年计划在清洁技术领域投入超过 **1** 亿元

03

匠心匠造 开放链接全世界

歌尔股份致力于“成为受尊敬的全球一流企业”，秉持“卓越、主动、务实、创新”精神，不断提升产品与服务质量，关注员工成长，推动供应链可持续发展，积极履行社会责任，持续为利益相关方创造价值。



相关联合国可持续发展目标 (SDGs)

品质优先

歌尔股份将品质视为企业发展的基石，制定了品质方针：品质是公司的生命，秉持客户导向，以ISO 9000质量管理体系为基石，聚焦过程管理，遵守流程规则，全员持续改进，为客户提供卓越的产品和服务。

截至2024年底，公司已获得ISO 9001质量管理体系、IATF 16949汽车行业质量管理体系、ISO 13485医疗器械质量管理体系、ANSI/ESD S20.20静电防护管理体系、IECQ QC 080000有害物质过程管理体系、IEC 61340-5-1电子器件的静电防护通用要求及ISO/IEC 17025实验室认可体系等国际和行业相关质量管理体系认证。

产品品质管理

公司定期梳理并严格遵循《中华人民共和国产品质量法》《美国联邦法规》等全球产品销售所在地产品安全相关法律法规与标准，保障安全规范符合当地要求。公司已制定《产品品质标准制定流程》《产品法规符合性控制流程》《制程品质控制流程》等内部制度，已建立产品认证标准库，以管理和及时维护法律法规与标准的更新，确保信息的时效性和准确性，满足市场和法规的外部要求，确保产品从设计到制造的每一个环节都能严格遵循既定的品质标准。

品质管理要求

公司建立了完善的品质管理流程制度，包括《品质管理基本法》等政策规定，针对研发、工程、物料、制造等各个业务环节，向全体员工提出了具体的品质管理要求，涵盖品质管理体系、管理评审、组织管理、绩效管理等多个方面。公司致力于持续提升FPY（First Pass Yield，一次通过率），践行市场端不良“0PPM”，实现重大产品品质零客诉的品质目标，持续推动公司品质管理的卓越发展。

公司从研发品质、工程品质、物料品质、制造品质、基础品质等方面明确了产品品质要求。

研发品质

项目开发过程中，通过产品设计开发和测试验证，保障产品外观、硬件/软件的功能/性能/可靠性/法律法规等方面满足客户要求，实现产品设计零缺陷及可制造性

工程品质

在项目开发过程中，通过稳健的工艺开发、充分的工艺验证、完善的线体验收，为实现产品批量生产提供可靠的方案

物料品质

通过可靠的物料设计，稳健的供应商管控，精准的来料控制，保障物料全生命周期的品质稳定性和一致性

制造品质

依据工艺文件和品质控制计划，实施生产过程管控，控制生产要素变异，确保产品生产的连续性和稳定性，提供满足客户要求的产品

基础品质

为支撑研发品质、工程品质、物料品质、制造品质的提升，在品质文化建设、品质体系建设、品质流程与数字化建设、品质指标管理与分析、品质过程评价、人员品质能力建设及持续改善等方面，追求一次做对、持续提升，实现效率和效益的双收

过程品质管理

公司已制定《制程品质控制流程》等内部品质管理流程制度，对生产制造全流程开展精细化、系统化的品质管控，保证各环节达到品质标准。公司采取以下控制手段保障产品品质：

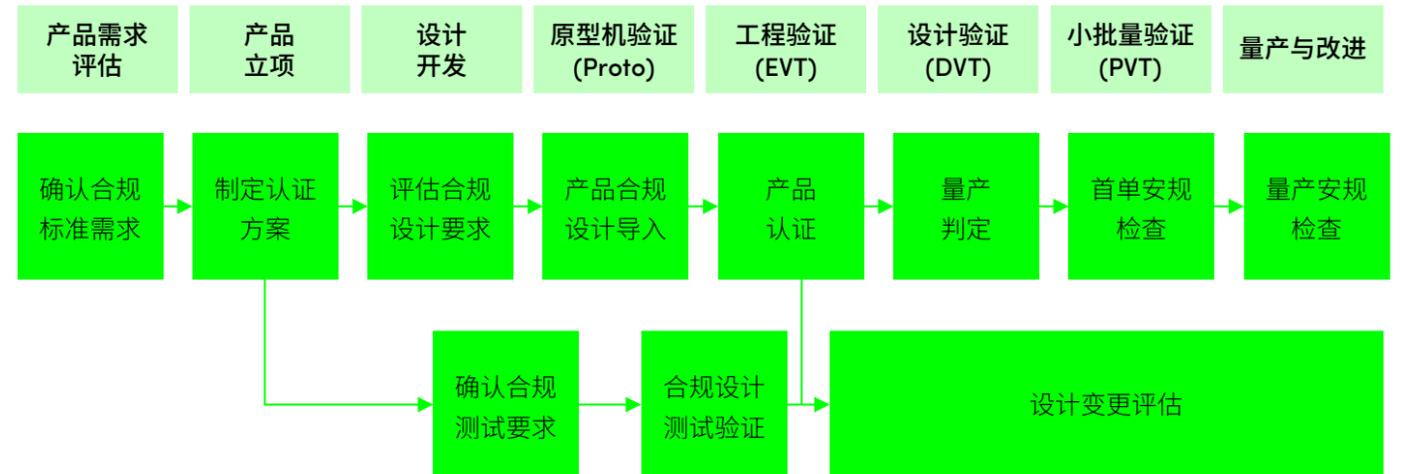
首件AOI自动检验	产品组装合壳阶段前，采用AOI技术自动检验产品的螺丝锁附、B2B扣合等影响产品功能的风险点
外观符合性检验	产品组装完成后，执行外观符合性的检验，确保产品外观无瑕疵且符合设计要求
产品功能综合测试	对完成品开展全面的产品功能测试，确保产品规格、性能均符合要求
不良品分析与改善措施跟进	针对检验或测试中发现的不良品，工程技术人员进行分析，确认异常原因并制定纠正及预防措施，随后，品质管理人员负责跟进改善措施的落地，确保问题得到有效解决，形成闭环管理

公司持续开展生产运营过程中不合格品的排查，通过制定《不合格品处理流程》《制程品质控制流程》，规范制程中不合格品控制的过程，并对识别出的不合格品立即启动应急机制，组织专业团队对不合格品情况进行评审和分析，并采取有效措施进行纠正与改进。

安全合规

公司品质管理本部设立了专门负责产品安全合规管理的产品认证部，由专业的产品认证团队和制造安全合规团队统筹规划并协调研发、采购、制造、品质、工艺等各领域的相关工作，评估产品设计和制造过程的安全合规要求，将要求导入产品研发设计及制造过程管理，并在设计和制造过程中确认安全合规的符合性，确保公司项目产品满足产品安全合规要求。

公司建立了覆盖产品全生命周期的产品安全合规管理体系，制定了《法规符合性控制流程》，并在研发设计、制造管理等相关流程中融入了安全合规管理举措。



电池安全管理流程

建立物料标准库	建立公司物料标准库，特别是针对电池等关键部件，明确其安全规范管理要求，确保所有物料在入库前都符合既定的安全标准
明确电池要求	在产品阶段，认证团队需确定电池的安全规范要求，并严格筛选物料，确保所选物料能够满足这些安全要求，从源头上保障产品的安全性
产品验证与认证测试	进行产品设计验证和产品认证，通过一系列严格的测试标准，确保电池在实际应用中能够稳定、安全地工作，满足既定的性能和安全指标
电池来料抽检	对电池来料进行抽检，特别关注其安全规范部分，确保每一批次的电池都符合设计要求，避免因物料问题导致的安全隐患
生产过程实时监控	在生产过程中，运用自动化检查及目视检查手段，对电池的使用情况进行实时监控，确保电池被正确、安全地安装和使用，减少人为错误导致的安全问题
不定期抽检	对电池进行不定期的抽检和安全规范测试，确保电池在长期使用过程中仍能保持其安全性能，及时发现并处理潜在的安全隐患

服务品质管理

歌尔股份坚持“关注客户，品质优先”的服务理念，全员坚守“品质是一切工作的底线”，专注于倾听、理解并迅速响应客户需求，旨在提供超越客户期望的卓越服务。

客户沟通

为强化员工客户导向服务意识，公司开展了客户导向落地变革项目，倡导各事业群主动学习客户文化与特点，梳理、总结、内化服务时应具备的思维模式和行为规范，并开展内部赋能培训，以提升客户界面人员的服务能力，提升客户满意度。同时，公司鼓励各事业群主动总结与客户沟通交流过程中存在的提升点，制定改进措施，不断改善与提升服务质量。公司制定了《客户反馈声音管理流程》，以实现客户声音从收集分析到制定和实施监控改善方案的全流程精细化管理，持续提升客户满意度。

- 针对客户对于产品品质相关的反馈及意见，公司制定了《产品品质投诉处理》等流程，接收到客户市场端信息后，结合客户需求，对客户投诉成立8D小组，分析问题的发生和流出原因，制定相应的改善措施，并对措施的落地进行抽查，保证问题能快速有效关闭。
- 针对客户提出退货、换货、维修的情况，公司制定了《客户退换货处理》等流程，系统化管控退货品账务和不良鉴定、维修处理等环节，通过对退换货交付承诺达成率、退货率、不良数据的实时监控，确保退换货交付按照客户要求时间完成，并为品质风险的识别、分析和改善提供了支持。

客户满意度调查

本年度，公司更新完善了《客户满意度调查与分析管理流程》等制度，明确客户满意度信息获取渠道、分析流程及应用场景，快速定位内部经营管理短板并推动持续改进，为客户创造最大价值。

公司客户管理中心每年发起至少一次客户满意度调查，内容涵盖品质、成本、交付、服务和研发五大领域，全方位、多角度地收集客户的真实反馈。本年度，公司积极倾听客户想法与意见，开展了客户满意度调研共计199份，且连续三年客户满意度得分均高于既定目标。

本年度，公司为持续提升客户满意度，开展了以下专项，践行公司持续改善的要求：

▶ 客户满意度管理优化专项



- 全链条梳理：对客户满意度的整个流程进行详细梳理，包括打分标准、计算逻辑和业务匹配等环节，以识别出可以进一步优化的部分。
- 制定落地方案：针对识别出的可优化项，制定具体的实施计划和方案，确保优化措施能够有效落地。
- 收集反馈与改善：在收集客户反馈时，深挖反馈声音背后的根因，制定更加详实的措施，并确保客户对改善举措的落地效果感到满意。对于客户提出的诉求，进行积极改善，并将改善效果良好的案例在公司内部进行推广，例如通过内部服务号进行分享。
- 文化手册：内部持续加大文化手册培训力度，以强化客户导向文化，确保员工都能理解和践行以客户为中心的服务理念。
- 营销流程符合度验证：针对客户满意度及客户声音，内部深度交流、宣贯客户满意度管理流程，持续加强客户声音的改善及闭环管理。

品质文化建设

歌尔股份始终秉持“品质是公司的生命”的理念，深耕制造业，以创造世界一流产品为初心。公司以《品质管理基本法》为核心，构建了涵盖品质理念、过程管理要求和品质运营关键细则的独特品质文化体系，并开展品质文化建设活动，旨在加强公司品质文化氛围，提升员工追求高质量发展意识。

公司积极开展多样化品质文化活动，包括品质文化目视化宣传、线下活动、品质竞赛及改善案例大赛等，营造全员参与的品质氛围。同时，公司在中越两地组织员工学习《品质管理基本法》，共计7.5万余人次参加。公司制定品质“5个1”行为准则，包括撰写个人品质感悟、参与内外部品质审核、主讲品质课程、主导品质复盘或自省以及与客户进行品质沟通，持续推动品质意识转化为具体实践。截至2024年底，公司累计完成108,034项品质行为实践，切实将品质文化融入日常工作中。

▶ 文化理念宣传

- 《品质管理基本法》
- 品质文化目视化氛围营造

▶ 特色文化活动

- 品质竞赛
- 品质文化街活动
- 品质领域团建

300 名员工获得品质“5个1”行为践行奖



本年度，公司参加中国质量俱乐部组织的第十届全国企业案例大赛，《包装防错漏混创新技术分享》项目获得“QCC品质改进专场二等奖”，《G项目PCB CNC+CCD（视觉引导）》项目获得“精益生产专场一等奖”



优秀者死、 卓越者生

引领科技创新

歌尔股份秉持创新驱动发展战略，始终坚持“标准引领、创新驱动”的发展理念，通过持续增加研发投入、扩大研发团队规模，精准识别各类创新场景并定制高效流程，全方位支撑并赋能创新研发业务，有效保持并增强公司核心竞争力。

创新管理体系

公司不断完善创新管理体系，致力于推动企业技术创新研究的规范化、协同化及流程化。公司已成立技术委员会，由公司研发骨干和技术专家组成。同时，公司通过内部评价及培训机制，识别并培养高精尖领域专家，有效整合并共享专家资源，为公司技术创新能力的提升提供坚实支撑。公司已设立科技创新奖、创新英才奖和创新新锐奖，表彰在战略、技术、市场领域的卓越项目及人才。

考核机制



技术委员会建立了KPI与关键任务相结合的绩效考核机制，以考核作为科技创新效能提升的抓手，推动各技术分会健康有序地运作，持续产出科技创新成果。

专项培训



赋能技术研发团队，提升相关人员的科技创新意识与技术开发能力。

技术交流



通过建立跨部门、跨专业的交流研讨机制，并加强与外部交流学习，为技术人员开拓产品研发新思路，促进技术研发工作的深入规划，推动科技成果的有效推广。

公司已构建全球化的研发体系，研发中心遍布潍坊、青岛、北京、上海、南京、西安、深圳等国内城市，以及美国、丹麦、日本、韩国等国家，并通过建立国家级研发平台及加强上下游合作，持续提升公司的科研创新能力，增强公司在技术研发领域的引领力，进一步推动行业创新发展。

公司引领国内行业发展，牵头建立了包括国家虚拟现实创新中心（青岛）、虚拟现实共性技术文化和旅游部技术创新中心、虚拟现实/增强现实技术及应用国家工程实验室在内的14个省级及以上研发平台。

公司与全球知名的高校、科研院所和产业上下游合作伙伴携手，共建了联合研发中心、联合实验室等多个创新平台。

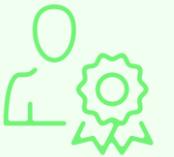
创新流程管理

公司重视研发创新，并积极响应市场变化，通过持续优化创新管理流程体系，精准识别多样化的创新需求场景，综合考虑科技伦理，定制高效的创新流程，全面支撑和赋能创新研发业务，保持公司的核心竞争力。

公司持续加大新技术、新产品、新工艺的开发力度，建设高端技术人才队伍。本年度，公司取得了以下成果：

公司研发投入约 **45.7** 亿元

占营业收入比例为 **4.53%**



获得国家知识产权局颁发的中国专利优秀奖

技术标准制定

歌尔股份通过自主创新及产业合作，积累了一系列先进的管理经验和技術成果，持续深化企业技术标准化管理体系建设，推动行业技术标准制定，助力相关行业领域的持续发展。

企业技术标准

公司通过建立完善的标准化管理体系，持续强化全员标准化意识，实现从“重视标准”到“践行标准”的全面提升。公司实施智能制造标准化战略，将标准化建设理念贯穿于产品研发、制造资源配置等全流程，通过不断优化流程、协同配置资源等措施，构建以测试、工艺、自动化技术为核心的智能制造企业标准体系。

行业技术标准制定

公司始终秉持创新驱动发展战略，致力于行业技术标准建设与创新，聚焦虚拟/增强现实、无线音频、声学及智能制造等技术领域。截至2024年底，公司围绕整机设备和关键零部件产品的通用规范、技术要求及测试方法，已累计主导及参与制定了70项重要技术标准，其中包括5项国际标准、25项国家标准、10项行业标准及30项团体标准，将公司的技术创新成果转化为行业标准，促进了消费电子领域技术标准的创新与完善。

本年度，歌尔股份参编新发布：

国家标准

- GB/T 44220-2024
《虚拟现实设备接口 定位设备》
- GB/T 44465-2024
《虚拟/增强现实内容制作流程规范》
- GB/T 44218-2024
《微型扬声器测量方法》

行业标准

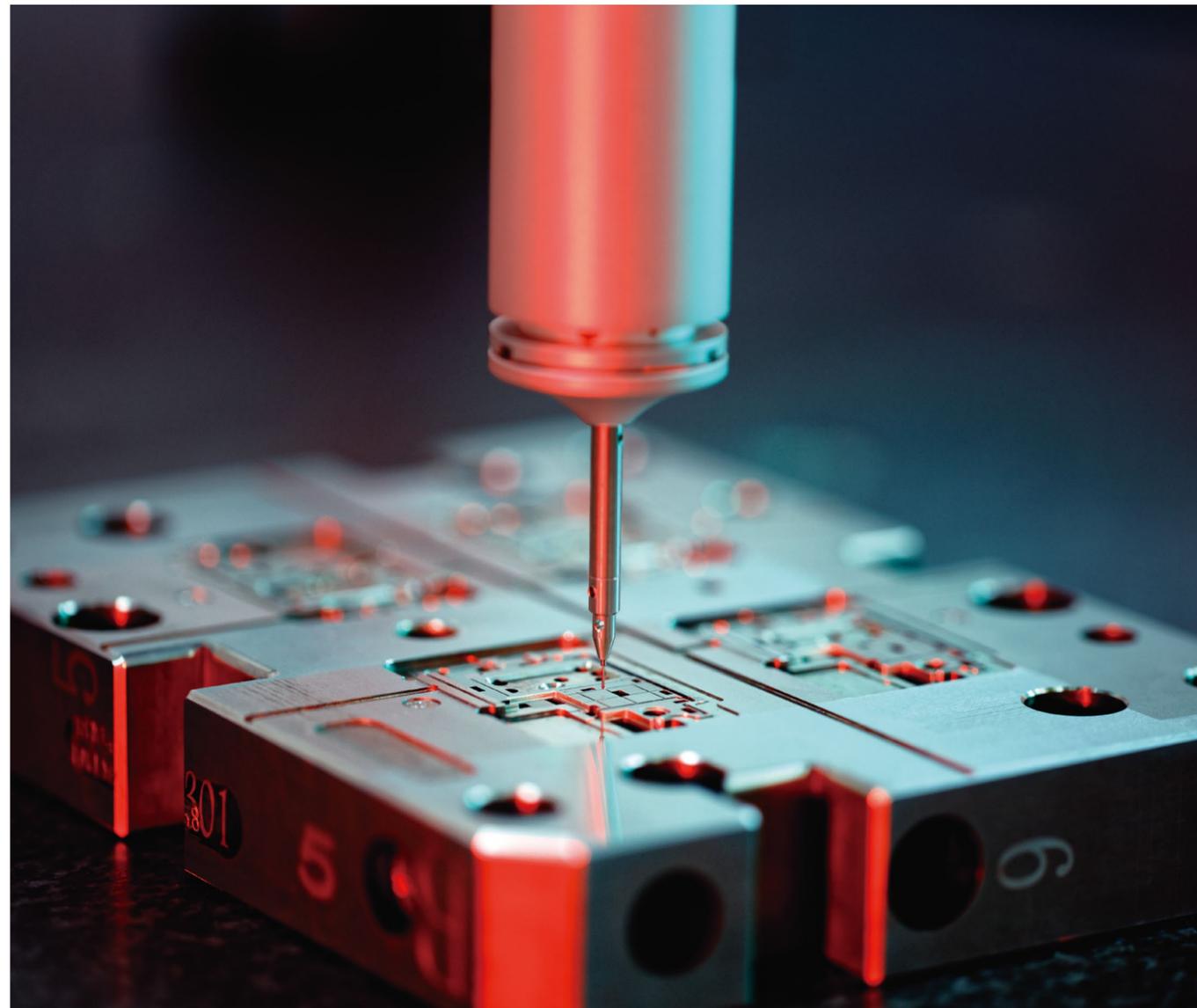
- 2024-0907T-SJ
《虚拟现实音频质量客观评价方法》



技术产业协同

歌尔股份与产业链上下游的行业领军企业及组织建立了紧密的战略伙伴关系，通过持续强化行业合作，协同开发，融合各方的前沿软硬件技术和丰富产品资源，实现行业内的携手共赢，促进科技创新的可持续发展。

公司持续深化与国内外顶尖学府及研究机构的合作交流，在联合技术研发、重大科技项目攻关、高层次人才建设等方面，与清华大学等20余家知名高校、智库及行业伙伴，开展产学研合作。



科技人文关怀

公司始终坚守“科技创造健康·美”的使命，致力于将“有温度”的科技融入到公司的产品中，在满足消费者需求的同时，为大众日常生活提供舒适及便利。

科技服务于人的舒适体验

公司致力于用户友好型创新设计，融合了美学、功能与舒适性，为全球用户打造优秀体验。本年度，歌尔股份的产品荣获两项国际设计大奖：

▶ 2024年德国iF设计奖

Flexible VR Glasses产品凭借创新性的设计与用户体验，首次获得德国iF设计大奖。公司设计的Flexible VR Glasses产品聚焦于解决VR眼镜体积庞大和不便携带的痛点，通过采用转轴实现的可折叠设计，减少产品占用空间40%。同时，产品用户可直接翻转产品前岛（主机部分）与现实环境进行互动，提升产品的便利性，并减轻因长时间佩戴前岛导致的脸部和眼部压力。此外，产品为前岛设计并补充前罩风道，驱动空气流通，降低了面罩表面温度，实现了良好的散热效果。



▶ 2024年美国IDEA设计奖

公司自主研发设计的XR（Extended Reality，扩展现实）设备佩戴舒适性检测系统等四款XR领域工业设计作品，凭借创新的设计和友好的用户体验首次荣获2024年美国IDEA设计奖。

该系列产品通过搭建一站式XR解决方案，满足了用户在不同场景下的需求，有效提升了产品舒适度，为消费者提供了极致的听觉与视觉体验。



促进人才发展

歌尔股份高度重视人才，将其视为公司核心竞争力之一。公司秉持着“人才第一、引育一流、人尽其才、共同成长”的人才理念，围绕员工权益保护、福利待遇、个人发展以及职业健康与安全等多个维度，不断优化和完善人才管理体系。同时，公司致力于积极营造一个多元化、公正、包容、尊重及安全的工作环境，旨在让每一位员工都能充分发挥自己的潜力，实现个人与公司的共同成长。

员工权益

公司遵守《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《中华人民共和国未成年人保护法》《中华人民共和国妇女权益保障法》《中华人民共和国工会法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，依据《世界人权宣言》《保护人权宣言》等国际准则，制定了《禁止使用童工管理规定》《女职工与未成年工保护管理规定》《禁止强迫劳动管理规定》《考勤休假管理规定》等内部制度，落实人权保障措施，致力于保障员工的权益。

主题	承诺	政策	管理措施
禁止强迫劳动	公司承诺不雇佣任何形式的强制或非自愿劳工	《禁止强迫劳动管理规定》	通过制定人力资源管理制度，确保公司员工管理规范性和透明度。通过培训、公示、宣传等多种形式，确保每位员工都能清晰了解从应聘到离职的全流程要求。特别在离职环节，员工在遵循合理通知期限的前提下，自由、便利地办理离职手续。
未成年员工	公司承诺不雇佣童工	《禁止使用童工管理规定》	采用童工查验六步法，在目视查验基础上，增加技术查验的方法，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，落实儿童保护义务。
工作时间	公司承诺员工工作时间遵守当地法律规定，所有加班为员工自愿行为	《考勤休假管理规定》	设置明确的周度/月度工时标准及连续出勤红线，定期提示员工出勤情况，对于不合理加班情况，建立主管问责机制。
工资和福利	公司承诺员工依法享有工资和福利	《薪酬管理制度》	明确员工薪资构成及核算规则，确保员工能够依法享受福利和假期，并获得公平、合法、合理的薪资福利待遇。同时，公司定期开展外部薪酬对标，并持续进行薪酬调整，保障员工的薪酬具有相对竞争力。
反歧视、反骚扰、人道待遇	公司承诺对所有员工公平公正，不因宗教、种族、性别、政见、地域、肤色等因素歧视员工	《反歧视、反骚扰、反虐待管理规定》	通过加强各渠道培训宣导，将相关纪律政策及规程告知员工及管理者，避免非人道行为发生，规范并严格执行奖惩制度，提供畅通的举报申诉渠道。
结社自由与集体谈判	公司尊重所有员工自愿组建和加入工会，进行集体谈判、协商与和平集会，拒绝参加此等活动的权利	《自由结社和集体谈判管理制度》	定期开展职工代表的选举工作，让广大职工积极参与，选出职工代表。定期召开职工代表大会，就公司的发展规划、生产经营、职工福利等重大问题进行讨论和决策，充分发扬民主管理。同时，积极举办各类工会活动，丰富职工的业余生活。

为确保公司劳动管理制度落实，公司通过内部审核、客户稽核、外部第三方稽核（如RBA等）的方式，实现对员工权益相关议题监管全覆盖。

内部审核



结合法律法规、客户要求及行业标准，公司定期检查与不定期抽查公司劳动制度的落实情况

客户稽核



客户对公司劳工管理体系开展的稽核，公司积极响应配合，并及时反馈和沟通稽核发现

外部第三方稽核



聘请外部第三方机构，按照国际行业标准，开展体系化的稽核，推动公司劳工管理的持续改进

人才吸引与保留

歌尔股份积极吸引来自不同背景和领域的优秀人才，始终坚持以人为本的理念，为员工提供多元的薪酬福利保障及畅通的沟通渠道，关心员工的工作和生活需求，重视员工的想法，持续提升员工的归属感和幸福感。

员工招聘

公司秉持公平、公正的理念开展招聘工作。公司制定了《招聘管理制度》《社会招聘实施管理规则》等制度，对招聘原则、招聘需求、招聘计划、人才获取、面试、录用、招聘渠道管理等环节进行了规范，保障招聘过程中的公平性及专业性。

公司招聘原则如下：

公平公正原则	择优录取原则	人事回避原则	遵纪守法原则	平等自愿、协商一致原则	信息保密原则
公开发布招聘信息 严禁任何形式的歧视	择优选拔与岗位匹配的 优秀人才，严禁营 私舞弊	存在亲戚、朋友、同 学、校友、同乡等关 系应回避 员工推荐有以上关系 人员或公司业务特殊 关系人员须提前报备	不招用童工或安排未 成年人从事法律法规 禁止的劳动作业 不使用强迫、抵债或 有合同束缚的劳工或 非自愿的监狱劳工	应聘者被聘用及岗位 安排应考虑本人意愿、 双方协商，禁止强迫 劳动	严格保护应聘者个人 信息并遵守公司薪资 保密制度

公司高度重视人才供应规划及策略，定期评估市场趋势、业务需求以及人才流动情况，并通过多种人才招聘渠道，包含校企人才联合培养项目、社会招聘、校园招聘、员工推荐、内部人才选聘等方式，持续广泛吸引优秀人才。

针对校园人才培育，公司持续深化产教融合，成立歌尔匠造培训中心，与16所高职院校、6所本科院校合作，年培养培训规模1,500-2,000人。截至2024年底，为新一代信息技术产业的高速发展培育出专科技能人才4,000余人、本科工程技术人才200余人，现在校培养1,300余人。

用友

2024校园招聘卓越实践奖

猎聘

2024山东年度非凡雇主

智联招聘

2024中国年度最佳雇主
青岛最佳雇主

员工薪酬

公司已制定《薪酬管理制度》《员工福利手册》等内部制度，搭建并持续完善薪酬福利管理体系，监督及指导各子公司薪酬福利制度的规范化运行。同时，各子公司根据各运营场所制定差异化的薪酬福利政策，满足当地员工个性化需求，进一步提升员工体验。

公司已制定结构完整、共创分享、侧重差异、兼具保障、彰显福利特色的薪酬激励体系，并逐渐完善以高绩效、高激励为导向的激励机制，优先考虑绩效优秀人才及关键岗位群体的资源配置，不断提升高贡献、高潜力员工的薪酬竞争力。

公司覆盖海内外全体员工的绩效考核体系，不断优化内部绩效考核制度，持续优化的薪酬分配机制，确保薪酬分配与个人及团队绩效紧密挂钩，营造高绩效文化。公司将战略目标、组织目标、个人目标层层分解，形成从绩效目标制定、绩效执行与辅导、绩效评价及绩效反馈的闭环流程。同时，公司采用数据驱动的绩效评估机制，客观地评价员工的表现，并设置多轮沟通机制，保障考核的公正性。

长期激励机制

公司为核心业务骨干实施员工持股和期权激励计划，通过股权激励机制创新，以各考核阶段设定的考核指标或工作表现为依据进行考核，持续完善形成良好均衡的价值分配体系，让核心员工持续分享公司价值增长

专项激励机制

针对支撑公司战略性新业务发展的关键岗位和人才，公司实施专项薪酬调整策略，实现精准化人才吸引与留存。公司持续提升应届生薪酬水平，并针对高潜力人才实施“留才奖”激励专项，针对核心工程师实施“护城河”激励专项，保障人才储备

本年度，基于公司数字化转型需求，识别数字化转型岗位及员工群体，通过开展内部薪酬分析及外部同行业、同岗位薪酬水平对标，制定具有竞争力的薪酬体系，持续保持吸引力。公司针对操作类员工、一线管理人员、技术人员的业绩衡量周期设置月度与季度绩效考核，新增数字化考核点，打造公司数字化绩效试点。

员工长期激励计划

公司面向员工设置股权激励计划，长期激励成为引人、留人、激励员工的重要手段之一，实现企业与员工的共同发展。

本年度，公司仍在存续期的长期激励计划，包括《“家园6号”员工持股计划》《“家园7号”员工持股计划》《2021年股票期权激励计划》《2022年股票期权激励计划》《2023年股票期权激励计划》，共计覆盖6,000余人。

员工福利

公司搭建了具有家园文化特色的多元福利体系，致力于提升员工归属感和幸福感。公司为所有员工提供多元化的福利项目，覆盖舒心居住、关心教育、欢心娱乐、心动专属、贴心生活、开心休假、安心医疗、暖心关怀八大类目，持续举办创意与温度并存的福利活动，全方位、多层次、立体式地保障员工福利。



本年度

- 公司组织开展公司级文体活动共计 **10** 项
- 员工参与超 **9** 万人次
- 公司应员工需求成立兴趣社团 **18** 个
- 开展形式丰富多样的兴趣社团活动 **120** 场
- 员工参与超 **5** 万人次
- 设立结婚、生育、住院、退休 **4** 项具体关怀措施
- 深入员工生活场景，释放关怀细致入微，本年度发放相关福利 **300** 余万元
- 截至2024年底，公司已满足 **2,000** 余名员工多元化的居住需求



基本福利权益

公司严格遵循国家法律法规及地方政府的相关政策，保障全体员工的福利权益：

<p>社会保险</p>	<p>公司确保国内外员工均参与全面的社会保险体系，包括养老保险、医疗保险、工伤保险、失业保险和生育保险</p>
<p>公积金</p>	<p>公司根据国家以及地方性法规政策，为员工缴纳住房公积金</p>
<p>多样化假期安排</p>	<p>公司全体员工均有权享受当地法定节假日、婚假、育儿假、护理父母假、工伤假、带薪年假和病假等。公司严格保障女职工各类合法权益及待遇，为女职工提供产检假、产假、哺乳假等</p>
<p>多元化休假与弹性工作制</p>	<p>公司推行多元化休假与弹性工作制，设立多种特色假期，如带薪福利假、外派探亲假、带薪小时假、特聘人才带薪假等，助力员工平衡工作与生活</p>

多元文化活动

在传统节日、周年庆时，公司精心策划并成功举办了10项家园文化活动，包括新年喜“柿”汇、中秋街、荧光夜跑、才艺大赛等，为员工生活添彩增活力。



新年喜“柿”汇

2024年公司开展年货节活动，潍坊、青岛、荣成及东莞工厂四地联合举办新春市集、非遗手作和亲子互动等活动，员工及家属共有1.5万人次参与。活动通过设置美食市集、趣味游戏及赠送“福”字春联等项目，依托传统年俗，旨在营造温馨的职场氛围，增强了家庭共享的乐趣，提升了员工的归属感和文化认同感。



运动社团嘉年华—荧光夜跑

2024年5月，首届歌尔运动社团嘉年华正式启动，以“一起荧光夜跑”作为首发活动，在浞河景区拉开了序幕。此次活动吸引了来自各社团的名誉团长、各部门主管、员工代表、分工会主席以及众多跑步爱好者，共计700余人参与。该活动旨在推广健康生活方式及增强团队凝聚力，共同营造积极向上的企业文化。



家·圆中秋街

第七届“家·圆中秋街”盛会深入贯彻公司“一起”文化理念，旨在弘扬中国传统节日文化并融入国际化视角，为幸福工厂建设贡献力量。活动通过文艺汇演、文创集市、科技互动体验、亲子游戏以及美食街区等项目，为1.8万余名员工及亲属带来了全方位的感官享受，现场气氛热烈而温馨。



兴趣社团

为丰富员工业余生活，公司设立了三大类别共18个兴趣社团，提供了广阔的学习交流空间与个人及团队风采展示的舞台。

- 运动类：篮球、足球、羽毛球、乒乓球、单车、跑步、游泳等社团，鼓励员工积极锻炼，享受运动乐趣。
- 兴趣类：书画、旅行、阅读、合唱、瑜伽等社团，满足员工多样化的兴趣爱好，促进精神文化修养。
- 支撑类：创艺、翼先锋、新媒体、红娘等社团，为员工提供技能提升、创新实践及社交拓展的平台。



员工家庭关怀

公司致力于提升员工归属感和幸福感，建立青年人才交友平台、举办家属探亲游活动、提供子女托管福利以及免费体检服务，吸引了众多员工及家属的积极参与，共同营造了温馨和谐的工作氛围。



青年交友，点亮员工幸福之光

公司联合外部组织成立潍坊市青年人才交友联盟，定期开展青年交友活动。2024年，公司开展专项活动13场，参与600余人次，达成交友意向近50对，领证结婚11对，帮助青年员工拓宽交友范围，助力青年人才保留。



亲情联接，共筑员工幸福家园

2024年7至8月，公司组织了两场驻越员工家属探亲游活动，邀请到近百位员工的父母子女们走进越南工厂，近距离参观企业环境，体验异国风情，进一步拉近员工、家属和公司的距离，提升了外派员工及家属的福利体验。



托管服务，关心员工子女

公司重视员工家庭教育问题，切实把关心关爱员工子女工作落到实处。本年度，公司为101位员工子女提供托管服务，有效缓解了员工子女假期无人看管的难题。



健康行动，免费体检惠及员工及家属

公司重视员工及家属的身体健康，为新入职员工和现职员工及其家属提供免费体检、免费复检、体检报告解读等服务，守护员工身心，助力员工在高水平工作中拥抱健康人生。



休闲娱乐活动

公司致力于让员工在高水平的工作中感受乐趣，以运动、读书、科技、艺术活动丰富员工生活。



休闲配套，倡导健康·美的生活方式

公司在各园区精心规划并配备了丰富多样的休闲娱乐设施，包括健身器械、羽毛球、乒乓球、瑜伽室、图书馆以及心灵港湾，为员工提供了多样化的放松方式。

在室外区域，公司同样用心规划，设有绿茵足球场、活力篮球场、环形跑道以及全面的体能训练区，全方位满足员工的运动需求。

公司打造总面积逾1.7万平方米的休闲娱乐区域，营造了一个愉悦氛围的工作环境，让员工在工作之余，能够享受休闲时光，实现工作与生活的完美平衡。



星空夜校，打造员工活力社交圈

本年度，公司开创性地推出了“星空夜校”项目，精心设计了12门多元化的课程，涵盖声乐、舞蹈、健身以及美妆时尚等，吸引了600人次的员工热情参与，极大地丰富了员工的业余生活，培养了广泛而多样的兴趣爱好，促进了个人综合素质的全面提升。



书香歌尔，共建学习型组织

本年度，公司与潍坊市图书馆携手共创歌尔图书馆，旨在营造浓郁的全员阅读文化，激发员工内在的学习动力，并全面提升其文化艺术修养，构建学习型组织，图书馆藏书量超过2.2万册。为提升阅读体验，公司定期举办丰富多彩的读书活动，旨在通过互动与交流，深化员工对知识的理解和应用，促进知识传播。



员工沟通

公司高度重视并坚决维护所有员工的合法权益，包括参与工会活动，享有结社自由、平等协商，订立集体协议等，打造开放包容且透明的沟通平台。

在促进员工沟通方面，公司采取了多元化的措施来保障信息的顺畅流通。我们已构建三级反馈机制，作为员工的申诉渠道，使每位员工的意见与建议都能迅速、有效地送达管理层，提升沟通效率与员工参与度。

公司设立了标准化的内部投诉处理体系，并专门成立了内部监察机构，对提出投诉或申诉的员工实施严格的保密与保护措施，坚决反对任何形式的报复行为。内部监察小组将秉持客观公正的原则，对员工的反馈进行深入评估，并通过走访调查、员工座谈会等手段掌握实际情况，切实帮助员工解决所面临的困扰。

公司设置了多种沟通渠道，并通过多种途径告知员工，倡导主动、平等、互相尊重的沟通氛围。本年度，员工反馈问题关闭率为100%。

反馈渠道

- 公司级信箱：公司内网首页设置信箱板块，员工可建言献策，针对有价值的意见或建议，将给予一定奖励或被转载刊登
- 热线渠道：公司设服务热线，有专人接听
- 现场反馈：公司设置车间反馈热线、意见箱、管理人员联系卡等

渠道方式告知途径

- 新员工入职阶段的培训材料中，明确反馈流程
- 公众号定期通过文稿宣传推送反馈渠道
- 车间显眼位置张贴问题反馈渠道指引牌



公司依据《中华人民共和国工会法》《中国工会章程》等制度章程，持续完善以职工代表大会为核心的民主管理制度体系，签订歌尔股份《集体合同》《工资集体协商协议》，切实维护员工合法权益，更好地促进企业发展。根据三年期集体合同约定（2023.7-2026.7），公司通过多元化沟通渠道落实员工权益保障机制。

公司重视员工对工作的评价，通过线上问卷的形式，开展年度员工满意度调研，关注与员工息息相关的衣食住行、工作环境、员工活动等方面。公司认真倾听员工的建议和意见，根据收集到的反馈内容，成立专项改善小组，开展有针对性的分析及改善。同时，公司将问题改善结果纳入有关部门绩效考核，持续追踪调研问题处理情况，保证其得到解决。

同时，公司开展组织能力调研，通过下发组织能力与敬业度双视角调研问卷的形式，邀请全体员工对战略和组织管理相关内容、自身工作中的体验进行评价，反映组织整体健康状况与效能水平。



越南工厂文化建设变革项目

本年度，公司开展了越南工厂文化建设变革项目，总结沉淀跨国文化融合建设经验，推进越南工厂文化建设，共计访谈调研138人次，问卷调研4,000余人次，提炼出中越文化显性、隐性差异共计40余条，并识别关键问题进行改善。

- 开发《跨文化沟通与管理》课程，组织研讨，形成跨文化管理任务清单14条，行为公约13条
- 与客户联合开展跨文化培训项目，共7名员工取得相关认证
- 搭建跨区域文化管理SOP，形成《越南基地干部跨文化管理指导册》，指导干部本地化管理能力提升



人才发展

歌尔股份基于人才规划、供给、保留与发展的理念，进行多元化岗位设置，构建科学、公平的人才发展管理体系，助力员工实现自我发展。

员工晋升

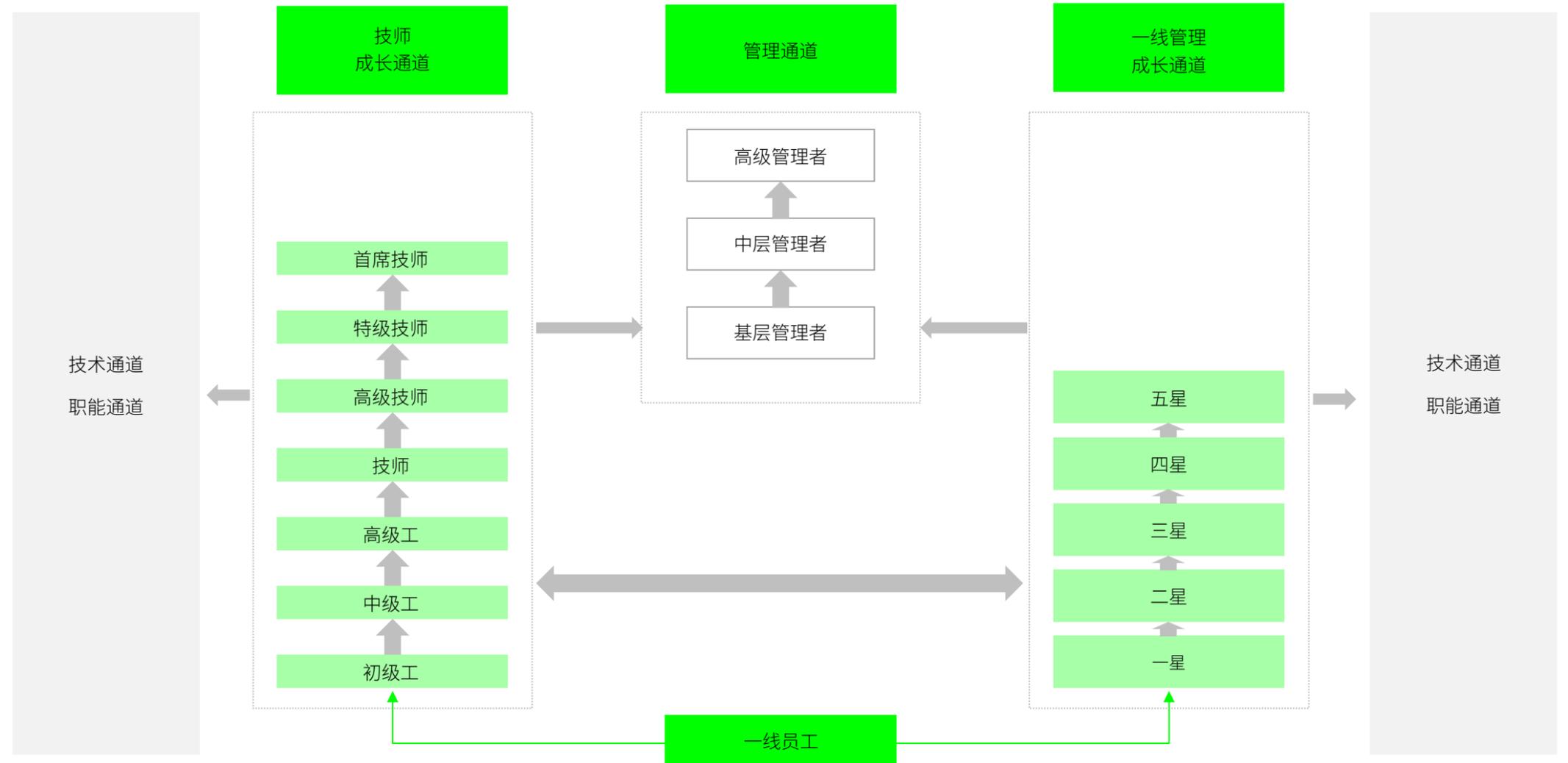
公正透明的晋升体系是企业与人才共同发展的基础。公司不断优化晋升制度，为不同层级和部门员工制定差异化发展策略，确保晋升的公开、公正、公平。

公司采用分层分类的职位体系，构建“管理+专业”职业发展双通道，为员工提供多元化发展路径，覆盖管理、技术研发、系统工程师、项目管理及其他跨领域等关键业务线，确保每位员工拥有明确且透明的职业发展蓝图。

同时，公司针对直接人力制定了明确的职业发展路线与成长体系，并鼓励员工通过不断学习和提升技能来实现个人职业成长。

公司建立了完善的绩效考核体系，除基本资格及业绩考核之外，还关注硬技能、软素质及个人品质，旨在客观地评价员工的表现。公司重视员工对绩效评估结果的反馈，主管将于绩效评估后与员工进行沟通交流，倾听员工的意见及反馈，辅导员工实现个人成长。对于表现优秀杰出员工，公司提供年度晋级机会，通过晋级提名、资格审核、员工答辩、结果审批以及员工沟通等一系列环节，促进员工的职业成长。

直接人力晋升通道



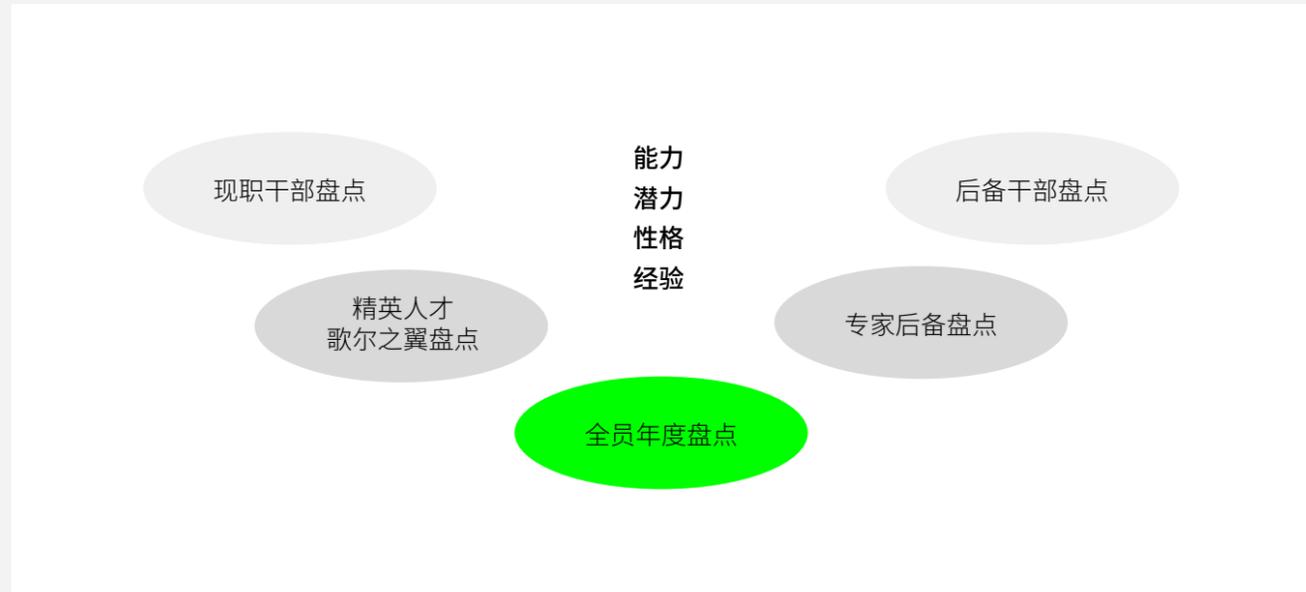
员工培养

歌尔股份将人才视为公司核心战略资源，将“员工成长”列为公司的核心价值观之一，形成完善的人力资源培养与发展体系，致力于打造一流的人才培养发展和员工自我成长的平台。

▶ 精准评估

通过定期盘点员工的能力、潜力、性格及经验，精准识别个人特质，实现人岗动态匹配，优化组织内部人才配置，主动为员工匹配最适合的岗位和发展机会。

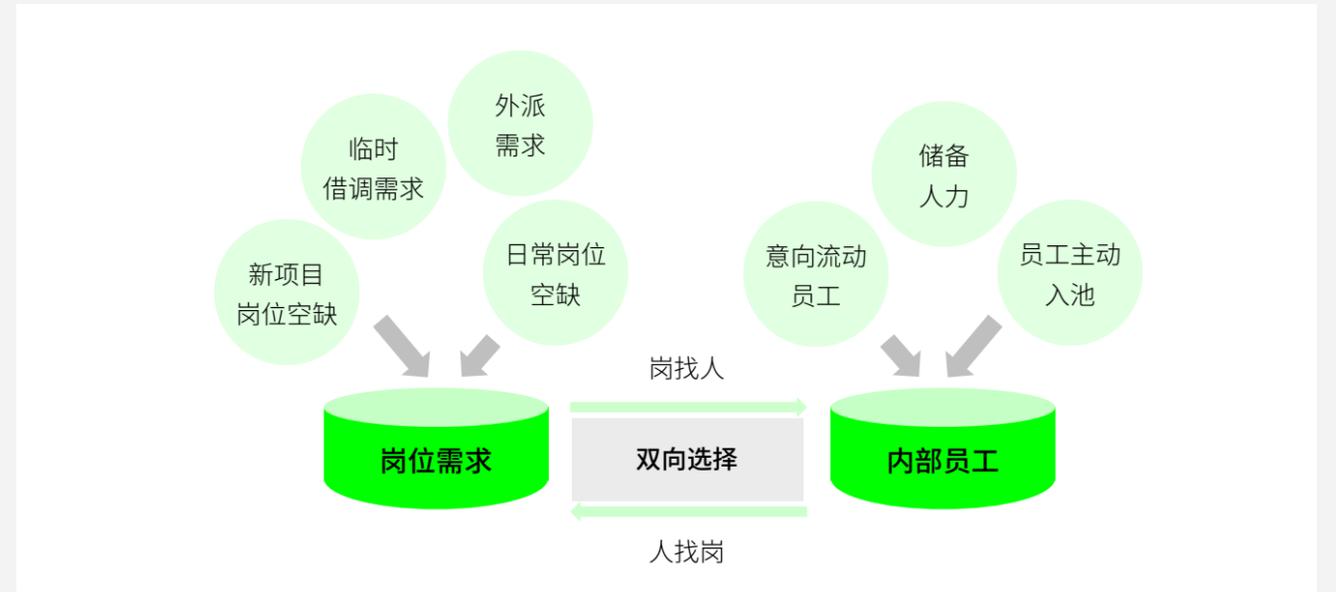
定期盘点，识别员工特点，人岗匹配



▶ 适配人才

建立多元化招聘渠道，包括外聘、全员竞聘等，强调以实际岗位需求为导向，结合内外部资源快速响应业务发展的人才缺口。

公开岗位全员竞聘



▶ 自由轮岗

设计跨领域轮岗路径，如研发与制造、市场与采购轮换，推动员工多业务线经验积累。设计重点业务板块的轮岗机制，强化职能与市场协同，加速人才综合能力提升。

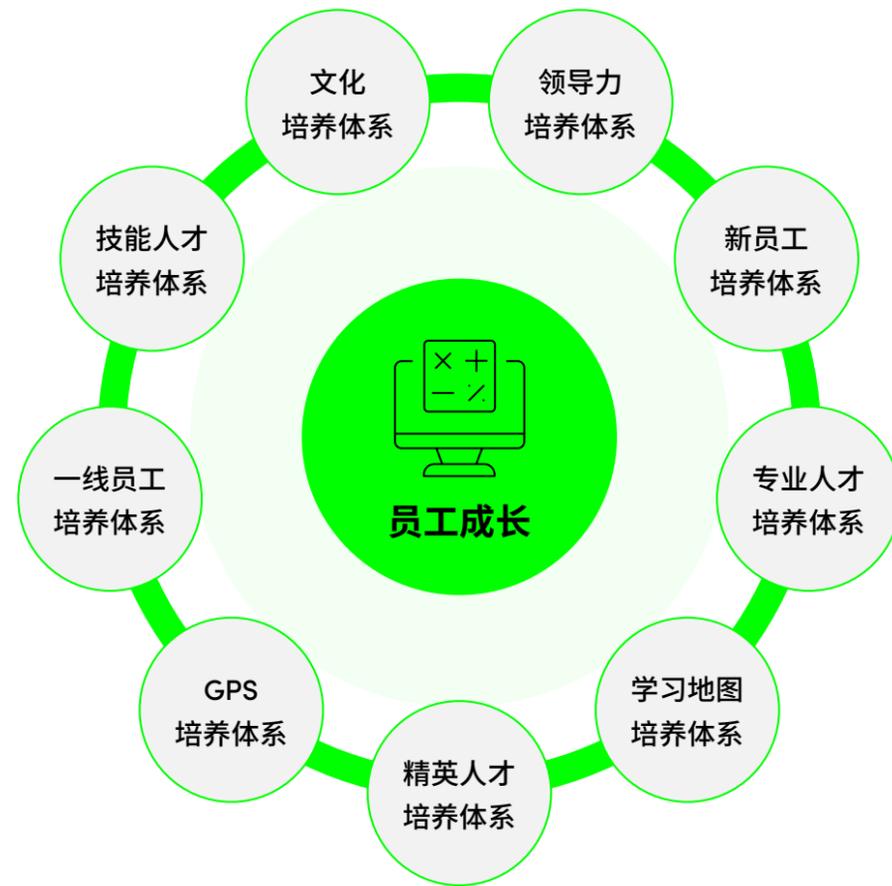
公司与事业群协同配合，统筹管理各事业群培训计划的制定并监督培训工作的开展，制定培养满意度评价目标，保障培训工作有序开展，持续为业务培养高质量人才。

深化战略业务与人才培养融合

公司将重大战略项目和经营管理重点与人才培养紧密结合，确保人才培养方向与公司战略一致

构建多元化人才培养体系

公司围绕文化价值观、新员工、专业力、领导力、技能人才等方面构建了综合的人才培养基础体系，帮助员工在不同阶段都得到相应的支持和培养



截至2024年底

公司为全部员工累计开发课程**2,300**余门
内容覆盖管理类、专业类、技术类、文化类、通用类

储备讲师队伍**2,700**余人
搭建各类岗位任职资格下的学习资源，适用于各层级不同
人群的培训需求，支撑各类培训活动开展



针对技术和一线管理人员
公司累计开发**18,530**份课件

开发试题**646,500**道
内容覆盖通识类、文化类、专业类课程



持续迭代校招新员工培养模式，助力新员工融入与成长

“歌尔之翼”作为支撑公司未来长远发展的新鲜血液，经过十几年的积累与迭代，系统化、针对性的培养与发展体系基本成熟。

2024年度，公司面向新入职的歌尔之翼展开集中培训，涵盖理论授课、拓展活动、一线实践等多样化内容，为新员工的适应融入、角色转变、文化理解、快速上岗提供了良好的基础。



学历与职业技能提升，赋能员工成长

公司积极鼓励全体员工进行学历和职业技能的提升。公司与山东大学、曲阜师范大学等高校建立紧密合作，为员工提供了多种学历提升渠道，学习课程定制化，并为报名员工提供学费优惠政策。2024年度，公司同等学历申硕合作项目累计在读学员40余名。



数字化转型迭代升级，持续助力GPS人才培养

伴随公司GPS战略推进，GPS学院以智能制造体系为基础，搭建GPS人才培养“火箭模型”，采用分层分类的培养模式，保障人才培养工作的持续输出，支撑公司数字化转型。

GPS学院重点聚焦数字化人才培养，策划并开展数据分析师、AI应用师等项目。为提高公司全员数字化和精益化能力，GPS学院策划并开展全员学习项目。GPS学院策划首届数据分析师大赛，100多支战队主动参赛，形成数据驱动管理的学习之风。



成立歌尔匠造培训中心，校企协同育人

2024年，公司积极推进产教融合建设，新开发合作院校2所，与潍坊职业学院、山东科技职业学院合作获批“首批国家级职业教育现场工程师专项培养计划项目”2项，与山东化工职业学院新建特色产业学院，与曲阜师范大学筹建卓越工程师学院。

此模式培养的学生就业意愿强、技术技能熟练，表现积极自信，得到用人单位的高度认可，真正实现了“毕业即就业，上岗即胜任”的目标。

同时，公司关注越南技能人才的培养，为工程师增设了“本土前置培养-中越短期培养-中越长期培养”三种培养模式，为技师增设了班墨学院。



员工荣誉

公司重视人才价值，构建了具有公司特色的多层级荣誉体系，覆盖创新突破、战略经营、员工成长和文化传承四个层面，肯定并表彰员工所付出的努力及所取得的成就。

为嘉奖年度经营价值贡献的团队和个人，公司每年5月在“创新及改善大会”评选并表彰创新类和持续改善类奖项，每年8-9月“红石榴奖”评选并表彰文化传承类奖项。本年度，公司增设品质、项目管理和市场类奖项，以强化市场、项目管理、品质对公司战略经营达成的引领带动作用。本年度，公司共评选并表彰“榜样团队”8个，“榜样个人”90位。



同时，公司致力于全方位提升员工的荣誉感，强化荣誉的仪式感，将荣誉从单纯的“信息传递”转变为深刻的“情感烙印”。公司精心打造专属的沉浸式表彰活动，并通过线上线下多渠道开展荣誉渗透仪式，将荣誉贯穿于仪式活动与日常工作场景，包括为获奖人员设立专属车位、为获奖人员的亲属发送荣誉喜报等。



“REFRESH——榜样力量·歌尔2025年会”

2025年1月，公司在潍坊大剧院举行了“REFRESH——榜样力量·歌尔2025年会”，对过去一年表现突出的团队和个人进行了表彰，对2024年的工作进行总结并展望未来发展。年会采用“主会场+各部门直播点视频直播+线上图文直播”的方式，向全体员工传递公司导向和榜样力量，累计超过28,000人次观看。



同时，公司员工的表现荣获了多项外部荣誉奖项，覆盖的领域包括专业技能、技术创新、领导力等。

本年度

荣获国家级人才荣誉**3**项

省级人才荣誉**5**项

市区级人才荣誉**77**项



红石榴音乐节——红石榴奖 & 忠勤表彰

本年度，公司将忠勤表彰与红石榴奖表彰进行融合，强化新时期引领公司发展的精神，重塑了红石榴奖的精神内涵——追求卓越、激情开拓的创业者，务实做事、持续改善的实干家，真诚利他、互利共赢的同行者。公司首次举办红石榴音乐节，用仪式感为红石榴奖注入尊重与认可，整合资源提升红石榴奖的价值和获奖人员的获得感，致敬红石榴奖获得者。

本年度，表彰十年忠勤、二十年忠勤员工1,000余名，各部门持续开展员工一年、三年、五年司龄纪念活动，传承忠勤精神。



第三届公司级技能比武大赛“传匠人文化、铸歌尔工匠”

为助力公司GPS升级落地，响应全员创新号召，以比武竞技方式来弘扬劳模工匠精神，鼓励技师群体崇尚技能、提升技能。本年度公司组织第三届“传匠人文化、铸歌尔工匠”技能比武大赛，本次赛事设置常规赛事、挑战赛事两个方向共7个竞赛大项，近3,000名技术人员参与。



员工健康安全

歌尔股份秉承“安全第一，生命至上，防患未然，全员参与”的安全管理理念，持续完善管理制度及体系，提升员工的安全意识和能力，致力于打造健康、安全的工作环境。

安全生产

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》《中华人民共和国消防法》等相关法律法规，制定了《环境与职业健康安全管理体系手册》等标准及程序文件，制定了《安全责任制管理制度》《危险源辨识与风险管理流程》《隐患排查治理制度》《安全目视化管理制度》《危险作业管理制度》《应急管理制度》《消防管理制度》《设备安全管理制度》《安全教育管理制度》等管理文件。公司持续优化管理制度，以保护员工的安全和健康、守护经营成果、支撑公司长远发展为目标，致力于打造健康、安全的工作环境。本年度，公司发生职业病案例0起。

公司持续完善职业健康安全管理体系和安全生产责任制。公司设立了安全管理委员会，对安全管理工作进行统筹管理，下设安全环保、公共安全、生产设备、特种和动力设备、卫生防疫五个小组，并于各事业群及职能部门设立安全领导小组，各子公司及平台设立安全管理委员会分委会。

公司建立生命周期安全隐患治理机制，严格遵循《隐患排查治理制度》，2024年累计开展各层级隐患排查7,000余次。公司通过“设备检查+工艺评估+员工反馈”三维风险识别体系，重点监控化学品泄漏、电气火灾、机械伤害等高风险场景，建立高/中/低三级风险矩阵，实施差异化管控策略。

公司大力推动优化设备安全管理，在设备全链条管理流程中加入安全评审机制，将安全管理重心前置，在前期导入阶段识别风险，制定管控措施，防止风险进入生产阶段，提高设备本质安全。

潍坊、荣成、东莞、越南工厂均获得ISO 45001职业健康安全管理体系认证



歌尔股份有限公司荣获潍坊市2024年度“全市单位内部治安保卫工作成绩突出集体”

潍坊歌尔电子有限公司荣获潍坊市2024年度“全市单位内部治安保卫工作成绩突出集体”

潍坊歌尔电子有限公司荣获潍坊市综合保税区2024年度“安全生产工作先进企业”

荣成歌尔科技有限公司荣获威海市2024年度“消防工作先进单位”

荣成歌尔科技有限公司2024年荣获山东省“省级健康企业”



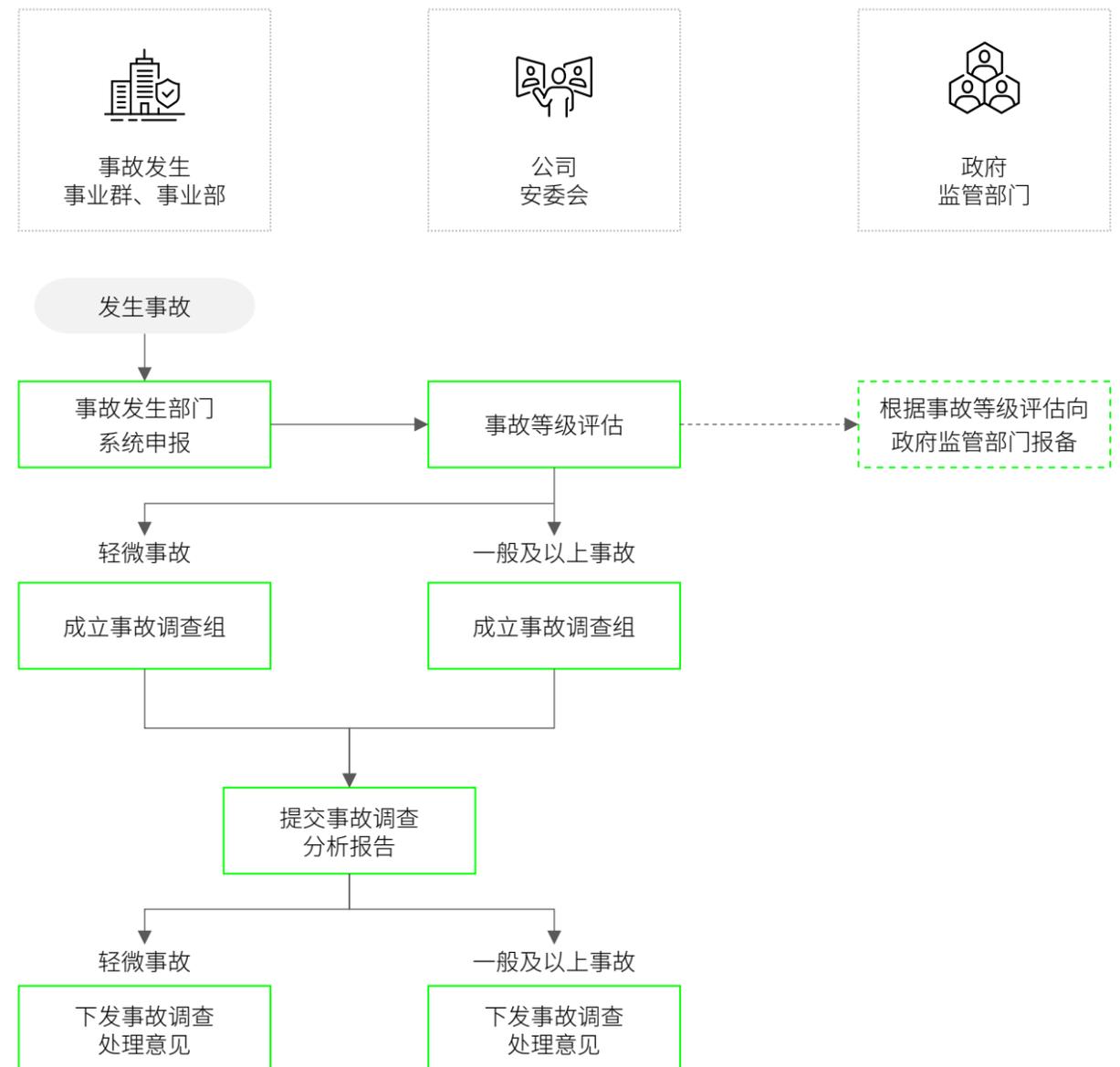
公司在安全隐患排查及事故预防工作中，引入创新应用智能技术，提升本质安全。

AI行为监控系统	实时监测个人防护用品穿戴合规性、人员违规行为及电子围栏越界，AGV充电区部署智能温控报警装置，在部分大型机械手区域安装AI监控及设备联锁，用于抓拍人员进入危险区域情况并对其发出及时的指令，使设备停止运行
智能叉车改造	加装声光报警、示廓灯及AI防撞系统，实施“人脸识别启动+安全带检测”双重验证机制
隐患排查整改追踪系统	通过隐患排查整改追踪系统，确保安全隐患及时整改到位，整改闭环率提升至100%
设备安全智能化	视觉AI自监控、自报警、自联锁、自保护技术应用于设备安全防护，实现“员工规避风险”到“设备自动识别保护”模式的转变
数字化管理平台	通过数字化平台实时监控，实现安全管理数据可视化

应急响应机制与处理

公司建立了包括《EHS事故事件管理制度》《事故分析调查报告规范》在内的一系列制度，明确了事故事件的上报程序、调查流程及处理措施，同时落实了各级管理人员的环境、健康与安全（EHS）管理职责。一旦发生事故，事故所在部门必须立即上报，安委会会根据事故的严重程度，在规定的时限内向当地政府部门报告，并负责组织成立事故调查小组，最终发布事故调查处理报告。

安全事故处理流程



安全文化建设

公司积极推进安全文化建设，持续组织开展了一系列安全活动。



全员安全知识答题：公司组织开展主题为“人人讲安全，个个会应急”的安全知识竞赛活动，活动在线上、线下同步开展，线上累计数万余人次参与答题学习，线下各园区近2,500人参与，答题活动在巩固员工安全知识的同时营造了浓厚的安全文化氛围。



消防比武竞赛：公司举办第七届志愿消防队技能比武，潍坊各事业群的25支队伍共100余人参赛。竞赛科目包括灭火器障碍灭火、穿越火场等，更贴近实战，提升了员工消防安全意识与技能。



公安宣传进园区活动：公司联合外部组织举办法制教育宣传活动，宣导预防电信诈骗、拒绝黄赌毒、突发事件中的自身权益保护等主题，并通过日常广播、视频等多种宣传方式，加深员工印象，提升治安安全意识。



119消防安全月路演宣传活动：公司在各园区组织开展以“全民消防，生命至上”为主题的119消防安全月路演宣传活动，设置了消防安全宣传区、消防装备展示区等供员工参观学习，并通过现场讲解、示范、演示等方式，普及了火灾预防、火场逃生、初起火灾扑救等场景的消防知识，提高员工消防安全意识。

安全培训

公司深知安全培训的重要性，要求各部门定期进行生产安全培训，普及生产安全知识，增强员工安全技术素质，培养其对安全隐患及风险的敏感性。公司已针对不同人群开展专项安全培训，旨在全面提升员工的安全意识和防范能力。

全体员工

开展月度安全主题培训，包括交通安全、化学品安全、职业健康与劳动防护、特种设备安全、消防安全、食品安全等。



管理层

开展中高层安全领导力培训，使其决策阶段能够充分考虑安全因素。



一线员工

进行安全作业专业能力培养，锻炼其掌握安全作业技能，提高现场安全管理水平。



新员工

进行安全知识教育，帮助其快速融入公司的安全文化氛围。



生产安全专业人员

邀请外部设备安全专家来司进行培训，从风险分级、防护措施、安全连锁、电控逻辑等方面讲解设备安全防护重点。公司内部进行转训，提高安全专业人员的安全技能与意识。



截至2024年底，累计培训志愿消防队员

24,000

余人次





“EHS50”专业研修班，培养安全管理精英

公司于2024年8月至12月持续开展安全管理专业线“EHS50”专业研修班，进一步培养安全管理高潜人才，提升事业群及子公司安全管理人员综合能力。课程内容包括安全意识和方法、EHS管理制度、职业健康、消防安全、法律法规、设备安全等方面。该研修班结合实际案例并进行剖析，引导学员深度思考分析，实现从“要我安全”到“我要安全、我会安全”的意识转变，筑牢安全防线。



开工“第一课”培训

公司每年组织开工“第一课”培训，组织全员观看安全宣传教育片，以案说法，对典型事故案例进行详细阐述，从而教育和动员全体员工切实克服松懈思想，增强安全意识，迅速进入工作状态，严防各类生产安全事故发生。



安全系统信息化建设

公司搭建了安全指挥中心数据系统，集成安防、消防、治安、EHS管理数据，通过系统联动，对安全事态进行预判、解决和追踪。公司引入了全球智慧消防系统，在多地子公司安装了120余套消防用水监测装置和20余套电气火灾监测装置，实时监测水压、液位及电气火灾主要因素，并设置了200余处巡更点确保消防安全。同时，安装了60余处消防主机采集器，实现火警信息的网络化管理。本年度，公司还通过分析历年数据强化了治安巡逻管控，调整巡逻力度，增强重点区域安全，并引入新型执法记录仪提升处置效率。



安全体验馆

本年度，公司建成首个集知识传授、实践体验、互动交流于一体的安全体验馆。体验馆设有安全文化展示区、机械伤害、电气安全、安全防护、隐患排查、消防联动报警、局部通风模拟以及安全标识看板区8大体验区，有20余类体感设备以及各类安全警示标识，覆盖公司常见的风险类型，通过模拟各种仿真场景和互动体验，帮助员工更好地掌握基本的自我防护技能、提高安全意识。目前公司内新员工通过安全体验培训后上岗。



职业健康

公司重视员工职业健康与安全，主动识别并有效控制职业危害，注重预防工作，制定了《职业健康管理制度》《劳动防护用品管理制度》等流程文件，保障员工作业过程中的安全与健康。

职业病发病 **0** 起，职业卫生行政处罚 **0** 起



- 职业危害岗位分级管理：定期对作业环境进行检测与评估，确保工作环境符合职业健康标准。对于存在职业危害的岗位，公司进行明确的分级管理，按照风险级别制定及实施职业病危害管控措施，持续改进。
- 减少职业危害措施：积极通过替代、隔离、通风、自动化等方式降低和减少职业危害，如注塑车间真空发声器改为真空降噪设备，磁路上料防护网改为降噪防护罩，降低噪音，减少接害人数。
- 岗位及作业人员管理：每年对职业危害岗位进行识别，并根据识别情况更新《职业危害体检岗位清单》，及时优化和调整防护措施，保障员工职业健康安全。严格执行职业危害岗位员工的岗前、岗中、离岗体检制度，并将体检结果如实告知员工本人。同时，建立员工职业健康监护档案，对体检信息及防护措施调整情况进行动态更新维护，确保员工职业健康管理的全面性和时效性。
- 防护装备管理：根据《用人单位劳动防护用品管理规范》，结合公司职业危害岗位分级结果，制定个人防护装备配备标准，确保为员工配备合适的个人防护用品，如防尘口罩、耳塞、防护眼镜、防护服等。定期组织教育培训，确保员工正确使用个人防护用品。将个人防护装备使用情况纳入日常检查范围，并定期组织专项检查。同时，设置职业病防护设施和应急救援设施，进一步保障员工健康和安。
- 员工意识培训：定期对全体员工进行职业健康安全培训，提高员工的安全意识和技能，确保员工能够正确执行安全措施。针对不同岗位的特点，进行具体的操作技能培训，确保员工能够正确使用设备和工具。教授员工在突发情况下如何正确应对，包括火灾、化学品泄漏、急救等应急处置方法。培训员工正确使用和维护个人防护装备，如防尘口罩、耳塞、防护眼镜、防护服等。



“心悦如歌”EAP项目

公司高度重视员工的心理健康状况。为此，公司积极引入了EAP项目（员工帮助计划），与国内领先的EAP第三方专业机构合作，共同构建了一个全方位、系统化的心理健康支持平台。该平台服务内容丰富，包括培养企业健康管理师、实施危机防控与干预措施、提供专业心理咨询、开展心理测评、普及心理健康知识，以及开设心理主题课程等。2024年EAP项目员工咨询共227人次，心理健康主题活动4次，参与人员达3.3万人次。



可持续供应链

歌尔股份始终坚持“敏捷韧性、协同共赢、阳光透明、专业引领”的供应链管理理念，将ESG原则融入供应链管理的每一个环节，致力于打造透明、绿色、公平和负责任的供应链体系，通过绿色采购和与合作伙伴紧密协作，共同应对挑战并共享发展机遇。秉持合作共赢的精神，为供应链注入持久动力，推动经济价值、环境正义与社会公益的和谐统一，携手迈向可持续发展的未来。

供应链管理

公司制定了《供应商社会责任行为准则》《供应商年度及专项审核流程》《供应商开发认证管理流程》《供应商绩效考核与应用流程》等一系列管理制度和程序，高标准梳理劳动者权益、环境责任等方面的供应商行为规范，按照开发准入、分级管理、评价稽核三个阶段开展供应商闭环管理。

报告期内，我们在《供应商开发认证管理流程》中增加临时供应商导入和审批流程规定，同时要求一级供应商对其供应商（即二、三级供应商）进行有效管理，进一步完善公司供应商管理体系。

本年度，公司优化了供应商审核人员的能力要求，根据《新供应商开发认定审核人员资质矩阵》，除了商务、技术维度要求外，对供应商审核人员的相应领域经验、沟通能力和审核资质提出了明确要求，要求在品质管理、社会责任、信息安全、有害物质管理等领域参加专业培训并考试合格或取得国际标准化组织审核员证书，方具有相应领域的新供应商审核与年度审核资质。

在审核过程中与供应商适时沟通宣导歌尔的供应商管理、产品品质、环境保护、社会责任等标准要求，并要求潜在供应商签署《供应商社会责任承诺书》《诚信廉洁承诺书》《无冲突矿产承诺书》等一系列文件。同时明确供应商在质量管理和环境社会责任相关认证上需各取得至少一项方可进入潜在供应商名单。

开发准入评估

公司制定新供应商开发导入评审机制，根据《供应商开发认证管理流程》《供应商年度及专项审核流程》等文件中规定的准入标准，对供应商进行严格的资质审查。



供应商准入门槛调查

主要调查供应商的行业资质、财务风险、组织能力、技术能力、检验能力、管理体系等支持业务运营的基本条件

供应商能力基线调查

主要调查供应商的生产设备、测试设备、技术工艺能力、项目管理能力、品质管控和环保管控能力

管理体系审核

审核供应商管理体系，包括品质体系、品质过程、社会责任、信息安全、有害物质管理等

供应商分级管理

本年度，公司优化了《供应商绩效考核与应用流程》，在新供应商完成导入后，通过周期性绩效考核的方式对供应商动态分级管理，以保障产品品质与供应链的稳定。公司组建跨部门团队对供应商进行绩效考核，围绕技术、品质、响应、交付、成本、社会责任等维度，综合评价供应商的表现，赋予其A、B、C、D四个绩效等级。公司对供应商表现持续进行追踪，对于发现的问题，要求其进行整改并提交整改报告，通过线上或现场的方式对整改效果进行验证。

公司优化了《供应商分级分类管理流程》，根据供应商绩效水平、资源匹配程度、合作意愿等，对供应商进行优选、可选、限选、淘汰的动态管理，以差异化管理供应商，确保供应商资源池最优。

供应商分级	管理措施
优选	<ul style="list-style-type: none">优先参与项目选用，增加合作机会如绩效表现差，评审进行降级管理
可选	<ul style="list-style-type: none">可以参与项目选用根据绩效表现，评审进行升降级管理
限选	<ul style="list-style-type: none">限制参与新项目根据绩效表现，评审进行升降级管理
淘汰	<ul style="list-style-type: none">不能承接新项目，并制定淘汰计划，一年内退出、降低供货份额直至终止合作

供应商评价审核

公司每年采用线上与线下结合的方式开展供应商年度审核与专项稽核，稽核维度与准入审核维度保持一致，以定期审核合格供应商是否持续满足合规要求。2024年，我们继续推广SRM系统应用，通过系统直接与供应商快捷高效对接，全面加强稽核工作效率，确保记录可查询可追溯，推动公司供应商年度审核、专项稽核系统化与标准化。

本年度，公司优化了《年度供应商审核人员能力矩阵》，对执行供应商年度审核人员的体系管理、专业经验能力提出了更高的要求。

供应商权益保护

公司高度重视供应商权益保护，不存在被国家企业信用信息公示系统向社会公示逾期尚未支付中小企业款项信息的情形。

供应商赋能

公司深知供应商的能力是搭建可持续供应链的关键一环。我们通过一对一现场赋能、季度会议、专项培训、供应商大会等沟通方式，同供应商一起识别双方协同过程中的管理风险、共同探讨改善方向，以降低业务风险与持续提升双方的合作水平。2024年10月，公司召开合作伙伴廉洁宣贯会，宣导公司未来发展方向及政策，呼吁各合作伙伴一起抵制腐败，共计220家供应商现场参加。

供应商培训主题

- 供应商管理规则更新
- SRM系统流程操作
- 廉洁宣贯与商业道德
- 项目信息安全管理与个人隐私保护
- CSR管理与EHS管理

- 冲突矿产管理
- 碳排放与能源管理
- 产品品质管理
- 有害物质管理
- 其他涉及协同的相关事项

负责任供应链

歌尔股份积极践行负责任采购的合作理念，遵循RBA行为准则，致力于构建透明公平的供应链合作模式。公司建立了《供应商社会责任行为准则》《供应商开发认定流程》《供应商风险管理流程》等内部管理政策，规范了供应商合作规则及风险识别与评估过程，并通过全流程管理确保供应商在品质、环境、社会及商业道德等方面遵循内外部监管要求，从而不断提升供应链的稳定性与安全性。

供应商准入CSR管理

公司严格实施《供应商调查表》《供应商开发需求表》《供应商开发导入资质门槛》等供应商准入机制，依据《供应商开发认证管理流程》，通过书面评审与实地审核的方式，全面评估考察内外部供应商的环境、社会风险及绿色环境管理体系。公司与符合准入要求的供应商签署《采购合同》《保密协议》《诚信廉洁协议》《社会责任承诺书》《无冲突矿产协议》等一系列文件，有效落实与践行供应链“协同共赢、阳光透明”的管理理念，保障供应链的稳定性和可持续性。

员工权益	健康和安 全	环境保护	商业道德	管理体系要求
<ul style="list-style-type: none"> 禁止强迫劳动 童工和未成年工 工作时间 工资和福利 不歧视/不骚扰/人道待遇 结社自由与集体谈判 	<ul style="list-style-type: none"> 职业健康与安全 应急准备 工伤和疾病 工业卫生 强体力型工作 机器安全防护 公共卫生、饮食和住宿 健康与安全沟通 	<ul style="list-style-type: none"> 环境许可与报告 预防污染和节约资源 有害物质 固体废弃物 废气排放 限用物质 水资源管理 能源消耗与温室气体排放 	<ul style="list-style-type: none"> 商业诚信 无不正当优势 信息披露 知识产权 公平交易、广告宣传和竞争 身份保护和禁止报复 负责任的矿物采购 隐私保护 	<ul style="list-style-type: none"> 公司承诺 管理层问责和责任 法律要求与客户要求 风险评估与风险管理 改进目标 培训 沟通 员工/利益相关者的参与和获得补救 审核与评估 纠正措施流程 文件和记录 供应商责任

供应商CSR审核

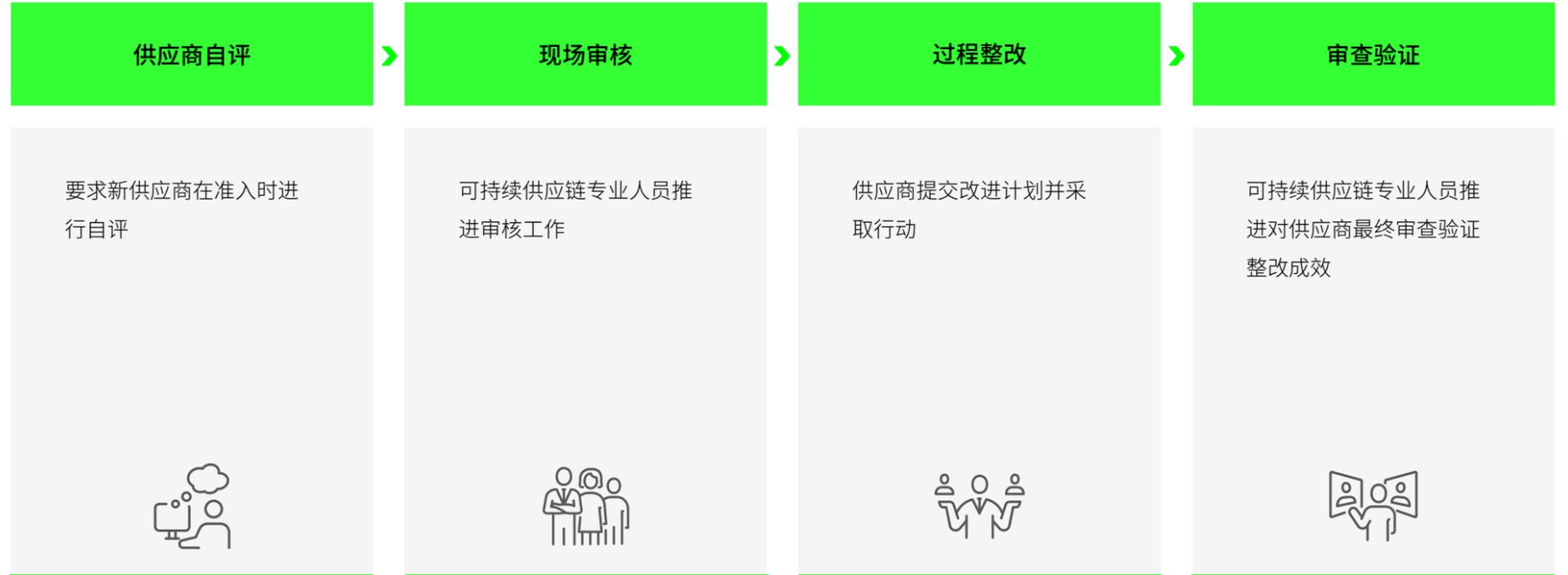
我们参考RBA、国际劳工组织（ILO）、国际标准化组织（ISO）等国际机构标准及市场要求，对国内外原材料/辅材供应商开展《供应商社会行为准则》合规性评估，并协助其完成必要改进。

基于风险管理需要，公司遵循《供应商年度及专项审核流程》制定CSR年度审核计划并实施。CSR审核主要包括员工权益、健康与安全、环境保护、商业道德、管理体系五大维度。公司要求供应商针对审核中发现的问题进行限时整改。本年度，公司对新进供应商CSR审核比例100%，公司年度计划CSR审核的零组件及原材料供应商完成率100%。

本年度，歌尔股份已实现相关审核流程的线上管理，通过规范录入供应商信息，提供标准化的录入模板和流程，确保供应商信息的准确性和完整性。同时，公司对供应商进行分类分级管理，对不同类别的供应商实施有针对性的审核，采取对应的管理措施。

公司社会责任审核流程遵循“供应商自评→现场审核→过程整改→审查验证”的闭环机制。

- 在对新供应商准入审核前，公司要求供应商进行自我评估并提交评估结果，鼓励其开展内部审查工作，识别不足并自行管理，以符合我们的要求。
- 对现场审核中发现一般性不符合项的供应商，我们将根据问题的严重程度，督促其整改，并通过最终审查验证整改成效。
- 针对供应商在多次绩效评估中未能达到公司对于质量、交货期、价格和服务等方面的标准，或触犯了劳工权益、环境保护、商业道德等CSR标准的情况，我们将减少对该供应商的采购份额。



2024年，我们在对供应商开展的CSR审核中，针对禁止强迫劳动、禁止童工、薪酬福利、环境许可、有害物质管理及职业健康与安全等内容，未发现重大违规行为。

供应商CSR赋能

公司重视供应链供应商CSR管理能力建设，努力通过自身实践经验赋能上游，鼓励供应商持续提升在劳工权益、环境保护、健康安全、商业道德方面的管理水平和绩效，帮助供应商提升可持续发展管理能力。未来，我们将加强相关培训，助力公司自身及供应商持续提升可持续发展绩效。

绿色供应链

公司已制定面向供应链的碳排放、环境合规、有害物质管理的相关措施，并严格遵循绿色供应链管理法律法规要求，在产品生产制造过程中选择更环保、安全的材料，持续提升产品环保标准，全力推进供应链绿色转型。

供应链环境合规管理

为推动供应商落实与保持环境合规，提高全链条环境合规水平，公司完善供应商环境合规管理体系，识别共性环境管理风险源、运用数据库跟踪供应商环境违规记录，在监督公司自身及供应商减少与消除环境管理风险源的同时，督促与辅导供应商搭建规范的环境管理体系并定期优化。

供应链碳减排管理

公司充分认识到供应链节能减排对于实现公司减碳目标的重要性，通过开展供应商培训、现场审视等方式持续践行与推动供应链碳减排管理的实现。我们鼓励供应商积极参与碳核查和节能管理，赋能供应商提高碳排放管理水平，切实履行绿色供应链建设承诺。

供应链有害物质管理

公司作为供应商与客户之间的桥梁，我们深知向供应商传达明确的原料管理要求是为客户提供优质环保产品的重要前提。我们以一致的标准要求供应商，在供应商保持合规的前提下，持续提升有害物质管理水平，降低供应链风险。

我们持续完善SRM系统环保管理模块的功能，系统化开展供应链有害物质管理，为绿色采购提供支撑。系统内置基础化学物质数据库，以及公司针对各类物料的环保管控要求数据库，规范化管控供应商环保材料的提交。我们通过系统查询追溯材料的物质数据及合规情况，针对行业或客户端对有害物质的限用、禁用等管控新要求进行前置管控及制定应对策略。同时，我们也将有害物质相关法律法规及行业动态、客户及公司最新有害物质管控要求及时共享供应商，以保障供应商了解并遵守要求，与我们一起保障产品高效优质交付客户与用户。



冲突矿产管理

歌尔股份以“禁止使用冲突矿物”为基本方针，推动供应链中冲突矿产管理的持续改进和优化，致力于为公司的可持续发展和客户的信任提供坚实保障。公司已在官方网站公开披露《无冲突矿产政策声明》，避免直接或间接助长非法武装冲突、侵犯人权、破坏环境、损害商业道德等不利影响的发生。

“公司不接受、不采用原产自刚果民主共和国及其毗邻国的冲突地区、涉及无政府军团或非法军团地区的金、钽、钨、钴、锡、云母矿物。”

公司已将《无冲突矿产承诺书》纳入到与供应商的商业协议中，对供应商行为进行约束。同时，公司已制定《供应链政策》《供应商社会责任行为准则》等管理政策，要求供应商对其采购产品中使用的矿产进行责任矿产尽职调查，证明其产品中金、钽、钨、钴、锡等金属的来源、加工和产销监管链满足法规或客户要求。

公司深知供应链透明度和可追溯性的重要性，正逐步构建一个全面而精细的供应链追溯体系，旨在增强供应链透明度的同时，确保对供应链中采用矿产的来源和流向实现精确追踪和验证。公司要求所有供应零部件的制造商，如其产品含有任何一项冲突金属物质，则必须提供所用材料的合规信息，并提供负责任的矿物倡议（RMI）所认可的上游冶炼厂或精炼厂（SORs）名单，确保其产品不使用任何未经认可的3TG（Tantalum, Tin, Tungsten and Gold，钽锡钨金）等金属矿物。

根据自身业务结构，公司不直接从冶炼厂或精炼厂购买原材料。公司生产制造的产品中，不是所有产品都涉及3TG、钴、云母等矿物。针对涉及上述矿物的产品，公司可以实现对其原产国的100%追溯，确保管理透明度和可追溯性。

供应链尽职调查

公司严格遵循《OECD 关于来自受冲突影响和高风险区域的矿产的负责任供应链尽职调查指南》与RMI尽职调查报告流程，对业务运营中涉及的金属原、辅材料进行持续、深入的尽职调查，以便公司能够清晰地了解冲突矿产的来源、监管链等关键信息。

1

要求供应商填报CMRT及EMRT，并要求SORs来自RMI确认的负责任矿产保证程序（RMAP）认证SORs清单

2

将通过CMRT及EMRT收集到的SORs清单与RMAP清单进行比对，判断SORs是否被验证为无冲突。RMAP的审核结果会反映在RMI已验证的SORs清单中

3

未取得RMAP认证且在限定期内未完成整改要求的供应商将被移出供应商池

针对无法通过尽职调查了解使用金属原辅料材料来源的情况，公司设立专职人员定期检查冶炼厂的合规情况，通过其他调查形式来判断其原产国，并将调查结果提供给客户参考，确保零部件来源的透明度。

日常合规性管理

公司已制定《供应商冲突矿产管理流程》等制度流程，涵盖冲突矿产动态监测、风险降低计划及纠正措施等方面。公司不定期对供应商开展多个环节的审查，包括验证供应商行业资质、确保签署《无冲突矿产承诺书》以及针对CMRT识别的不合格点进行改进和纠正的情况。一旦发现任何不符合要求的情形，公司将立即与供应商沟通，要求其提供详细的问题说明和纠正措施文件。同时，供应链管理部门协同公司业务管理、销售等部门对问题进行深入评估和分析。一旦出现任何违反法律法规的行为且未在规定时间内完成改进的情形，公司将立即终止与该供应商的商业合作。

此外，公司积极督促供应商在日常经营活动中履行无冲突矿产承诺，通过供应链相关部门赋能并深化供应商对冲突矿产管理的意识。公司供应链管理部门定期开展以冲突矿产管理为主题的培训，要求部门人员积极向供应商宣传自身政策、传递下游客户需求及要求，以促进与供应商的交流，提升整体冲突矿产管理方面的表现。

本年度

公司识别涉及3TG的供应商，**100%**发放CMRT问卷，
供应商回复率**100%**

识别涉及钴、云母的供应商，**100%**发起EMRT调查，
供应商回复率**90.3%**

全部冶炼厂及精炼厂已开展RMAP认证的供应商**92.6%**

履行社会责任

歌尔股份用心履行社会责任，致力于社会公益事业发展，围绕“一起”主题，从社区公益、员工志愿、乡村振兴等多维度发力，充分发挥公司组织、科研等各项优势，全力营造一个人人参与、可持续发展的社会责任体系。让公益慈善的温暖与力量在社会的每一处蔓延，为构建更美好的社会贡献源源不断的力量。

社区公益

作为负责任的企业，歌尔股份始终坚持将自身价值与社会价值深度融合。本年度，公司继续开展“6·25公益日”、奖学助学等公益慈善活动，并深度参与2024潍坊马拉松等全民健身活动，创新形式、丰富内容，积极链接更多社会资源，为企业员工和社会各界搭建开展与参与公益慈善、志愿活动的平台，持续推动社区公益事业的蓬勃发展。截至2024年底，公司安置3,400余名贫困人员和200余名失业人员就业。



一起守护星光，“6·25公益日”呵护特殊儿童群体

在本年度的“6·25歌尔公益日”活动中，歌尔股份积极履行社会责任，展现企业担当。活动期间，公司向全体员工广泛征集绘本，旨在为特殊儿童群体送去知识与温暖。同时，歌尔股份再次向潍坊市慈善总会“歌尔慈善基金”捐款20万元，为公益事业发展注入歌尔能量。公司向辅读学校的孩子们精心送去VR头显、3D打印笔等礼物，丰富孩子们的学习生活，进一步推动科技与特殊教育的深度融合。



运动与科技的交响，歌尔助力“2024潍坊马拉松”

2024年10月，歌尔·2024潍坊马拉松鸣枪开跑，超过15,000名马拉松专业运动员和爱好者参与其中，歌尔与潍坊再次携手共创“健康·美”。

继2023年歌尔·首届潍坊马拉松的成功举办后，2024潍坊马拉松已成为中国田径协会认证的A1类赛事，并正式加入好运山东·马拉松城市联赛平台。本届比赛，公司不仅向更多来自偏远地区学校的孩子们发出了诚挚邀请，同时联合赛事运营方开展赛前训练营活动，让更多热爱运动的普通市民深度参与其中。



志愿活动

歌尔股份始终秉持积极履行社会责任的理念，持续大力鼓励员工投身各类志愿服务活动。公司每年开展“家园清洁”“文明倡导”“尊老助老”等志愿活动，充分发挥模范带头作用，推动志愿服务常态化。同时，依托“中国志愿服务网”及内部创新平台“歌尔益站”，进一步推动公益慈善、志愿活动体系化、项目化运作。截至2024年底，公司打造公益队伍30支，开展志愿服务90余次，参与覆盖人员共计1,500余人，累计公益时长达2,360小时。

2024年，公司被潍坊市民政局、潍坊市慈善总会授予2018年至2023年度最具爱心企业荣誉，同时上榜潍坊慈善榜并位居前列。

乡村振兴

歌尔股份积极响应巩固拓展脱贫攻坚成果的号召，全面推进乡村振兴工作，通过企业自身影响力号召员工、利益相关方以及社会各界人士共同参与这一议题。

公司自2019年起，持续关注乡村儿童的成长，开展“歌尔·一起计划”，建设“歌尔成长驿站”。公司向全体员工发出号召，到教育资源较薄弱的乡镇学校开展多种公益活动，围绕科技领域前沿技术，为孩子们带去AI、XR等特色课程。驿站建成后，公司坚持开展“开学第一课·与AI同行”等专项回访活动，并持续邀请部分师生参加研学活动。



“歌尔成长驿站”落户西部，AI绘出美好未来

2024年，歌尔股份积极行动，新建了6所“歌尔成长驿站”，让更多乡镇学校获得更多优质科技教育资源。其中，歌尔志愿者们支援西部山区，在甘肃陇南文县新建了3所“歌尔成长驿站”。截至2024年底，“歌尔成长驿站”的总建设数量达到了20所，总计惠及师生人数超过6,000人。

为助力丰富乡镇学校科技教育资源，公司志愿者紧跟科技前沿，对AI、XR等特色课程进行了全面升级，使课程内容生动有趣。经过升级的科技课程激发了孩子们对科学技术的浓厚兴趣，部分孩子展现了探索热情和潜力。

公司精心策划并开展了“开学第一课·与AI同行”回访活动，与孩子们交流AI技术，引导他们展望未来科技世界，激发孩子们对科技创新的憧憬。

公司邀请了部分驿站学校师生参与“歌尔·2024潍坊马拉松”、露营户外拓展等研学活动，增强了师生们的体质与团队协作能力，进一步丰富了偏远乡村地区优质教育资源。



附录一：关键绩效数据

环境绩效表¹

关键绩效指标	2024年数据	单位
温室气体排放²		
温室气体排放总量	482,085	吨二氧化碳当量
温室气体排放量（范围1）	37,104	吨二氧化碳当量
温室气体排放量（范围2）	444,981	吨二氧化碳当量
单位营业收入温室气体排放强度	4.78	吨二氧化碳当量/百万元
温室气体减排总量	17,422	吨二氧化碳当量
通过减排措施减少的温室气体排放量		
改造设备	9,571	吨二氧化碳当量
改进工艺	7,851	吨二氧化碳当量
温室气体减排量（范围1）	255	吨二氧化碳当量
温室气体排放量（范围2）	17,167	吨二氧化碳当量
能源使用³		
能源消耗总量	908,652	兆瓦时
单位营业收入能源消耗强度	9.00	兆瓦时/百万元

关键绩效指标	2024年数据	单位
按能源类型划分的消耗情况		
直接能源消耗总量	33,904	兆瓦时
汽油消耗量	243,387	升
柴油消耗量	29,738	升
天然气消耗量	2,858,339	立方米
液化石油气消耗量	234,920	千克
间接能源消耗总量	874,748	兆瓦时
电力	817,803	兆瓦时
外购不可再生电力	603,817	兆瓦时
外购可再生电力	161,172	兆瓦时
自产可再生电力	52,814	兆瓦时
蒸汽	29,990	吨
高温水	124,848	吉焦
可再生能源消耗总量	213,986	兆瓦时

¹如无特殊说明，环境数据的统计范围为公司在潍坊、青岛、荣成、东莞及越南设立的工厂

²本统计数据覆盖公司在潍坊、荣成、东莞及越南设立的工厂。依据《工业其他行业企业-温室气体排放核算方法与报告指南》、政府间气候变化专门委员会 (IPCC) 刊发的《IPCC第6次评估报告》与中华人民共和国国家标准《综合能耗计算通则 (GB/T 2589-2020)》进行核算

³本统计数据覆盖公司在潍坊、荣成、东莞及越南设立的工厂。能源消耗种类包括天然气、液化石油气、柴油、汽油、电力、蒸汽、高温水。本统计数据依据中华人民共和国国家标准《综合能耗计算通则》(GB/T 2589-2020)、《车用汽油》(GB 17930-2016)、越南工厂柴油检验报告、《工业其他行业企业-温室气体排放核算方法与报告指南》进行核算

关键绩效指标	2024年数据	单位
大气污染物排放⁴		
悬浮粒子与颗粒物 (PM)	0.64	吨
硫氧化物 (SO _x)	0.15	吨
氮氧化物 (NO _x)	1.06	吨
挥发性有机物 (VOCs)	6.98	吨
水污染物排放⁵		
氨氮 (NH ₃ -N)	1.55	吨
化学需氧量 (COD)	16.65	吨
总氮 (TN)	6.67	吨
总磷 (TP)	0.001	吨

关键绩效指标	2024年数据	单位
废弃物产生		
废弃物产生总量	52,886	吨
有害废弃物产生量	2,196	吨
无害废弃物产生量	50,690	吨
单位营业收入产生的有害废弃物总量	0.02	吨/百万元
单位营业收入产生的无害废弃物总量	0.50	吨/百万元
废弃物循环利用率	47,482	吨
可再生资源消耗量	46,778	吨
可再生资源消耗量占相应资源总消耗量的比例	88	%
取水		
所有运营地的总取水量 ⁶	6,090,052	吨

⁴本统计数据覆盖公司在潍坊、青岛、荣成、东莞设立的工厂

⁵本统计数据覆盖公司在潍坊、青岛、荣成、东莞设立的工厂

⁶本统计数据全来自于第三方设施/市政

社会绩效表

关键绩效指标	2024年数据	单位
员工雇佣		
员工总人数	81,819	人
按性别、职级组别划分的员工		
男性	50,721	人
女性	31,098	人
按年龄组别划分的员工		
30岁以下	41,233	人
30岁至49岁	40,319	人
50岁及以上	267	人
间接员工流动率 ⁷	13.32	%

关键绩效指标	2024年数据	单位
员工权益		
有权享受育儿假的员工总数	5,293	人
男性员工数	3,614	人
女性员工数	1,679	人
实际休育儿假的员工总数	4,292	人
男性员工数	2,858	人
女性员工数	1,434	人
发生的歧视事件的总数	0	件
健康与安全		
员工工伤保险投入金额	2,397	万元
员工工伤保险覆盖率	100	%
员工安全生产责任险投入金额	12.58	万元
定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比		
男性	100	%
女性	100	%

⁷间接员工流失率=年内间接员工流失人数 / (年末间接员工人数+年内间接员工流失人数)

关键绩效指标	2024年数据	单位
培训与教育		
员工培训次数 ⁸	2,223	次
人均培训时长 ⁹	34.45	小时
按职级组别划分的员工		
中高层员工	112,462	小时
基层员工 ¹⁰	2,706,143	小时
商业道德相关培训		
商业道德相关培训总小时数	73,179	小时
中高层员工	5,947	小时
基层员工	67,232	小时
其中，反商业贿赂及反贪污相关培训总小时数	37,560	小时
中高层员工	3,188	小时
基层员工	34,372	小时

⁸本统计数据为线下培训开展次数

⁹人均培训时长=(线上培训总学时+线下培训总学时)/员工总人数

¹⁰本统计数据包括基层管理者及非管理层员工

关键绩效指标	2024年数据	单位
研发创新		
研发投入金额	45.69	亿元
研发投入金额占营业收入比例	4.53	%
研发员工数量	12,568	人
研发员工比例	15.36	%
报告期内发明专利的申请数	2,236	项
报告期内发明专利的授权数	1,387	项
报告期内有效专利数	17,695	项
供应商管理		
与公司产生交易的供应商总数 ¹¹	1,178	家
境内	814	家
境外	364	家
社会公益		
志愿活动时长	561	小时

¹¹本统计数据为2024年报告期内涉及采购金额的供应商数量

附录二：GRI指标索引

使用说明	歌尔股份在本报告期内参照 GRI 标准报告了 GRI 指标索引中的信息。
使用的GRI 1	GRI 1:基础2021

GRI标准	披露项	报告披露章节
GRI 2组织及其报告做法		
2-1	组织详细情况	关于本报告
2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告
GRI 2活动和工作者		
2-6	活动、价值链和其他业务关系	关于本报告
2-7	员工	关于本报告
GRI 2 管治		
2-9	管治架构和组成	公司治理
2-10	最高管治机构的提名和遴选	公司治理
2-11	最高管治机构的主席	公司治理
2-12	在管理影响方面，最高管治机构的监督作用	公司治理
2-13	为管理影响的责任授权	公司治理
2-15	利益冲突	利益相关方沟通
2-16	重要关切问题的沟通	利益相关方沟通
2-17	最高管治机构的公司治理	公司治理
2-18	对最高管治机构的绩效评估	促进人才发展
2-19	薪酬政策	促进人才发展
2-20	确定薪酬的程序	促进人才发展

GRI标准	披露项	报告披露章节
GRI 2战略、政策和实践		
2-22	关于可持续发展战略的声明	董事长致辞
2-23	政策承诺	未发生重大违规事件
2-25	补救负面影响的程序	利益相关方沟通
GRI 2 利益相关方参与		
2-29	利益相关方参与的方法	利益相关方沟通
2-30	集体谈判协议	促进人才发展
GRI 3 实质性议题		
3-1	确定实质性议题的过程	利益相关方沟通
3-2	实质性议题清单	利益相关方沟通
GRI 201：经济绩效		
201-1	组织产生和分配的直接经济价值	《歌尔股份有限公司2024年年度报告》
201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	应对气候变化
201-3	义务性固定福利计划和其他退休计划	促进人才发展
GRI 203：间接经济影响		
203-1	基础设施投资和支持性服务	履行社会责任
GRI 205：反腐败		
205-1	已进行腐败风险评估的运营点	商业道德
205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德、社会绩效表
205-3	经确认的腐败事件和采取的行动	商业道德
GRI 206：反竞争行为		
206-1	针对反竞争行为、反垄断和垄断行为的法律行动	商业道德

GRI标准	披露项	报告披露章节
GRI 302：能源		
302-1	组织内部的能源消耗量	环境绩效表
302-3	能源强度	环境绩效表
302-4	降低能源消耗量	优化资源使用
302-5	降低产品和服务的能源需求	优化资源使用、清洁技术探索
GRI 303：水资源与污水		
303-1	组织与水（作为共有资源）的相互影响	保护生态环境
303-2	管理与排水相关的影响	保护生态环境
303-3	取水	环境绩效表
GRI 304：生物多样性		
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	保护生态环境
304-2	活动、产品和服务对生物多样性的重大影响	保护生态环境
GRI 305：排放		
305-1	直接（范围1）温室气体排放	应对气候变化、环境绩效表
305-2	能源间接（范围2）温室气体排放	应对气候变化、环境绩效表
305-4	温室气体排放强度	环境绩效表
305-5	温室气体减排量	应对气候变化
305-7	氮氧化物（NOx）、硫氧化物（SOx）和其他重大气体排放	环境绩效表
GRI 306：废弃物		
306-1	废弃物的产生及废弃物的相关重大影响	保护生态环境
306-2	废弃物相关重大影响的管理	保护生态环境
306-3	产生的废弃物	环境绩效表
GRI 308：供应商环境评估		
308-1	采用环境标准筛选的新供应商	可持续供应链
308-2	供应链中的负面环境影响和采取的行动	可持续供应链

GRI标准	披露项	报告披露章节
GRI 401：雇佣		
401-1	新进员工雇佣率和员工流动率	关键绩效数据
401-2	提供给全职员工（不包括临时或兼职员工）的福利	促进人才发展
401-3	育儿假	促进人才发展
GRI 403：职业健康与安全		
403-1	职业健康安全管理体系	员工健康安全
403-2	危害识别、风险评估和事件调查	员工健康安全
403-3	职业健康服务	员工健康安全
403-4	职业健康安全事务	员工健康安全
403-5	工作者职业健康安全培训	员工健康安全
403-6	促进工作者健康	员工健康安全
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	员工健康安全
403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	社会绩效表
403-9	工伤	社会绩效表
403-10	工作相关的健康问题	员工健康安全
GRI 404：培训与教育		
404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	社会绩效表
404-2	员工技能提升方案和过渡协助方案	人才发展
404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	人才发展
GRI 405：多元化与平等机会		
405-1	管治机构与员工的多元	公司治理
GRI 406：反歧视		
406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工权益、可持续供应链

GRI标准	披露项	报告披露章节
GRI 407: 结社自由与集体谈判		
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	人才吸引与保留
GRI 408: 童工		
408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工权益、可持续供应链
GRI 409: 强迫或强制劳动		
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	员工权益、保护生态环境、可持续供应链
GRI 413: 当地社区		
413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的行动	社会公益
413-2	对当地社区有实际或潜在重大负面影响的运营点	社会公益、可持续供应链
GRI 414: 供应商社会评估		
414-1	使用社会标准筛选的新供应商	可持续供应链
414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	可持续供应链
GRI 416: 客户健康与安全		
416-1	对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	品质优先
416-2	涉及产品和服务的健康与安全的违规事件	未发生此类情况
GRI 417: 营销和标识		
417-1	对产品和服务信息与标识的要求	知识产权保护
417-2	涉及产品和服务信息与标识的违规事件	未发生此类情况
417-3	涉及市场营销的违规事件	未发生此类情况
GRI 418: 客户隐私		
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	信息安全与隐私保护

附录三：深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告（试行）》议题索引表

维度	序号	议题	对应条款	报告披露章节
环境	1	应对气候变化	第二十一条至第二十八条	应对气候变化
	2	污染物排放	第三十条	优化资源使用
	3	废弃物处理	第三十一条	优化资源使用
	4	生态系统和生物多样性保护	第三十二条	保护生态环境
	5	环境合规管理	第三十三条	保护生态环境
	6	能源利用	第三十五条	优化资源使用
	7	水资源利用	第三十六条	优化资源使用
	8	循环经济	第三十七条	优化资源使用
社会	9	乡村振兴	第三十九条	履行社会责任
	10	社会贡献	第四十条	履行社会责任
	11	创新驱动	第四十二条	引领科技创新
	12	科技伦理	第四十三条	引领科技创新
	13	供应链安全	第四十五条	可持续供应链
	14	平等对待中小企业	第四十六条	可持续供应链
	15	产品和服务安全与质量	第四十七条	品质优先
	16	数据安全与客户隐私保护	第四十八条	信息安全与隐私保护
	17	员工	第五十条	促进人才发展
可持续发展相关治理	18	尽职调查	第五十二条	可持续供应链
	19	利益相关方沟通	第五十三条	ESG管理
	20	反商业贿赂及反贪污	第五十五条	商业道德
	21	反不正当竞争	第五十六条	商业道德

Goertek

We make **it** together



网站地址

<http://www.goertek.com>



地址

山东省潍坊市高新技术
产业开发区东方路268号



邮编

261031



电话

0536-3055688



邮箱

goertekcsr.list@goertek.com
ir@goertek.com

