



瑞聲科技控股有限公司  
AAC Technologies Holdings Inc.

(於開曼群島註冊成立之有限公司)  
股票代號: 2018

可持續發展報告  
**2022**

# 目 錄

## 03 紙上談話



給持份者的話

## 05 關於本報告



08 關於我們

## 10 瑞聲的可持續發展



- 12 可持續發展管治
- 13 重要性評估
- 15 按SDGs制定行動
- 19 道德與誠信
- 22 資訊安全及隱私

## 25 卓越運營



- 26 提升客戶體驗
- 28 創新及發展
- 30 加強我們的技術專長
- 31 實現零缺陷
- 33 供應商管理

## 36 人才管理

- 37 人力資源協同平台
- 40 培訓與發展
- 44 員工滿意度
- 45 員工福利
- 47 職業健康及安全
- 51 我們的團隊
- 54 勞動和就業合規性

## 56 管理環境影響

- 57 環境管理
- 58 應對氣候變化
- 62 努力實現碳中和
- 64 廢棄物管理
- 68 有害物質管理
- 70 節約用水和循環再用
- 72 減少空氣污染物排放

## 73 回饋社區

## 75 附錄

- 75 績效數據摘要
- 79 2022年獎項及榮譽
- 81 會員及外部約章
- 82 法律及法規
- 83 核實聲明
- 84 GRI及香港聯交所ESG內容索引
- 95 國際標準

# 給持份者的話

「我們致力於為世界創造更美好的感知體驗，並創造多元化價值，成為體驗科技的全球領導者。」

致各持份者：

2022年對瑞聲科技來說是關鍵的一年，儘管疫情帶來了持續的挑戰，我們仍然繼續重視維護各持份者的利益。我們2022年的旅程始於我們對企業使命、願景和核心價值觀的確定，並隨著我們更新的網站和標誌的推出而圓滿地結束。這在我們慶祝過去成就的同時，體現了我們對不斷發展的感知技術的認可，強調了我們為世界創造更美好感知體驗的使命，並反映了我們應對未來挑戰的堅強意志。

在環境不斷變化的背景下，我們通過加快運營數字化和自動化進程、持續實施大規模常規節能項目，同時吸引和留住頂尖人才，增加業務彈性和敏捷性，這對瑞聲科技的可持續發展至關重要。制定這些業務策略旨在確保業務穩定性，應對因地緣政治緊張局勢、貿易管制收緊和監管要求不斷變化引起的潛在不確定性。同時，我們也積極應對和管理上述的潛在不確定性。為減輕地緣政治事件的潛在影響，本集團積極管理其採購渠道、運營和生產。為有效管理貿易管制，本集團實施了貿易管制合規管理制度，並成立了貿易合規委員會以全面管理本集團的貿易合規活動。本集團還成立了新的貿易合規部門，就貿易合規事項與其他部門協調並為其提供支持。此外，本集團致力於開發專有創新技術，從而繼續為客戶提供最合適的解決方案，並減輕貿易摩擦給業務帶來的某些不利影響。

## 我們卓越的運營承諾

為了成為全球技術創新的領導者並制定可持續發展戰略，我們將全球的研發與廣泛的製造基地相結合，並與客戶建立了信任和肯定的關係。我們將多元化價值與人才、敏捷協作及技術專長相結合，使我們在同行中脫穎而出。基於此，我們可以將瑞聲科技塑造成為變革推動者，為客戶帶來最新的技術和創新解決方案，並協助他們踏上實現卓越運營的征程。我們的網站以及企業標識已經更新，以加強我們對卓越運營的承諾，以及我們提供一流感知體驗的使命傳達。

## 我們向人才的奉獻

員工是本集團的基石，沒有員工就無法實現卓越運營。儘管年內員工總數有明顯減少，但由於大流行導致市場形勢不確定以及員工能力和自動化先進生產方法提高的結合，我們致力於保障員工的整體福祉，這對於留住關鍵員工和吸引新的人才至關重要。

2022年，本集團推出了團隊優化計劃，在生產線和業務單位招聘200至300名頂尖人才，支持新產品的開發。同時，業務單位和職能部門進行各種流程改進，以提高團隊表現和運營效率。集團還實施了新的人才激勵和發展框架，以明確界定對員工的獎勵和激勵。每類員工都有自己的績效評估方法和激勵支付計劃。清晰的激勵框架有助於鼓勵員工出色地完成工作，提高生產力和員工留任率。此外，集團還引入全新的協作平台「飛書」，為人力資源和人才管理提供支持。該新平台為超過22,600名員工提供服務。它提供內置聊天機器人和知識中心，不佔用員工的時間，員工可以處理更複雜的任務；同時也能更方便及時地回答員工的問題。

## 可持續發展努力與創新

為了達到中國減緩氣候變化的國家碳中和目標，我們繼續採取雙管齊下的做法，在減少能源消耗總量和增加可再生能源利用方面取得了長足進展。尤其是在2022年，我們於南寧和常州廠區安裝了三座新的太陽能光伏發電廠。2022年，我們所有的太陽能光伏電站總共生產了超過2,000萬千瓦時的可再生能源，相比2021年增幅超過20%。

我們還在努力改善廢棄物管理，投資超過人民幣1,900萬元，用於購買昆山廠區和揚州新廠區的廢水處理設施。要實現長期ESG價值，擁抱更加美好的未來，技術發揮著重要作用。2022年，本集團一些主要廠區應用智能能源管理系統，使本集團能更好地分析、控制和優化生產線的能源使用情況。我們計劃在不久的將來將上述系統擴展到其他廠區。

2022年，董事會批准了《氣候變化政策》，該政策為本集團推動可持續發展提供了方向，並更好地支持我們將氣候相關考慮因素納入可持續發展方針中的承諾。董事會和可持續發展工作組將繼續密切合作，確保定期檢討並有效實施本集團的全面行動計劃和環境目標。

## 30年之堅定信念

2023年，瑞聲科技將迎來30週年慶典。展望未來，我們決心履行我們的可持續發展行動計劃，進一步提升我們的可持續發展表現。我們將繼續堅定使命決心，為世界創造更美好的感知體驗，同時堅定願景，創造多元價值，引領全球感知技術。

我們在做每件事時都牢記持份者的期望。我們非常感謝我們的員工、管理層和董事會，感謝他們的不懈努力，感謝他們在維護我們核心價值方面作出的指引和領導。我們亦感謝全球客戶、供應商、業務夥伴及其他持份者的信任和堅定支持。

**潘政民**

行政總裁

2023年3月23日

**莫祖權**

執行董事

# 關於本報告

本報告為瑞聲科技控股有限公司（以下簡稱「瑞聲」或「本公司」，連同其附屬公司統稱「本集團」）發佈的第十份獨立年度可持續發展報告，旨在披露本集團在環境、社會及管治（「ESG」）方面的表現，尤其是對本集團長期成功有重大影響的方面。

## 報告框架

本報告乃根據全球報告倡議組織可持續發展報告標準（「GRI標準」）的核心方案編製，並符合香港聯合交易所有限公司（「聯交所」）主板上市規則附錄二十七—環境、社會及管治（ESG）報告指引。有關本集團策略及管治常規的方法，請參閱我們2022年的年報。

本集團的可持續發展管理模式在適用時對應相關的聯合國可持續發展目標（「SDGs」）及聯合國全球契約的十項原則。本報告亦根據國際綜合報告委員會（「IIRC」）的國際綜合報告框架編製。

## 報告範圍

除特別說明外，環境數據範圍包含固定資產超過人民幣一百萬元的生產設施在內，涵蓋本集團位於常州、昆山、馬鞍山、南寧、深圳、沭陽、蘇州及越南<sup>1</sup>廠區的業務營運。本可持續發展報告新納重慶、昆山和揚州生產設施的環境數據。本年度報告範圍所涵蓋的其餘生產設施與去年一致。本報告中的社會數據涵蓋整個集團。年內，資訊並無重大重述。

<sup>1</sup> 由於本集團經營所在地區的法律規定不同，若干量化指標尚未用於報告我們部分附屬公司的 ESG 表現。本集團將繼續努力，確保該等指標納入我們未來可持續發展報告的統一及標準化的單一統計數據中。

## 報告原則

我們遵循GRI建議的以及「ESG報告指引」所載的報告原則定義報告內容，並確保本報告所載ESG資料的質量，報告原則包括：



## 報告期間

本報告涵蓋了2022年1月1日至2022年12月31日的期間。

## 外部鑒證

自2017年起，香港品質保證局（「HKQAA」）為本報告的披露提供獨立的外部保證。有關核實聲明，請參閱第83頁。

<sup>2</sup> 資料及數據收集及核實目前由多個部門進行，包括投資者關係、企業社會責任及內部審核。我們已建立內部平臺，總結數據及資料並定期審閱數據。儘管如此，我們認識到我們報告流程的潛在缺陷，並努力加強我們的披露工作，包括(1)識別出環境數據密度的適當指標，取代容易受產品價格影響的收益指標；及(2)嘗試識別包裝材料的計量單位，以便進行比較。

## 可持續發展和公司治理政策

我們認為健全和結構良好的政策是良好的可持續發展實踐的基礎。在瑞聲科技，我們制定了關鍵的可持續發展和公司治理政策，持份者和公眾可於我們的網站或透過以下超鏈接獲取。

### 可持續發展和公司治理政策



反欺詐及  
反賄賂政策



董事會成員  
多元化政策



商業道德  
規範



企業披露政策



氣候變化政策



環境政策



勞工政策



股東提名  
候選董事的程序



可持續發展政策



股東通訊政策



舉報政策

## 反饋

我們歡迎您對本報告提出意見及建議。請電郵至[aac2018@aactechnologies.com](mailto:aac2018@aactechnologies.com)向我們的投資者關係部提出您的意見。本報告發佈中英文版本。若兩版本出現歧義，概以英文版本為準。作為一項資源節約措施，我們不發佈紙質版報告。您可於聯交所網址（載於「香港交易所披露易」一節）及公司網站<http://www.aactechnologies.com>「可持續發展」下載PDF版本。

# 關於我們

瑞聲科技（香港交易所：2018）是一家領先的感知體驗解決方案供應商，旨在打造交互式感知技術的未來。我們通過持續創新和全球佈局，與全球智能設備客戶建立了長期的戰略合作夥伴關係。我們擁有幾十年的行業經驗，在聲學、光學、觸覺學、傳感器和半導體以及精密製造領域具備強大的能力。

## 企業使命、願景及核心價值

作為我們企業使命的一部分，我們努力為世界創造更美好的感知體驗，同時希望成為在感知技術領域擁有廣泛解決方案組合的全球領導者。在全球經濟逐步從疫情中復甦的同時，地緣政治緊張局勢持續，對全球市場造成不可預測的影響。本集團持續適應不斷變化的市場條件，專注於技術創新，為客戶製造性能卓越、品質超群的產品和提供差異化的用戶體驗，以滿足客戶需求。此外，我們致力在業務運營以外的經濟表現、環境管理及企業社會責任方面取得平衡。



## 研發與創新

技術進步毫無疑問一直是我們的核心戰略之一。自公司成立以來，我們始終堅持研發是一條在競爭激烈的市場中走得更遠的途徑，能夠讓產品在技術創新中蓬勃發展。

目前，我們在全球的18個研發中心擁有3,800多名研發人員及技術人員，這些工程師是我們的骨幹力量，他們通過技術提升產品性能，以創新引領企業發展。

## 我們的運營模型

成果

### 運營管理

- 實現零缺陷
- 健康與安全意識
- 氣候適應能力
- 提升客戶體驗

### 財務表現 與 股本回報率

### 管理環境 影響 & 回饋社區

業務

創新與科技

### 業務單位

聲學  
電磁傳動  
精密結構件  
光學  
傳感器及半導體

卓越運營

科技創新

智能生產

資本

企業社會責任報告書

### 智力資本

研發中心：中國、美國、芬蘭、丹麥、  
韓國、日本、英國及新加坡  
研發工程師：1,356  
技術人員：2,524  
專利：6,380

### 生產資本

生產基地：常州、重慶、昆山、  
馬鞍山、南寧、沐陽、蘇州、  
深圳、捷克共和國、馬來西亞、越南

### 財務資本

研發投入：人民幣15.46億元  
安全生產投入：人民幣53,404千元  
環保投入：人民幣67,860千元

### 人力資本

員工總數：27,798人  
大學及以上學歷員工：15,532人  
人均培訓時數：14.0小時

### 社會與關係資本

我們的持份者包括客戶、員工、  
投資者、當地社區及政府。

### 自然資本

我們管理過程中使用的自然資源，  
包括土地、水資源和礦物。

# 瑞聲的可持續發展

## 我們的 可持續發展 亮點

### 團隊



**62:38**

男女比例

**55.1%**

大學或以上學歷

**14.0**

人均培訓時數

### 健康與安全



**2.53**

↓ 9.3%

每1,000名  
工人的工傷率

**213,023**

↑ 68.9%

安全培訓時數

**104,651**

↑ 24.4%

安全培訓總人次

### 環境



**2,000萬千瓦時**

↑ 22.0%

可再生能源產出

**0.29噸**

二氧化碳當量/萬元人民

幣營業額

↓ 30.9%

溫室氣體總排放密度

**532噸**

/百萬元人民幣營業額

↓ 25.2%

耗水密度

### 運營



**6,380**

↓ 11.7%

專利數量

**506**

↑ 63.2%

供應商

**100%**

無衝突礦物

## 主要獎項及榮譽



福布斯全球最佳女性友好  
企業榜單 2022

福布斯



環境、社會及  
管治資料報告  
卓越獎

香港管理專業協會



最佳GRI報告嘉許獎  
2022年香港環境、  
社會及管治報告大獎



企業管治獎 – H股公司及其他  
內地企業類別

2022年最佳企業管治及  
ESG大獎



可持續發展企業 (環境) –  
傑出獎

2022年渣打企業成就大獎



低風險17.3  
Sustainalytics



A

MSCI ESG評級



氣候變化 – B-  
水安全 – C

CDP



3.3

富時社會責任指數

# 可持續發展管治

## 董事會監督

穩健的管治架構對確保本集團業務的可持續發展至關重要。本公司董事會（「董事會」）全面負責瑞聲科技的ESG事宜。在行政總裁及執行董事的領導下，董事會監督本集團可持續發展策略的執行，作為監督業務策略及風險管理的一部分，確保本集團有效回應市場發展及持份者期望。

今年，董事會成員參加了ESG培訓課程，內容涉及制定國際可持續發展標準委員會(ISSB)發佈的新的全球可持續發展披露準則，該準則預計將於2023年年中公佈。

董事會確認其有責任確保本可持續發展報告的完整性。據其所知，本報告遵循重要性、量化、平衡性及一致性原則。本報告已於2023年3月23日由董事會審閱及批准。

## 可持續發展工作組

可持續發展工作組（「SWG」）由董事會成員擔任主席，成員包括高級管理人員及公司內不同職能的行政人員。根據經董事會批准和公開的SWG的職權範圍，SWG每年召開不少於兩次會議，商討事項包括檢討本集團的可持續發展策略及重大事宜，管理相應的可持續發展風險及機遇，監察現有措施的有效性及ESG表現的目標進度。SWG向董事會每年兩次和在適當情況下匯報可持續發展相關事宜。



# 重要性評估

對本集團而言，全面瞭解重大的可持續發展相關事宜對瑞聲科技的可持續發展規劃、報告及表現具有重要參考價值。我們定期與不同持份者組別（包括監管機構、政府機關、投資者、供應商、客戶及員工）進行對話，以識別對本集團或持份者的利益及期望而言屬重大的可持續發展相關事宜。本報告內容參考與持份者溝通及重要性評估的結果。

1

## 識別



識別一系列環境、社會及經濟議題庫

2

## 排序



通過訪談和／或討論，根據持份者的影響及關注事項排列重要議題的優先次序

3

## 確認



董事會確認及審批結果

4

## 檢討



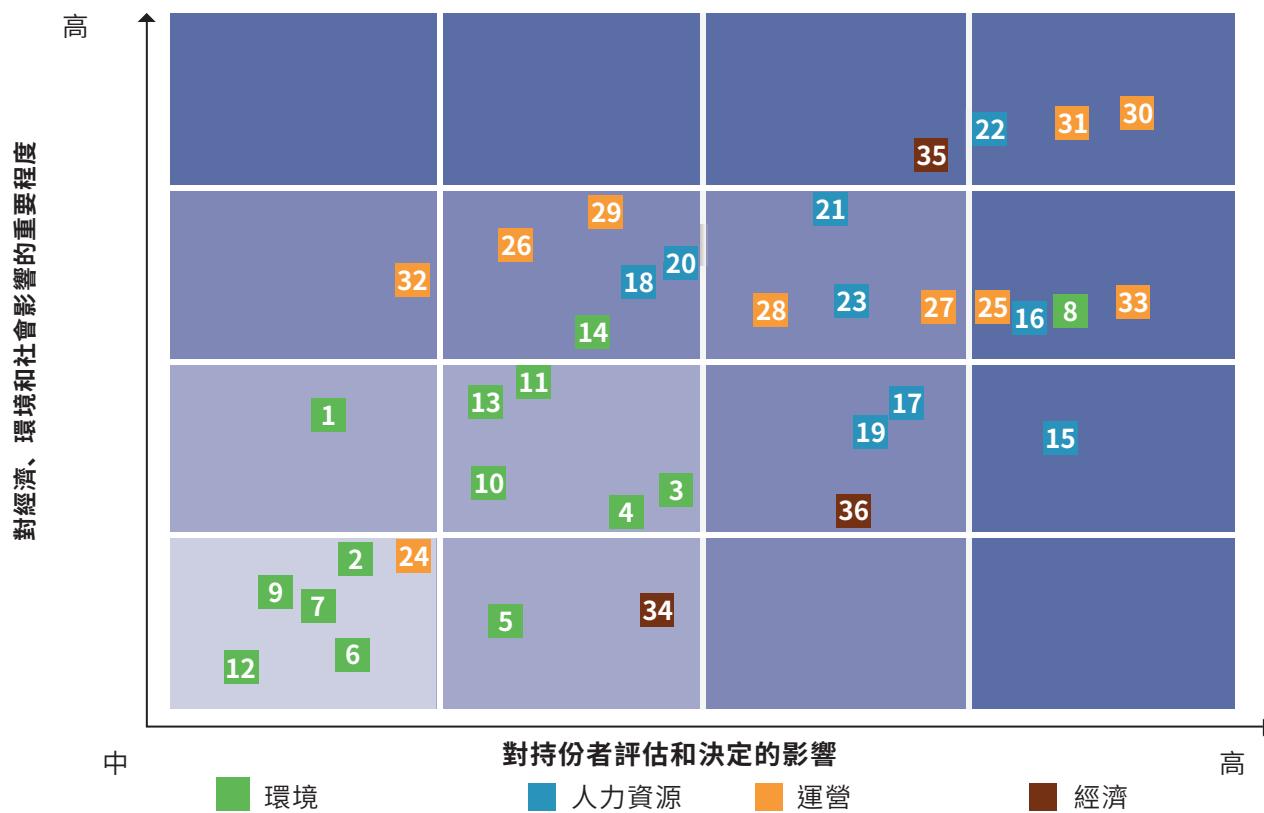
持續檢討及識別改進空間

## 我們的方法

本集團的ESG重要性評估由專業的獨立顧問協助，每兩年進行一次。在最新的完整評估中，確定了九個高度重要的ESG議題。

根據我們的評估，為了與同行對員工參與和福祉的關注保持一致，我們已將員工溝通更名為「員工參與和福祉」。這也呼應集團不斷加強人力資源協作平台、食堂運營和其他員工福利措施等。為確保已識別的實質性議題於2022年繼續與本集團相關，評估結果已由SWG檢討和驗證，並於2023年3月23日提呈董事會並獲其批准。

重要性評估的結果反映在以下的重要性矩陣中，顯示各議題對集團運營及內外部持份者的影響。位於第一級的議題被識別為高度重要。



第一級別	第二級別	第三級別	第四級別
<b>8</b> 環境合規 <b>15</b> 人才管理及人才保留 <b>16</b> 職業安全及健康 <b>22</b> 防止童工及強制勞工 <b>25</b> 社會及經濟合規 <b>30</b> 產品質量管理 <b>31</b> 客戶滿意度 <b>33</b> 創新及知識產權 <b>35</b> 反貪腐	<b>14</b> 環保投入 <b>17</b> 培訓與發展 <b>18</b> 保障勞工權益 <b>19</b> 員工參與和福祉 <b>20</b> 反歧視 <b>21</b> 多元化及平等機會 <b>23</b> 保障人權 <b>26</b> 產品健康與安全 <b>27</b> 資料安全及客戶隱私管理 <b>28</b> 供應商環境及社會表現管理 <b>29</b> 產品銷售及標籤 <b>32</b> 衝突礦物管理 <b>36</b> 不當競爭行為管理	<b>1</b> 節能及可再生資源 <b>3</b> 原材料耗用 <b>4</b> 廢棄物管理 <b>5</b> 溫室氣體排放 <b>10</b> 綠色產品管理 <b>11</b> 清潔生產及 產品生命週期評估 <b>13</b> 綠色採購 <b>34</b> 提供本地就業機會	<b>2</b> 水資源耗用 <b>6</b> 廢氣排放 <b>7</b> 廢水排放 <b>9</b> 生態保育 <b>12</b> 氣候變化風險管理 <b>24</b> 社區參與

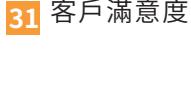
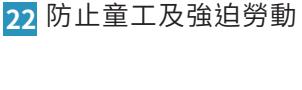
# 按SDGs制定行動

瑞聲科技認可並支持SDGs，SDGs是一個在2030年之前為人類和地球建設更美好的世界的框架，旨在供全球政府及組織應用。本集團亦對其價值鏈進行分析，以瞭解本集團可透過其行動創造的正面及負面影響。以下四大支柱詳細介紹了瑞聲科技的行動如何支持特定的SDGs和目標。

可持續發展目標	實質性議題	風險／機會	2022年進度
<b>1. 建立一支合資格及面向未來的工作團隊</b>			
目標8.2— 通過技術升級及創 新提升生產力  目標8.6— 促進青年就業  目標8.7— 立即採取有效措施 來消除一切形式的 強迫勞動及童工  目標8.8— 保護勞工權益及為 所有工人提供安全 的工作環境	<b>15</b> 人才管理及 人才保留  <b>16</b> 職業安全及健康	<ul style="list-style-type: none"><li>對快速變化的行業及勞動市場趨勢維持快速反應是一個挑戰。</li><li>透過吸引及挽留人才，尤其是年輕一代，以及利用現有員工，令本集團的營運及效率得以提升。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>完善網上學習平台，提供402個課程</li><li>推出員工協作平台</li><li>與超過50所高等教育院校開展了校企合作</li><li>年內通過所有客戶企業社會責任審核</li><li>安全生產投入人民幣53.4百萬元</li><li>4,767名員工參加了年度職業健康體檢</li></ul>

可持續發展目標	實質性議題	風險／機會	2022年進度
<b>2. 投資於減輕環境影響</b>			
 目標6.3— 通過減少污染改善水質	<b>8 環境合規</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>隨著監管審查的增加，必須迅速作出應對以降低合規風險</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>密切監測水循環項目和清潔水計劃的開展情況</li> </ul>
目標6.4— 提高用水效率	<b>14 環保投入</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>探索新技術增加合規成本，但提高運營效率及環境管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>繼續在洗手間安裝節水設備</li> <li>為員工提供節水培訓</li> <li>空調和空壓機節能改造</li> <li>新建廢水處理設施和廢氣排放處理塔</li> <li>安裝陽極廢汽加熱機電設施</li> <li>樓宇能源效益改造</li> </ul>
 目標7.3— 提高能源效率			<ul style="list-style-type: none"> <li>密切監控「廢棄物零填埋」項目的開展情況</li> <li>加強危險廢棄物和非危險廢棄物的分類及回收</li> <li>繼續擴大使用污泥減排設施</li> <li>循環再用切削液、有機溶劑、膠管及托盤</li> </ul>
 目標12.5— 通過避免、減少、回收及再利用減少廢棄物			

可持續發展目標	實質性議題	風險／機會	2022年進度
<b>2. 投資於減輕環境影響</b>			
 目標13.1—加強對氣候相關危害及自然災害的適應能力			<ul style="list-style-type: none"> <li>投產太陽能光伏發電廠，估計累計年發電能量能超過2千萬兆瓦時</li> <li>實施自然災害及應急管理方案</li> </ul>
<b>3. 創新提升客戶體驗</b>			
 目標8.2—通過技術升級及創新提升經濟生產力	<b>30</b> 產品質量管理	為應對產品週期縮短及定制產品需求增加的情況，本集團須快速回應客戶對產品設計的要求。	<ul style="list-style-type: none"> <li>推廣及開發大數據及自動化技術</li> </ul>
 目標9.5—加強科學研究，提升科技能力	<b>31</b> 客戶滿意度		<ul style="list-style-type: none"> <li>使用製造執行系統（「MES」）改善裝配線</li> </ul>
 目標12.4—實現化學品及所有廢棄物於整個生命週期的環境管理	<b>33</b> 創新及知識產權		<ul style="list-style-type: none"> <li>升級質量數據管理（「QDM」）系統，實現生產設備遠程調整</li> </ul>
目標12.7—促進可持續的公共採購常規	<b>31</b> 客戶滿意度	持續的技術創新提供了在市場競爭中保持領先的方法。	<ul style="list-style-type: none"> <li>擁有及經營18個研發中心</li> <li>對所有專利進行專利評估</li> <li>獲得6,380項專利</li> <li>實施專利獎勵計劃</li> <li>遵守有關有害物質的法律及法規，包括RoHS及REACH</li> <li>所有採購的材料均參考受限有害物質清單進行檢查</li> <li>所有供應商均須簽署企業社會責任承諾書</li> </ul>

可持續發展目標	實質性議題	風險／機會	2022年進度
<b>3. 創新提升客戶體驗</b>			
 目標16.1—在各地減少各種形式的暴力及降低相關死亡率	 <b>31</b> 客戶滿意度		<ul style="list-style-type: none"> <li>要求供應商建立符合ISO 14001和ISO 9001的管理體系</li> <li>維持100%無衝突礦物</li> <li>為員工開展2022年安全月活動</li> </ul>
<b>4. 做負責任的可靠企業</b>			
 目標8.7—立即採取有效措施來消除一切形式的強迫勞動和終止童工	 <b>25</b> 社會及經濟合規  <b>22</b> 防止童工及強迫勞動	<ul style="list-style-type: none"> <li>與持份者建立信心需要完全遵守及恪守道德標準。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期對合規及勞工問題進行風險評估</li> <li>年內通過所有客戶企業社會責任審核</li> <li>更新了《有害物質管理條例》</li> <li>制定反欺詐及反賄賂政策</li> <li>為包括董事在內的所有員工開發商業道德在線培訓課程</li> </ul>
 目標12.4—實現化學品及所有廢棄物於整個生命週期的環境管理			
 目標16.5—大幅減少腐敗和賄賂行為	 <b>35</b> 反貪腐		

# 道德與誠信

瑞聲科技恪守高水平的道德標準，嚴格遵循誠信、誠實和平等原則開展業務。我們致力於以最高道德和誠信水平開展業務，努力遵守適用於本集團運營的相關地方、州、聯邦和國際法規。為此，瑞聲科技密切關注不斷變化的外部環境，及時瞭解相關法律法規的最新動態，包括但不限於反貪污法、貿易限製法及專利法。

我們在《行為守則》和《商業道德指引》中概述了我們的反貪污、欺詐、利益衝突、反歧視、反競爭和保密舉措。這些文件為所有員工提供指引原則，以誠信、公正及誠實行事。員工在日常業務活動中履行職責時應秉承這些價值觀，展現高標準的專業精神。嚴禁任何形式的不道德商業行為，包括但不限於賄賂、勒索、欺詐及洗錢。

集團道德委員會由行政總裁領導，確保集團上下採納《行為守則》及《商業道德指引》。有關商業道德方面的管治架構如下所示。

## 由行政總裁領導的集團道德委員會

承諾和政策	風險評估	管理措施
<ul style="list-style-type: none"><li>· 《商業道德指引》</li><li>· 《行為守則》</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 我們每季度進行一次風險評估，以審查相關業務不同道德風險的影響和概率，並選擇適當的對策。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 採取控制風險的管理措施，如針對性培訓方案，並進行背景調查，避免與集團相關個人或家庭的腐敗行為發生。</li></ul>

各營運地點的商業道德專員負責監察及記錄措施的執行情況。

## 我們在反欺詐和反賄賂方面的努力

年內，瑞聲科技制定並採用了反欺詐及反賄賂政策，表明本集團致力於在其商業交易中堅持高標準的商業誠信、誠實和透明度。該政策對欺詐和賄賂作了明確規定，還有針對利益衝突、不當付款、回扣和設施付款的詳細指引。所有員工必須嚴格遵守這一政策。

我們與值得信賴的公司合作，致力於避免與不道德的商業夥伴發生腐敗行為。2022年，瑞聲科技加入中國企業反欺詐聯盟，成為其中的一員。該聯盟幫助企業制定反腐敗框架，鼓勵成員之間共享相關信息，以促進和支持高標準的誠信、內部控制和反腐敗行為。

## 舉報機制

我們鼓勵瞭解涉及本集團的不當行為、瀆職或違規行為的員工和／或第三方通過本集團的舉報渠道報告和上報此類事件。我們制定了全面的舉報政策，推動對涉嫌欺詐活動進行舉報而不必擔心被報復，確保舉報人的報告得到認真對待。

瑞聲科技堅守安全保管規定，以保護舉報人隱私。我們的舉報政策還力求確保保護根據舉報流程真誠舉報的人士免受不公平解僱、迫害或無理紀律處分，即使其後證實有關投訴並無根據。

董事會已授權審核及風險委員會面負責實施、監察及檢討該等舉報政策，審核及風險委員會需向董事會報告由內部審核部門報告的相關嚴重事故。在內部審核部門的協助下，審核及風險委員會將評估所收到的每份報告，並決定是否需要進行全面調查。所有調查均會記錄在案，最終結果會向高級管理層及相關部門報告。2022年共立案調查16起內部舉報案件，主要涉及違規違紀行為。

年內，本集團並不知悉任何嚴重違反有關賄賂、勒索、欺詐及洗黑錢的相關法律及法規而對本集團造成重大影響的情況，且並無針對本集團或其員工提出並已審結或正在進行的貪污訴訟案件。

## 道德培訓及意識

全體員工包括一般員工及管理層均須遵守行為守則、商業道德指引和其他相關的內部政策或指引。我們為所有新員工及客戶規定的相關人員提供反貪污培訓，以杜絕不道德的業務行為和做法。

為進一步提升員工的反貪污意識和加強預防措施，我們正在完善我們的商業道德和合規培訓材料。新協作平台Lark將使所有新舊員工能夠隨時隨地完成道德培訓課程。

所有員工(一般員工及管理層)需承擔下文所述的道德責任，以確保其始終秉持誠實、公正及公平的原則。

普通員工	管理層
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>避免利益衝突:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- 向本集團報告與合作夥伴(包括供應商和員工)的關係</li><li>- 員工不得接受或索取任何款待</li></ul></li><li>• <b>反貪污行為:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- 向本集團報告並上交從外部方收到的金錢或非金錢禮物</li></ul></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>預防反競爭行為:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- 與競爭對手開展業務時採取審慎態度</li><li>- 當下屬尋求反貪污相關建議時提供指引</li></ul></li><li>• <b>加強員工的道德意識:</b><ul style="list-style-type: none"><li>- 定期向新舊員工提供有關商業道德培訓</li><li>- 確保員工於每年年初簽署商業道德協議</li><li>- 鼓勵下屬舉報任何可疑的貪污個案</li></ul></li></ul>

# 資訊安全及隱私

資訊安全不僅關乎我們的聲譽，亦關乎員工、客戶及合作夥伴等持份者的利益。本集團已在數據管治方面作出重大投資，以確保其安全架構穩健並可隨時應對任何漏洞。

## 管理方法

資訊安全委員會是整體資訊安全監督的推動力。我們每年檢討及更新資訊安全政策，與生產及工作環境發生的重大變化保持一致。

本公司嚴格遵守《中華人民共和國網絡安全法》、歐盟《通用數據保護條例》等適用司法管轄區的相關法律，本集團資訊安全管理體系已通過ISO27001認證，覆蓋九個廠區的三個業務部門：數據中心、研發及生產。涵蓋所有生產線，包括聲學、光學及微機電系統。

完成以客戶為中心的資訊安全審核73次，未發現重大缺陷。我們就此獲得客戶滿意的評級。

對內，我們制定了資訊安全及保密管理規定，以減少敏感資訊被濫用及非法傳播的風險。具體而言，本集團已實施資訊分類及保護機制，以根據傳輸及存儲前的敏感性對數據進行分類。我們根據業務部門的功能定位和所涉及資訊的機密級別，在物理上或邏輯上將我們的IT環境劃分為不同的安全區域。還可以透過適當的路由控制建立安全路徑，以確保在不同網路區域間實現高效的網路隔離和安全訪問。對於客戶，隱私保護嚴格遵循其安全要求，我們意識到客戶資訊絕不能面臨任何洩漏風險，也會導致相應的合同訴訟。對供應商，須提前簽署保密協議，明確其數據安全責任。

## 風險管理

風險評估全面融入本集團數據治理。年度資訊安全風險評估支持識別及管理瑞聲科技資訊安全系統及資訊資產（包括硬體、軟件及機密數據）的任何潛在危害。電子資產、人事資產、軟件資產及服務資產為已確認風險的現有資產，風險水平根據相關性、敏感性及嚴重程度進行評級。視乎風險程度，風險其後透過規避、轉型、降低及接受等策略減輕。

## 資訊安全風險管理

識別	測評	緩解	評估
識別當前資訊安全系統的資訊資產和安全威脅。	根據資產對企業運營的脆弱性、嚴重性和重要性，測評每個風險的風險水平。	為補救對本集團具有高風險的問題制定並採取行動計劃，包括避免、轉移、減少和接受。	不斷檢測和評估補救措施的有效性，確保風險水平維持在最低範疇。

根據風險程度，隨後通過避免、轉移、減少和接受等策略來減輕風險。對於重大風險，資訊安全部門會在規定時間內製定精準整改措施，並向資訊安全委員會提供風險評估結果。

## 風險防範

資訊安全團隊的主要挑戰之一是需要應對每年都有所不同的未知病毒及對應的新漏洞。為了保持數據的機密性和安全性，我們及時瞭解國內外披露漏洞的固定情況。我們亦積極與行業專家及數據技術供應商合作，透過全面的風險預防及應對管理保障數據及資料。

我們與服務供應商緊密合作，確保不斷部署入侵防禦系統，包括防火牆及反惡意軟件，以提供最大的安全性。所有網路設備都會定期更新至製造商所提供的最新升級版本，並在更新前備份現有配置和重要文檔。

為防止潛在的惡意軟件攻擊入侵，該系統設有自動監控及警報機制。每日報告病毒攻擊的範圍及分佈情況，包括辦公室及生產端點，以及發生入侵的特定樓宇及樓層。通過閉環管理系統，我們可以更準確有效地應對網絡攻擊。本集團各廠區均設有IT技術支援工程師，負責監察及在有需要時改善系統。

在發生網絡攻擊的情況下，本集團會實施緊急應對程式。我們全年進行多次應急演習，以瞭解系統及業務流程確保能夠處理重大事件，例如防火牆故障及網絡故障。我們對關鍵網路採納冗餘拓撲結構，以避免單點故障並確保業務持續性。

## 數據中心應急演習

年內，我們進行了兩次數據中心應急演習。該等演習旨在使資訊安全系統免受潛在威脅。停電、空調系統故障及火災演習均為演習的一部分。即使在停電期間，服務器機房的基礎設施也能夠保證IT設備的正常運行。所有設備包括消防器材及加壓化學品均妥善運作，並迅速應對模擬緊急情況。

## 內部規例及培訓

控制內部資訊訪問是數據安全的另一個重要方面。我們採用若干程序管理我們系統的認證及授權，例如向特定個人分配訪問權限及獨立加密備份系統。部署於公網中的系統也採用強密碼策略和身份認證驗證方法，例如多重身份認證（「MFA」）。禁止所有第三方（包括供應商、客戶和外部審數師）訪問內部辦公網路。若第三方員工必須訪問內部網路，則其需遵守一套嚴格的申請和篩選程式，並指定IT人員監督訪問內部網路的第三方員工的終端操作行為。

在選擇服務供應商時，我們會考慮安全因素。為確保所有項目的推出及流程完全符合我們的資訊安全標準及客戶要求，我們為供應商及開發團隊編製安全控制點及規章制度清單。

資訊安全培訓是員工入職培訓的基礎部分，主要由生產部門進行。培訓內容包括監管規定、資訊安全戰略與管理、本集團規章制度、個人資訊保護等。在特殊產品線和項目工作的員工會接受特定培訓。員工必須在培訓後通過考試才可以獲准參與特定的客戶項目。為加強員工對培訓內容的理解，我們在網絡培訓平台上提供了某些資訊安全培訓主題，員工可以在不受時間和地點的限制下進行學習。



# 卓越運營



## 可持續發展目標



## 相關重要性議題

- 客戶滿意度
- 產品質量管理
- 創新及知識產權
- 社會及經濟合規



專利數量  
6,380



供應商數量  
506



無衝突礦物  
100%



客戶滿意度  
在五個類別中均獲得  
4.1分  
或以上的分數

# 提升客戶體驗

維持長期積極的客戶關係對瑞聲科技而言至關重要。因此，我們積極透過多種渠道與客戶溝通，並舉行會議及審查會議，以瞭解最新的客戶建議、疑問和關注事項。

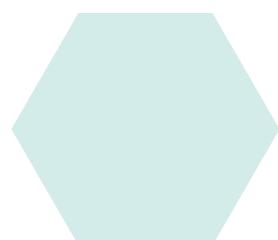
## 瑞聲科技感知體驗創新峰會2022



今年，我們於深圳舉辦了瑞聲科技感知體驗創新峰會2022，一改舉辦技術研討會的傳統，以更好地呈現我們下一階段的發展藍圖，為世界創造更好的感知體驗。我們的客戶和合作夥伴等主要持份者受邀參加此次活動，以親身體驗我們在電子消費和車載市場的突破性技術和解決方案。



我們推出了「客戶售前溝通」計劃，以提升客戶的整體體驗。市場部門依據對客戶產品的定位推廣該計劃。通過為客戶提供與我們合作夥伴相關的詳細技術資訊，我們可以加深客戶對瑞聲科技新型產品和技術的瞭解。通過與客戶深度合作，多款突破性產品聯合投放市場，獲得業界關注。此外，我們獲得了Vivo頒發的最佳交付獎，並在第二屆小米&供應商聯合品質改善競賽中獲得了小米頒發的傑出項目獎。

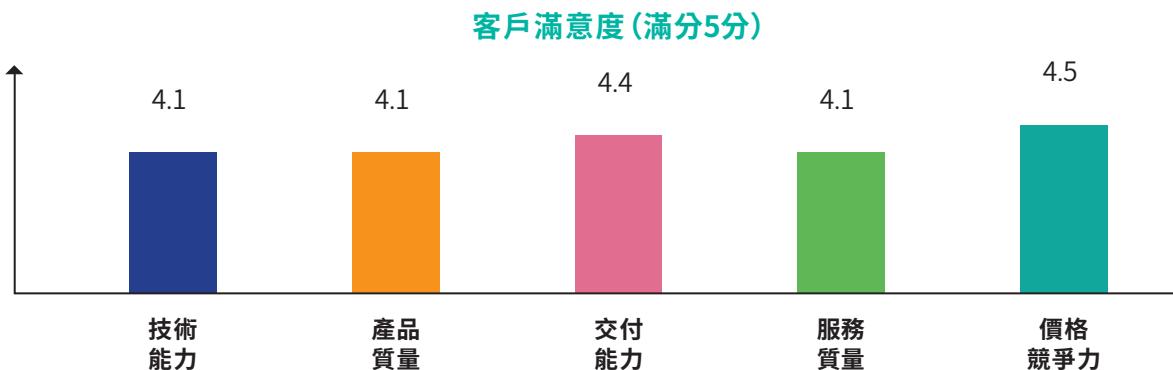


## 客戶參與和客戶滿意度

為與客戶溝通內部事項，本集團已制定溝通管理程序及客戶滿意度管理程序。該等程序界定生產線專責團隊的角色及職責，並為與客戶溝通及提升客戶體驗及滿意度提供指引。此外，我們與客戶保持高度透明，客戶可查閱QDM的數據，瞭解整個生產過程。此外，我們的各生產線專責團隊負責處理客戶需求，並在日常營運中監控產品退貨和投訴情況，以確保我們及時回應客戶需求。

參照顧客滿意度管理程序，我們使用五個類別，包括價格競爭力、服務質量、交付能力、產品質量及技術能力分析客戶滿意度。根據季度業務回顧、日常拜訪、年度調查問卷及其他不同參與渠道得出的五個類別的結果，我們編製客戶滿意度分析報告及後續行動計劃。為應對市場日益定制化的特性，本集團進行每週及每月評估，以緊貼客戶需求，並採用新的管理方法糾正任何問題。

為處理客戶投訴，我們遵守客戶投訴處理程序。我們的目標是在五天內為客戶提供可行的解決方案。投訴根據其對消費者及產品影響的嚴重程度分為四個級別。需要超過三天生產及交付延誤的問題被視為最嚴重，須優先處理。我們已成立應對小組，以調查問題的根本原因、管理風險及實施應對措施，以解決問題及防止再次發生。我們會向客戶提供報告，列明投訴原因、分析及解決方案。年內，錄得816起客戶投訴，所有投訴均按照程序解決及處理。倘出現與質量有關的缺陷，我們會根據不合格產品控制程序調查問題，並在必要時參考召回產品管理程序，以作為召回相關產品的指引。



# 創新及發展

## 智能製造與可持續發展

工業4.0技術的發展正助力製造業實現數字化。面對日益增長的市場期望，我們全力以赴改進生產流程，推動智能製造的發展。多年以來，我們投資視覺檢測系統、自動導引車等先進技術，創建連續流動的自動化生產線。我們還通過整合企業資源規劃、製造執行系統和其他數字系統收集主要生產數據，改善預防性維護管理和推進精益生產方式。



製造執行系統使我們能夠規範員工品行並追蹤其工作表現，同時結合「4M2E」，即機器、人員、材料、方法、能源和環境因素。磁驅動柔性裝配線的靈活性可實現快速轉換和工藝流程的穩定性，這也是製造執行系統項目的亮點之一。我們旨在實現自動化、數字化和智能化的柔性製造，以滿足個性化需求。憑藉打造高度靈活、高效和高性價比的生產流程，我們努力實現可持續發展目標，實現產品從設計、生產到交付的全過程追溯，並有效保證端到端的安全、加強環境保護和控制質量指標。



## 專利管理

截至2022年12月31日，我們擁有及經營18個研發中心，配備3,880名研發工程師及技術人員。

本集團設有專利獎勵計畫，為發明人提供相關支持，並在實用新型、專利商業化及其他優質專利方面提供更大的激勵。發明獲專利許可或售予第三方的發明人可獲得財務激勵。

每項申請成功的專利都採用一套嚴格的評估標準，以確定其獨特性和創造性。為使知識產權預算價值最大化並確保有效管理專利組合，我們持續進行評估，以確定高價值創意並快速識別有競爭力的專利。我們的評估過程考慮了行業趨勢、市場發展、法律問題以及現有專利的價值，以最大限度地利用資源並戰略性地管理專利。

截至2022年12月31日，本集團共持有6,380項專利。我們將繼續加大研發投入，以便為客戶提供創新性解決方案和產品。



## 知識產權

尊重和保護他人及自身的知識產權（「IPRs」）對我們非常重要。我們的知識產權部門負責解決與知識產權相關的問題，並制定相關內部政策、方法和程序，以監督管理知識產權。為確保符合監管要求，該部門定期審查內部政策及向相關員工提供培訓。

本集團制定了知識產權業務管理政策和專利管理政策，以保護其知識產權，其中包括專利、商標、版權等。這些政策確保本集團的知識產權通過適當的規劃、監測、評估以及風險評估得到保護。

為遵守相關國際及中國知識產權法律及法規，特別是侵權方面，我們根據內部知識產權預警程序定期對我們的創新進行內部審核，該程序概述了識別及管理潛在風險所需採取的步驟。我們的知識產權部門與研發及營銷團隊合作，通過密切監控市場上的知識產權數據以支援從設計到製造階段開始的決策過程，及在必要時修改我們的產品設計。我們亦委聘第三方專業人士執行外部審核，以應對快速發展行業的持續變化。

每當發生專利糾紛時，知識產權主管、客戶經理及專利擁有人共同組成應急小組，根據知識產權應急計劃處理糾紛。

# 加強我們的技術專長

## 團隊優化計劃招聘頂尖人才，填補關鍵職位空缺

本集團於2022年推出了一項團隊優化計劃，為生產線和業務單位招聘200至300名頂尖人才，以支持新產品的開發及填補關鍵職位空缺。

作為該計劃的一部分，各業務單位和職能部門都會進行各種流程改進，以提高團隊績效和營運效率。團隊結構改組後，任何關鍵職位或職位空缺都會突出強調明確的崗位職責和關鍵績效指標（「KPI」）。招聘精英人才應符合本集團戰略和使命。行政總裁批准團隊結構改組和關鍵職位的關鍵績效指標後，招聘流程即啟動。

此外，一些部門在年內進行了組織架構轉型，整合了相關的工作職責並梳理了人數，以適應更靈活和有效的工作要求。關鍵或高級職位由具有卓越技能和才能的團隊成員填補。



# 實現零缺陷

## 質量管理體系

為確保我們的產品質量實現「零缺陷」目標，精心設計管理體系至關重要。所有生產設施的質量管理體系均已獲得ISO 9001：2015認證，且產成品已獲得IECQ QC 080000認證。本集團已將其質量管理體系擴展至裝置部件的生產。馬鞍山、南寧及沭陽生產的部件已取得ISO 9001認證，而深圳及常州的生產廠區獲得 IATF 16949<sup>3</sup>認證。我們位於常州的CP實驗室獲得CNAS<sup>4</sup>實驗室認證，證明符合ISO/IEC 17025<sup>5</sup>。

我們不斷檢討和更新質量管理體系，以保持其有效性。本集團的內部質量審核程序每年對質量管理體系進行兩次滾動式的內部及外部專業審核，以確保系統的有效實施。倘管理系統的實際性或有效性不足，相應部門須根據審核員的調查結果採取補救措施。年內，本集團完善修正不合格品控制程序，不僅進一步細化產品召回程序，明確不合格品處理時限，而且還提高了對產品追溯週期的要求。上述程序界定了從原材料到售後各製造階段產品質量的管理步驟。

年內，本集團並不知悉任何嚴重違反有關所提供的產品及服務的健康與安全、廣告、標籤及私隱事宜以及補救方法的相關法律及法規而對本集團造成重大影響的情況。

## 實現卓越品質

熟練的員工是我們實現零缺陷和卓越品質的關鍵。我們已制定創意提案政策，以獎勵提交技術提案、實現零缺陷的員工。各提案均根據合理性、技術及工具的應用、收益、推廣應用前景及示範價值進行評估。

### 製造線圈和磁路時重複使用再加工零件

過去，製造新磁路和線圈既耗時又費錢。聽從員工創意提案後，我們可退回自動線芯軸、滑板和托盤後擋以進行再加工。透過重複使用該等零件所節省的再加工成本比零件更換成本低10倍，同時所需工時從一個月大大縮短到七天。透過該等提案，我們不僅節省了製造成本，還節約了能源和資源。

<sup>3</sup> IATF 16949:2016認證汽車行業質量系統。

<sup>4</sup> CNAS指中國合格評定國家認可委員會。

<sup>5</sup> ISO/IEC 17025:2017《檢測和校準實驗室能力認可準則》。

我們不斷鼓勵和支持工程師獲得六西格瑪認證，以提高其數據分析和創意思維技能，並引入不同的技術或工具，以使其能夠識別影響產品質量和營運效率的重複性問題。2022年，該認證計劃已完成88個項目。為提高員工的質量意識，本集團致力透過以下活動營造卓越營運的環境：



## 異常檢測結果管理

供應商質量異常系統	物聯網（「IOT」）	攔截系統	CNC防呆機
如發現檢測不合格的材料，我們將通過短信發出異常警示。異常情況將與供應商表現審核掛鉤。	為生產管理系統提供數據支援，實現資源最優化配置。	在生產線上應用機械人流自動化技術，以降低勞工成本。線上儲存監測數據，提高數據可追溯性。	儘量減少錯誤的機率，從而實現100%的合格率。

# 供應商管理

供應商是本集團重要的業務夥伴，供應商的選擇和管理與本集團的產品質量直接相關。本集團透過多種管道與供應商保持有效聯繫，以更好地傳達我們的期望。

我們按照電子行業行為守則、道德貿易聯盟和社會責任國際標準體系SA8000等系列國際準則制定了供應商行為守則（以下簡稱「守則」），以規定本集團在勞工及人權保護、健康與安全、化學品管理、環境保護等方面的期望。我們亦鼓勵供應商根據守則規管及監察其供應商，即我們的二級供應商。

此外，所有供應商亦須提交已簽署的企業社會責任承諾書，確認遵循守則、遵守勞工及人權保護、健康與安全、化學品管理、環境保護及反貪污的規定。

## 供應商選擇與評估

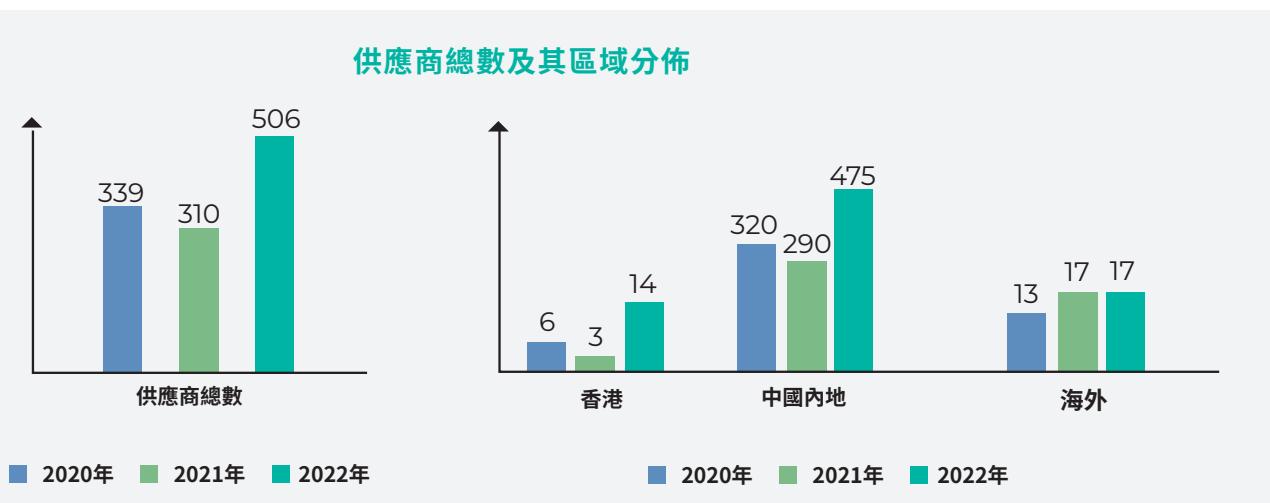
我們根據業務單位的需求和一系列評估來選擇供應商。根據完善的供方選擇、認證及評估管理程式，新供應商須通過嚴格的資格預審程序，包括背景審查、現場審核及部件認證。採購部、研發部門、供應商質量工程師（「SQE」）、綠色產品（「GP」）團隊等部門合作進行評估，以驗證各領域的供應商能力。除資格預審程式外，亦對環境、社會及質量等三個關鍵範疇進行評估，評估準則如下：

質量	環境	社會
<ul style="list-style-type: none"><li>· ISO 9001質量管理體系<sup>6</sup></li><li>· 產品質量</li><li>· 技術及處理能力</li><li>· 產能及設備</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 環境管理體系(符合ISO 4001認證)</li><li>· 能源管理</li><li>· 廢棄排放及廢棄物管理</li><li>· 化學品管理(包括揮發性有機化合物)</li><li>· 消防及應急管理</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>· 人權</li><li>· 勞工實踐</li><li>· 健康與安全</li><li>· 衝突礦產管理</li></ul>

<sup>6</sup> 汽車零部件供應商應提供 IATF 16949，否則應提供相應的認證獲取計劃。

通過每個評估階段的供應商會被列入認可供應商名單。2022年，本集團於中國內地、香港及亞洲其他地區擁有506家供應商。我們於年內根據供應商的企業社會責任表現對49家供應商進行評估。

我們每年持續透過日常管理、年度供應商審核及年度綜合績效評估檢討供應商的表現及與供應商的關係。表現欠佳及不合格的供應商須於一個月內提交書面改進報告，並通過質量審核以恢復為認可供應商資格。不合資格的供應商於一年內不得再申請，其後必須重新認證。



## 供應商參與

本集團一直致力透過研討會、培訓計劃、實地考察、面對面會議及審核提高供應商的能力，旨在實現合作共贏。持續改進過程中，我們亦在供應商選擇及評估過程中對不合格或表現欠佳的供應商進行培訓，並共同討論改進計劃。本集團亦設有系統協助供應商提交相關文件，讓本集團與其供應商之間可進行有效的資訊交換。



## 衝突礦物

瑞聲科技致力負責任地採購物料。因此，嚴格的衝突礦產管理流程確保從供應商採購的均為無衝突礦物<sup>7</sup>。下表列示我們負責任礦物採購的管理方法：

管理體系	識別、評估及管理風險	冶煉廠及精煉廠盡職審查 實踐的審查
<p>我們嚴格遵守歐盟規例2017/821，該法規對源自受衝突影響及高風險地區的錫、鉭、鎢、其礦石及黃金的歐盟供應商開展盡職調查的義務。</p> <p>本集團的有害物質管理條例禁止從剛果民主共和國等衝突地區採購礦物，並由GP小組監督及執行。</p>	<p>我們積極改善採購物料的可追溯性。在供應商甄選過程中，我們要求所有供應商完成責任商業聯盟（「RBA」）及全球電子永續倡議組織（「GeSI」）制定的衝突礦產報告範本（「CMRT」），作為其盡職調查的一部分。其中要求供應商披露有關礦物原產地以及加工礦物的冶煉廠及精煉廠的資料。</p>	<p>所有錫、鉭、鎢、礦石及黃金供應商均須簽署衝突礦物聲明（以下簡稱「聲明」），證明他們供應的產品、組件及材料並無衝突。</p> <p>供應商亦須對其供應鏈中的冶煉廠或精煉廠進行RBA及GeSI無衝突冶煉廠審核，並禁止購買衝突礦物。所有資料均在GSM系統上上傳及管理。</p>

### 報告

年內，我們進行盡職調查，確保無衝突採購的合規率達到100%。



<sup>7</sup> 衝突礦物是指在武裝衝突條件下開採的礦物，尤其是在剛果民主共和國和鄰國。這些礦物的銷售利潤為持續的武裝衝突提供了資金。四種最常見的衝突礦物是錫石（用於錫），黑鎢礦（用於鎢），鉭鐵礦石（用於鉭）和金礦石。

# 人才管理

最 美 瑞 聲



## 可持續發展目標



## 相關重要性議題

- 職業安全與健康
- 人才管理及挽留



員工總數  
27,798  
員工



安全生產投入  
投入  
人民幣 53.4 百萬元



線上學習平台  
已完成  
296,164  
小時培訓



人均培訓時數  
每人  
14.0  
小時

為保持行業領先地位，我們積極響應並應用創新技術，包括人才管理與培養。面對激烈的競爭，瑞聲科技持續鞏固人才庫，在人才開發和管理流程中應用數字化技術，並不斷改善員工的健康和福祉，以吸引和留住頂尖人才。

## 人力資源協同平台

員工是我們取得持續成功和未來發展的寶貴財富。因此，「人才至上」是我們建設企業文化的首要關切。為滿足不同業務分部對人才的需求，我們投入大量資源挖掘、招募、培養和留住最合適人才。我們的人力資源部門擔任內部業務夥伴，提供量身定制的人才解決方案，以滿足各獨特產品分部所需的特定技能。此外，人力資源部門通過對快速變化的行業需求作出反應，幫助推動企業內部的變革。

公司今年推出了Lark協作平台，以支持人力資源管理職能。該平台為22,628名員工提供了服務，共節省5,395個工時，相當於一名全職員工近31個月的工作時長。該平台配備人工智能聊天機器人和員工問答知識中心。該聊天機器人年內共回答了19,561個問題，大大提升了員工滿意度。

此外，該平台通過挖掘和招募最合適人才，完善本集團的智慧生產策略。該平台可根據具體需求自動生成人才檔案，並選擇最合適的候選人。此外，該平台還能精確分配資源，解決每條產品線所面臨的獨特挑戰。通過該擁有強大功能的工具，我們可以不斷更新人才庫，維持充足的人力資源，以滿足未來的任何特殊需求。



## 建立面向未來的人才隊伍

瑞聲科技需要有能力採取前瞻性行動的人才來應對日益激烈的競爭和監管要求帶來的新挑戰。人才招聘是我們挖掘和招募最合格候選人，支持未來發展的關鍵戰略之一。通過完善人才招募計劃和加強與高等院校的合作，確保挖掘最合適人才並為其提供未來所需的技能。

在制定集團戰略方向時，我們越來越重視人才招募和培養。透過不同的交流計劃，我們在學校招募青年才俊、培養傑出人才。我們還通過線上線下培訓相結合的方式，提高培訓參與度和有效性。為進一步提升員工的積極性，我們優化了傳統的激勵模式，加入更多積極、及時的財務激勵，為年輕人才創造更多的晉陞機會。

對於關鍵崗位，我們已改善招聘標準並協調人員資格標準。人才配對及分析提供現有人才庫分佈、特質、技能及能力的詳細概覽。針對特定的專業及職位，我們已根據市場趨勢及產品策略設計定制解決方案。其中包括招聘流程、內部人才培養計劃、繼任計劃及激勵機制，以確保所有職位均由最合適的人才填補。在人才框架下，我們的員工可以提升自己的能力，響應我們的產品開發戰略，為瑞聲科技的客戶提供優質的服務，並將相關技能傳給下一代員工。

### 人才盤點的目的

#### 建立強大的團隊

#### 提升管理效能

#### 提升動力

#### 創造更多價值

- |                  |                   |                         |                               |
|------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------------|
| · 識別具備核心技能及能力的員工 | · 幫助管理人員實施差異化人才管理 | · 以價值觀為驅動，增加員工的內在動力和主動性 | · 幫助員工瞭解瑞聲科技的標準和要求，成為更有價值的貢獻者 |
|------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------------|

## 人才招募

我們定期從需求端審視人才庫，以確保其真實性及有效性，並縮小能力差距。本集團已成立一支專業的招聘團隊，負責培訓及評估招聘需要、篩選簡歷、安排面試等。此外，我們已修訂人才尋獵諮詢公司的程序及評估標準，將資源調配至若干類型的職位，以擴大我們的人才庫。

校企合作一直是我們的關鍵人才戰略。2022年，我們開展了一系列的校園招聘活動，覆蓋上海交大等50餘所高校大學、浙江大學、南開大學等，活動包括線上介紹和線下校園分享會。通過這些校園招聘活動，我們不斷挖掘認可我們的集團核心價值觀和企業文化的最佳人才。

我們積極接觸年輕人才，瞭解他們的職業期望，推廣我們的企業文化，並借助大學和教授的加強網絡解釋職業前景。為了協助校園招聘，我們利用從各種渠道收集的資料和市場分析，及時瞭解當前的勞動力趨勢。我們將繼續擴大在江蘇、上海及廣東的校企合作範圍，以吸引更多具有高潛力的年輕人才。我們的目標是維護與300家業務夥伴機構的長期合作關係。

對於應屆畢業生，我們提供差旅及住宿津貼以幫助彼等安置，提供一對一的輔導及培訓，包括特定及通用技能培訓，並定期進行一對一，為期六個月到一年的聯繫跟進，以幫助新員工適應瑞聲的企業文化。在越南，我們派遣經驗豐富的招聘人員為當地人才招聘提供相關培訓及指導。



年內，我們舉辦了一系列校園招聘活動，招聘 2023 屆畢業生

# 培訓與發展

為了保持競爭力，本集團必須培養具備適當技能組合和能力的人才。除提高生產力外，我們亦致力於創造有利於員工長期職業發展的環境，在瑞聲科技實現自己目標的同時，幫助員工實現他們的目標。

## 新聲代計劃：針對校招大學生的入職培訓

為提升員工對企業文化的歸屬感，使他們能順利融入我們的團隊，本集團為75名應屆畢業生提供了入職培訓。我們對新人進行了入職培訓，培訓內容包括企業文化、公司政策和其他職業技能。這一入職計劃協助大學畢業生鞏固其專業知識，加深他們對崗位的認知。



## 融聲之旅：針對當地社區招聘的入職培訓

與大規模的集中校招相比，社會招聘通常會因為招聘時間和人員分散性的較大差異而在培訓新員工時面臨較大困難。因此，我們亦加強了對當地社區新人的入職培訓，通過量身定制的入職培訓課程「融聲之旅」，使新人能夠順利融入，給予他們歸屬感。

「融聲之旅」分為線上和線下培訓。我們的線上學習平臺由22門課程組成，涵蓋企業資訊、政策及程序以及職業道德等內容，幫助新人順利入職。我們還提供面對面的培訓，幫助新人適應並融入我們的企業文化。



## 線上學習平台

線上學習靈活性大、覆蓋面廣、包容性強，是我們培訓資源的重要組成部分。本年度，我們推出了領導力、管理、專業化、一體化和通用學習五大學習模塊，以豐富線上教育平台內容。目前，我們的線上學習平台提供402門課程，其中85%是由講師和技術專家提供的專業和技術培訓。

2022年，10,722人訪問了我們的線上學習平台，完成了296,164小時的培訓。線上學習平台的實施大大提高了培訓效率，並為我們的員工提供了他們所需要的培訓。



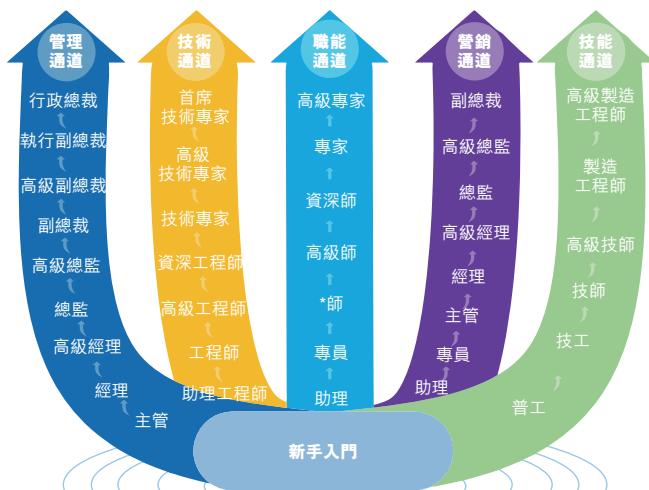
我們一直與南京大學商學院及中歐國際商學院合作，為我們的高級工程師及主任發展關鍵技能組合，包括指導、變革管理、組織設計及說服力，以確保該等領導具備所需技能及態度，以於彼等取得成功。培訓總時數為388,977小時，人均培訓時數為14.0小時。未來，我們將繼續優化資料收集系統，並將收集按性別分類的培訓時數。

	培訓人次	員工數量	總培訓時數	平均培訓時數
一般員工	161,170	22,204	321,545	14.4
管理層	38,075	5,594	67,432	12.1
總人數	<b>199,245</b>	<b>27,798</b>	<b>388,977</b>	<b>14.0</b>

## 績效評估及職業發展

表現追蹤系統已納入定期員工評估框架。我們持續完善激勵模式，根據各自職位級別的項目進展納入新的激勵措施。激勵機制改革明確界定員工責任，從而提高效率和鼓勵團隊合作。我們每月組織員工績效考核，並根據考核結果及時調整管理架構，讓更多的晉陞機會流向年輕人才。

作為我們職業發展戰略的一部分，本集團完善了職業發展模式，明確界定了在管理、技術、職能、營銷以及技能領域的公司晉陞制度，幫助員工更好地瞭解其職業道路，使他們保持積極性。



### 職業發展通道

我們亦幫助管理人員至前線員工界定目標及衡量其表現。我們的產品線採用靈活的管理方法，旨在提高工作分配、項目領導及執行的效率，以及建立一支目標一致的強大團隊。我們收集並分析有關員工表現的數據，並用於作出有關工作安排、員工獎勵及工作輪換可能性的決策。本集團根植於高動效的企業文化，優秀的員工被賦予權力並晉陞至管理職位，他們可以在該職位上做出更大的貢獻並取得成果。我們鼓勵員工設定更高的目標、更高的基準及加強可持續表現，從而使員工與本集團共同成長。

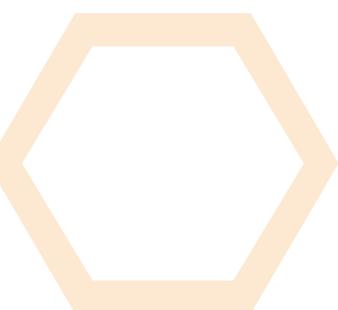
## 人才激勵及發展框架

本年度，我們繼續完善我們的人才激勵及發展框架，根據不同工作級別的項目進度納入新的激勵措施。激勵改革使我們能夠明確界定員工的責任，以提高效率並鼓勵團隊合作。在新的框架下，員工被分為三類，即團隊領導、團隊成員和普通員工。所有員工都有資格獲得固定工資、獎勵（包括短期和長期）、補貼和表彰。針對每一類員工，都有一套評估其表現並向其支付獎勵的方法。短期激勵措施通常為年度或績效獎金，長期激勵措施可能包括留任獎金或基於本集團利潤和／或營業收入的股權獎金。

## 表彰儀式



為表達對員工過去一年奉獻和努力的感謝和支持，本集團舉行了主題為「共啟願景，共享榮譽」的表彰大會。表彰大會上，共有26支隊伍，51名員工獲獎。其中，團隊獎項分為「價值創造貢獻獎」、「標桿運營管理獎」、「卓越銷售獎」、「技術創新突破獎」、「最佳敏捷協同獎」以及「特別抗疫獎」。在員工個人獎勵中，「傑出員工獎」表彰了在項目中有突出價值貢獻及卓越表現；高度認同公司文化，富有專業精神併持續學習精進，有能力有擔當實現並突破業績指標的優秀個人。該獎項授予來自PD、技術、業務、生產經理、運營、職能崗位的優秀人才。我們的員工將他們視為榜樣，在未來的工作中將會吸取他們的成功經驗。



# 員工滿意度

## 參與及申訴

員工參與是瑞聲科技人才管理實踐和理念不可或缺的一部分。為維持和諧的工作環境，我們致力確保及時聽取及處理每名員工的關注及反饋。所有查詢、投訴及申訴可由「飛書」、郵件、電子郵件、熱線反映及直接送達人力資源辦公室。

我們已制定申訴解決程序，與員工進行公開及便捷的溝通。該程序將投訴分類，並列明應如何處理及解決以及應何時處理及解決。調查以公平及保護投訴人權利及私隱的方式進行。我們獎勵提出建設性反饋及真實投訴的員工，鼓勵彼等使用申訴渠道。根據《行為守則》，提交虛假資料、擾亂查詢程式或濫用個人利益渠道的人士將被追究責任。



員工溝通會議

接獲投訴	調查	報告	內部溝通
<ul style="list-style-type: none"><li>法律部門收集及監察所有投訴內容。必須於三個工作日內與投訴人聯絡。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>個案會被審閱及存檔，以作調查。</li><li>倘發現案件不適合調查，相關投訴人將獲告知理由。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>對於違規個案，我們會立即採取跟進行動。</li><li>投訴人會在五個工作日內收到結果通知<sup>8</sup></li><li>投訴人有權提出上訴。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>違規個案會由人力資源部透過內聯網及內部公告向員工傳達。</li></ul>

年內，申訴系統收到3,021項查詢及2,368項投訴和9條包括但不限於住宿、餐飲服務及工作安排的建議。所有投訴均按程序解決，申訴記錄存置於網上申訴處理平台。

<sup>8</sup> 與紀律問題有關的案件應在14日內解決，欺詐調查應在30日內解決，除非部門主管批准延期。

# 員工福利

本集團保證所有員工均享有平等的待遇和福利。年假、津貼、獎勵及社會保險，包括其他福利乃根據我們經營所在國家及地區的當地法規授出。

## 薪金調整及激勵

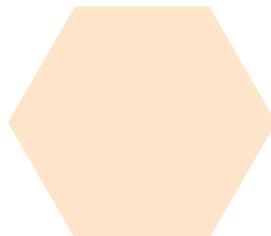
薪金每年按績效調整。每年，人力資源部對照行業標準進行薪金和福利研究，並根據研究結果和大數據分析調整薪金和福利結構。

對一線員工，本集團實施計件激勵計劃，激勵一線員工奮發向上。隨著工人計件生產的增加，可以獲得的獎金激勵的百分比也隨之增加。該計劃大大提高了員工的積極性，最終獲得了更高的滿意度。

## 員工滿意度及福祉

年度員工滿意度調查涵蓋工作安排、薪金及福利、住宿及餐飲、職業發展及溝通等方面，是構成決定改善住宿、食品及穿梭巴士服務的基準。

為了保障員工的健康，我們每年為新入職員工和現職員工提供免費體檢。在2022年，共進行了50,536次健康檢查。另外，為了保護女性員工的權利和福利，我們實施了相關政策，如懷孕員工的特殊工作安排和哺乳期母親的哺乳時間。哺乳室規則已經到位，確保員工在有需要時可使用哺乳區。



瑞聲科技的目標是通過積極傾聽員工的需求，培養其強烈的歸屬感。今年，我們採取了以下行動，以進一步提高員工的參與度和幸福感，滿足他們的需求。



### 南寧神冠工廠員工食堂升級

通過公開招標引進新的服務提供者，提高南寧神冠工廠員工食堂的品質。管理層亦改變了員工食堂的運營模式，從單一的外包模式改為混合模式，即同時採用自營和外包兩種模式來運營兩個員工食堂。通過上述調整，食堂滿意度得分從2021年第四季度的不到50分大幅提高到2022年的平均得分超過80分。

### 中國農曆新年期間 向員工派發禮物

作為2022年中國新年慶祝活動的一部分，我們向員工分發了禮物。我們根據員工的喜好進行採購。通過整合各地區的採購，我們能在節日裡傳播快樂的同時節省開支。地區採購減少了福利支出成本，從而在相同預算下提高了福利的品質。

### 節日期間的特別安排

為慶祝中國傳統節日，各地生產工廠準備了特別的美食和各種節日活動，如猜燈謎、做月餅或其他團圓活動。

# 職業健康及安全

瑞聲科技重視保障員工的健康與安全，致力發生零起火災、工傷及災害。安全管理委員會（「委員會」）由首席執行官領導，並監察本集團職業健康與安全系統的實施。委員會負責促進生產中的職業安全管理，及時瞭解健康與安全事宜的最新趨勢。該委員會每三個月召開一次會議，調動集團資源解決職業健康與安全相關問題，並監督系統的平穩運行。不同部門及職能的員工代表獲邀參加季度會議，以確保彼等的意見受到重視。

我們制定了職業健康管理程序，指導我們對生產現場的健康與安全風險進行檢查，並及時採取糾正措施，以防歎任何具有高健康與安全風險的人員進行生產工作。為提高員工對健康與安全的意識及知識，我們遵循安全教育及培訓政策，確保為不同類別的員工包括但不限於新員工、安全管理人員、特種作業人員及各級管理人員提供充足的培訓。每週進行專門安全檢查，涵蓋不同主題，包括但不限於電力安全、危險化學品、職業健康與安全、建築及設施安全管理。本年度，所有已識別的隱患已被解決或在糾正中。設備、消防安全和化學危險佔已識別隱患的75%。

位於常州、南寧、深圳、沭陽、蘇州及越南的所有生產廠區均已通過ISO 45001職業健康與安全管理體系認證。我們對職業健康與安全管理體系進行第三方審核及內部審核，以確保我們的標準符合最新的法律及法規，爭取行業最佳實踐。

瑞聲科技實施以下三級安全檢查制度，以促進健康與安全管理。

第一級：EHS專職工程師	第二級：專職安全員	第三級：部門層面
<ul style="list-style-type: none"><li>監控運營中的整體健康與安全事項</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>進行安全檢查及促進客戶參與</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>負責監管自我檢查及定期檢討</li><li>必要時協調其自身的安全培訓及檢查</li></ul>

年內，本集團並不知悉任何嚴重違反職業健康與安全相關法律及法規而對本集團造成重大影響的情況。

## 化學品安全

生產電子產品涉及處理及消耗可能危害人類健康及環境的化學品。我們設有危險化學品管理系統，以保障化學品安全，確保在採購、運輸、儲存、使用及最終棄置過程中遵守安全法規。

健康與安全開支 (人民幣千元)



數字化化學品管理系統提供了有系統的化學品使用方法及入職前靈活的化學品安全培訓。該系統記錄存儲的化學品數量及存儲容量。從供應商收到的新化學品在與其他化學品一起儲存前須進行評估。通過評估後，新購買的化學品將根據其類型和數量記錄在系統中。相關人員可通過在EHS平台上的目視材料和評估參加入職培訓。我們正努力讓員工全面參與，以便在必要時有資格審視所有課程內容。

## 預防職業病

我們不遺餘力地保護員工遠離安全危害及職業健康問題。本集團已制定職業健康管理程序，概述有關工作場所安全的預防、應對及跟進措施。

我們每三年會對營運地點進行職業病檢查，委託合資格第三方確保我們的產品符合相關法律及法規，為員工識別潛在職業病風險及其危害程度，並評估預防措施。透過進行有關檢查，我們加強健康與安全管理，以更好地預防工作場所危害。我們的應急小組監督及監察管理程序，並向不同部門分配職責。我們向相關人員分發個人防護設備，以確保員工在營運過程中配備充足及合格的安全裝備。

年內，按相關國家立法規定下有職業病風險的僱員進行職業健康檢查，當中包括崗前、崗中、崗後檢查。如發現任何異常結果，我們將安排進一步檢查或調查，以儘早發現職業病。

## 健康與安全意識

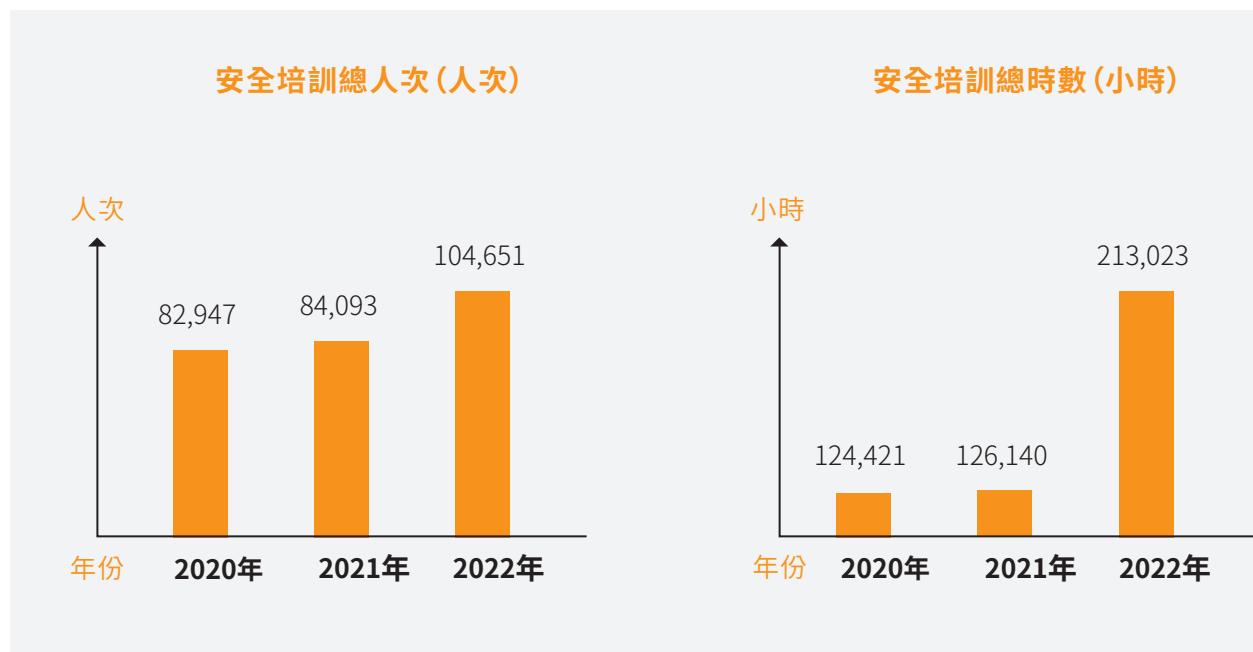
### 數字化EHS平台

數字化EHS平台提供一站式平台，以管理健康與安全事宜。從檔案存儲、數據共用到同步，它提供了整個集團的最新法律法規，以便及時採用相關做法。該平台亦共用最新數據，包括已完成體檢、風險評估、職業健康與安全相關任務管理、數據分析及檢查結果的員工總數。所有經理在接受線上入職培訓前必須接受強制性安全培訓及評估。

各級員工之間的緊密合作進一步鞏固了公司內部的安全文化。在日常溝通中，我們使用微信公眾號及內部互聯網傳達管理層決策。EHS管理團隊在官方賬戶或通訊上發佈熱門話題及季節性內容，以強調在工作地點保持安全措施的重要性。

### 透過培訓提升安全意識

2022年6月是全國安全生產月的第21年。安全部以「遵守安全生產法，當好第一責任人」為主題組織了一系列安全活動。為了強化這一主題，我們開展了一系列安全月活動，以提高員工的安全意識。此外，我們還組織員工進行演習，為處理這些突發事件做好準備，並檢驗他們是否遵循本集團的應對政策。我們會對每一次演習進行評估，並採取糾正措施，以確保為應對未來的任何緊急情況，我們做好了萬全準備。



年內，我們錄得2,903因工傷而損失的工作日數。

## 安全培訓及活動重點



### 增強員工安全意識、鞏固員工安全知識

- 各業務單位主要負責人均接受過培訓及認證
- 舉辦了兩次急救培訓班，133人獲得了證書
- 30名內部審核員組成的團隊接受了ISO14001:2015 / ISO45001:2018培訓



### 加強消防防護及演習

- 每個生產廠都配備有一個消防控制室並安排員工每天24小時值守
- 消防控制室的8名值班人員已經完成了中級消防培訓
- 各工廠舉行了18次消防演習，共20,107名員工參與



### 安全月及問答

- 舉辦安全月，推廣安全生產
- 張貼橫幅和海報，提醒員工工作場所安全的重要性
- 組織安全知識競賽，以測試員工的職業健康安全知識，提高他們的安全意識。

# 我們的團隊

截至2022年12月31日，本集團共有27,798名員工。男女比例大致維持於62:38。我們約有86%的員工位於中國，其中常州及南寧分別佔48%及13%。大部分海外員工位於越南，佔總數的12%。本集團80%的員工為一般員工，而20%為管理人員。

機械及操作員分別佔員工總數的47.5%及30.7%，亦構成一般員工的大部分。一般員工中，46.2%為30歲以下。研發工程師及技術人員一共3,880名。約55.1%的員工擁有學位或以上學歷。

**按地區劃分的員工分佈**



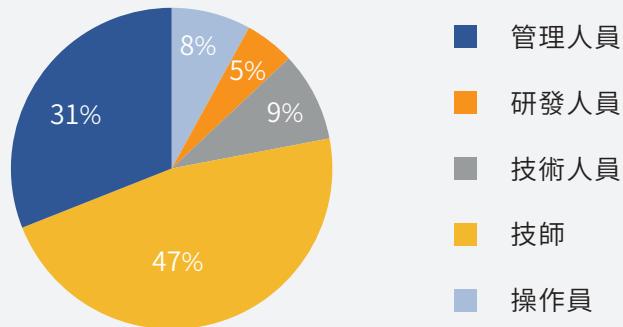
**員工性別分佈**

	常州	深圳	沭陽	蘇州	南寧	越南	海外及 其他地區	總計
男	9,303 (33.47 %)	910 (3.27%)	1,895 (6.82%)	784 (2.82%)	1,985 (7.14%)	1,200 (4.32%)	1,091 (3.92%)	17,168 <b>(61.76%)</b>
女	4,113 (14.80%)	481 (1.73%)	1,087 (3.91%)	659 (2.37%)	1,687 (6.07%)	2,267 (8.67%)	336 (1.21%)	10,630 <b>(38.24%)</b>

**按年齡、學歷及專業劃分的員工分佈**

	按年齡				按學歷		按專業構成				
	<30	31-40	41-50	>50	學位 或以上	高中 及以下	管理人員	研發人員	技術人員	技師	操作員
管理層	1,616	3,127	697	154	5,505	89	2,185	1,356	2,041	0	12
一般員工	10,249	9,765	1,994	196	9,816	12,388	0	0	483	13,199	8,522
合計	<b>11,865</b>	<b>12,892</b>	<b>2,691</b>	<b>350</b>	<b>15,321</b>	<b>12,477</b>	<b>2,185</b>	<b>1,356</b>	<b>2,524</b>	<b>13,199</b>	<b>8,534</b>

### 按職業劃分的員工分佈



## 新入職員工

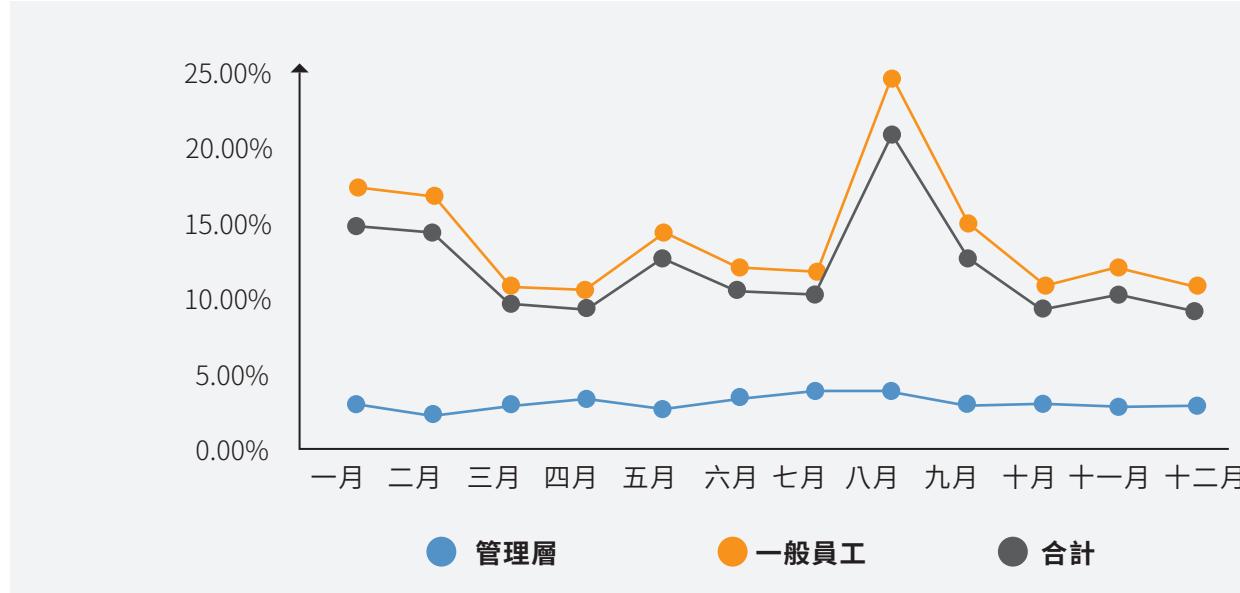
### 新入職員工之構成

新入職員工	2022新入職員工人數	新入職員工留任比率 <sup>9</sup>
<b>性別</b>		
男	20,879	17 %
女	15,308	21 %
<b>年齡</b>		
<30歲	21,687	19 %
31-40歲	12,465	18 %
41-50歲	2,008	15 %
>50歲	27	78 %
<b>地域</b>		
常州	22,294	14 %
深圳	178	74 %
瀘陽	1,650	32 %
蘇州	4,013	9 %
南寧	5,322	19 %
越南	1,885	58 %
海外或其他地區	845	58 %
<b>職能</b>		
管理人員	1,162	82 %
一般員工	35,025	17 %

<sup>9</sup> 新入職員工留任比率指截至 2022 年 12 月 31 日，仍在本集團僱傭的新入職員工人數除以年內新入職員工總數。

## 員工流失率

91.2%的員工因自願離職而離職，而餘下的7.8%因與本集團的協議及1.0%因合同終止而離職。



### 按年齡

### 按性別

### 按職務職能

<30	31-40	41-50	>50	男	女	一般員工	管理層
14.4%	8.4%	6.7%	2.6%	10.4%	11.6%	9.4%	2.0%

### 按地區

常州	深圳	沭陽	蘇州	南寧	越南	海外或其他地區
12.7%	2.3%	6.2%	19.1%	13.4%	2.9%	5.0%

# 勞動和就業合規性

## 尊重人權和勞工權利

瑞聲科技尊重基本人權及勞工權利，並遵守世界人權宣言、聯合國國際民事及政治權利公約、聯合國經濟、社會及文化權利公約及其他國際公約及宣言。在我們營運所在地，我們嚴格遵守勞工規則及規例，包括但不限於中華人民共和國勞動法。我們亦遵循責任商業聯盟的行為守則所概述的原則，以及其他社會合規行業標準。

本集團支持共融、多元化及平等機會的原則，並負責建立公平及共融的工作環境。我們禁止員工在合約類型、種族、性別、宗教及殘疾等方面遭受任何歧視及騷擾。為確保在日常營運中實施反歧視政策，我們的行為守則概述了一套期望員工採取的適當行為及違規後果。

年內，本集團並不知悉任何嚴重違反有關薪酬及解僱、招聘及晉陞、工作時數、假期、平等機會、多元化、反歧視以及其他待遇及福利且對本集團造成重大影響的法律法規事宜。年內，我們並不知悉任何侵犯人權的事件。

## 管理勞動風險

本集團與客戶在社會合規及降低勞工風險方面緊密合作。定期審核由客戶發起，重點關注生產廠區的勞工及其他相關社會實踐。審核結果及相應的勞工常規改善計劃將在客戶批准及第三方檢查後實施。在審核過程中識別出的所有未完成項目都將得到及時跟進和解決。

培訓對管理勞工風險亦至關重要。透過入職培訓，所有新員工均瞭解其應有的權利及保護其權利的方法。我們亦為負責遵守道德僱傭程序的人力資源人員提供培訓，內容涵蓋勞動法、公司政策及行為守則以及識別及處理童工等。

下表概述本集團潛在的勞動相關風險及我們的緩解措施。

勞動相關風險	我們的緩解措施
生育	在整個招聘過程中禁止進行懷孕測試，以保障女性的工作權利。懷孕員工不會被分配到夜班、加班或高風險活動。
工作時數	加班是完全自願的。為減少不必要的工作時間，我們在生產規劃方面加強協作。
薪金支付	我們根據當地法律及法規準時及準確地支付薪金。員工可使用線上人力資源服務系統查詢薪金計算。薪金扣減不得作為紀律處分。
結社自由	我們尊重工人的工會權利及集體談判權利。禁止因工會會員身份或活動而歧視及報復員工。我們已設有申訴解決程序，以便與工人進行公開及便捷的溝通。
	我們與員工選出的代表維持有效的申訴程序及開放的溝通渠道，以瞭解員工的關注及避免日後罷工。越南廠區設有應急響應機制，以互相尊重、合法和平地解決任何衝突，在研究根本原因後尋求令各方受益的解決方案。
歧視及騷擾	對招聘廣告中的任何歧視性詞彙進行審查。經理接受相關培訓。就舉報涉嫌歧視及騷擾事件而言，我們設有申訴機制。
強制勞工	作為僱傭條件，招聘人員不得扣留求職者的身份證明文件或收取押金。為確保遵守招聘程序，我們會進行隨機檢查並與新員工進行面談。
童工及青年勞工	為核實員工年齡，我們審閱身份證明文件及進行面試。我們使用面部識別系統，並連接到公共保安系統以核實員工身份。我們會進一步調查懷疑個案。

## 童工及青年勞工

本集團嚴格禁止使用16歲以下的童工。如發現任何童工及年輕勞工，我們將根據法律處理。本集團已制定童工補救政策，訂明處理童工的流程，以保護兒童的權利，尤其是彼等在達到法定工作年齡前接受教育的權利。儘管我們並無僱用16至18歲的年輕工人，我們仍維持年輕工人保護政策，以監察相關勞工風險。根據規定，青年員工不得從事危險工作，不得加班。員工的資料會與其家長及學校合作收集及處理。

年內，本集團並不知悉任何嚴重違反童工及強迫勞動相關法律及法規而對本集團造成重大影響的情況。

# 管理環境 影響



## 可持續發展目標



## 相關重要性議題

- 環境合規
- 環保支出

## 我們的環境目標



75%  
於2030年常州兩家主要廠區清潔能源使用率達到75%



90%  
於2022年，常州廠區的兩家主要廠區維持最少90%的廢物分流率，而深圳廠區則達致90%的廢物分流率



-5%  
每年深圳碳排放量維持在較政府配額低 5%



3%  
2022年常州所有廠區的總用水量減少3%

為了與中國國家碳中和目標保持一致，並減少對環境之影響，我們繼續加強我們的綜合行動計劃以及環境管理系統。我們對拓展可再生能源之使用相當重視。我們在南寧及常州之廠房安裝了三個新的大型太陽能光伏發電系統。2022年，可再生能源之發電量超過20百萬千瓦時，與2021年相比增加20%以上。

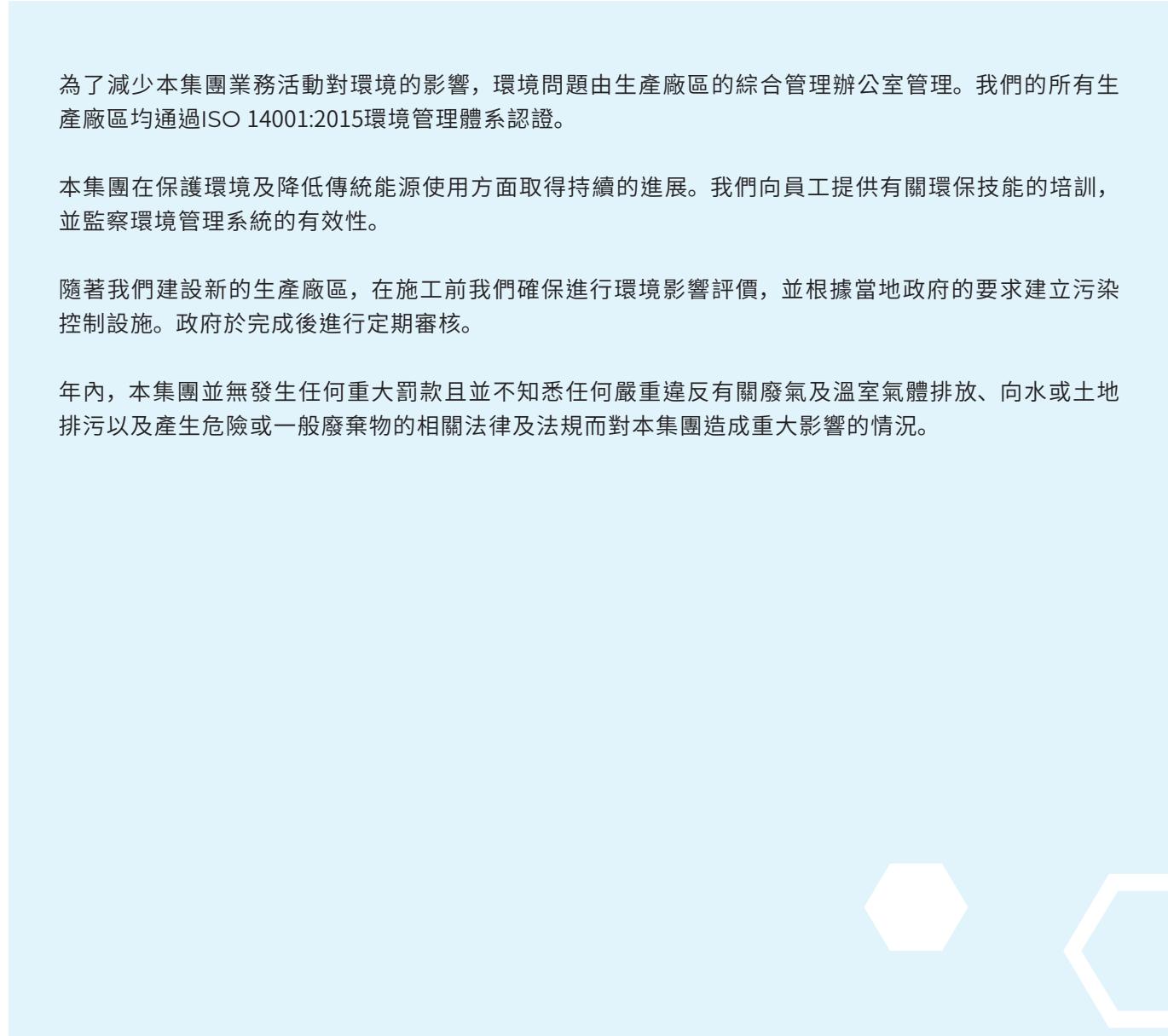
## 環境管理

為了減少本集團業務活動對環境的影響，環境問題由生產廠區的綜合管理辦公室管理。我們的所有生產廠區均通過ISO 14001:2015環境管理體系認證。

本集團在保護環境及降低傳統能源使用方面取得持續的進展。我們向員工提供有關環保技能的培訓，並監察環境管理系統的有效性。

隨著我們建設新的生產廠區，在施工前我們確保進行環境影響評價，並根據當地政府的要求建立污染控制設施。政府於完成後進行定期審核。

年內，本集團並無發生任何重大罰款且並不知悉任何嚴重違反有關廢氣及溫室氣體排放、向水或土地排污以及產生危險或一般廢棄物的相關法律及法規而對本集團造成重大影響的情況。



# 應對氣候變化

為了緩解氣候變化對其業務構成實體和過渡風險，瑞聲科技致力制定符合行業最佳常規的策略，以減輕、適應及加強我們應對氣候變化對其營運造成風險及影響的能力。

本集團已制定氣候變化政策，並於2022年3月23日獲董事會批准和採納。旨在技術和經濟上可行的營運情況下，通過提高可再生能源發電能力，以減少能源消耗和對不可再生能源的依賴，執行行動計劃以持續提高能源效率，並鼓勵使用低碳產品及節能設備。

為向我們的持份者傳達更透明和一致的氣候相關信息鋪平道路，我們繼續根據氣候相關財務資訊披露工作組（「TCFD」）的建議進行評估和披露。於2023年2月，瑞聲科技聘請了第三方顧問以啓動增強TCFD披露的工作，於2023年進行審查以識別現時TCFD披露的差距和改進空間。

## 管治

在SWG的支持下，董事會負責監督氣候相關風險，並定期向董事會報告。SWG的職能及職責請查閱本報告「可持續發展管治」章節。

## 戰略及風險管理

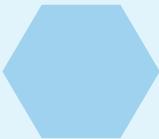
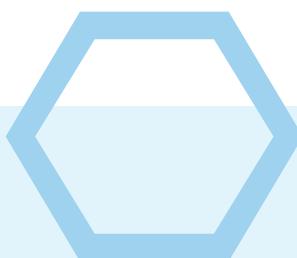
氣候變化政策將為本集團的可持續發展進程提供動力，並透過緩解、適應及抗禦能力更好地管理其對氣候變化的影響。待氣候變化政策正式採納後，本集團已將氣候變化相關議題納入其可持續發展管理體系，並遵循ISO 14001:2015環境管理體系及ISO 50001能源管理體系。本集團還將提高能源效率，並將氣候變化納入採購考慮。

為減少颱風、暴雨等極端天氣對人身、財產和環境造成的破壞，本集團制定了防汛應急預案，並定期進行防汛演練，提高應對極端天氣的能力。

根據TCFD建議，下表列示本集團為應對氣候相關風險及本集團可能面臨的機遇所帶來的潛在影響而採取的行動。

	<b>描述</b>	<b>潛在業務影響</b>	<b>採取的行動</b>	<b>對應章節</b>
<b>實體風險</b>				
急性	極端天氣事件(如颱風)發生的頻率和嚴重性加劇，可能損毀我們的設施及影響材料和產品運輸	<ul style="list-style-type: none"> <li>經營及維護成本提高</li> <li>收入損失</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>實施自然災害應急預案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>應對氣候變化</li> </ul>
<b>過渡風險</b>				
政策及法規	實施更嚴格的氣候變化相關法律及法規	<ul style="list-style-type: none"> <li>合規成本增加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定期監察法律法規的發展趨勢</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強環境風險防範</li> </ul>
市場	客戶對綠色產品的喜好轉變	<ul style="list-style-type: none"> <li>現有產品需求減少導致收入減少</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>加強研發綠色產品</li> <li>控制及避免在產品中使用有害物質</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理有害物質</li> </ul>

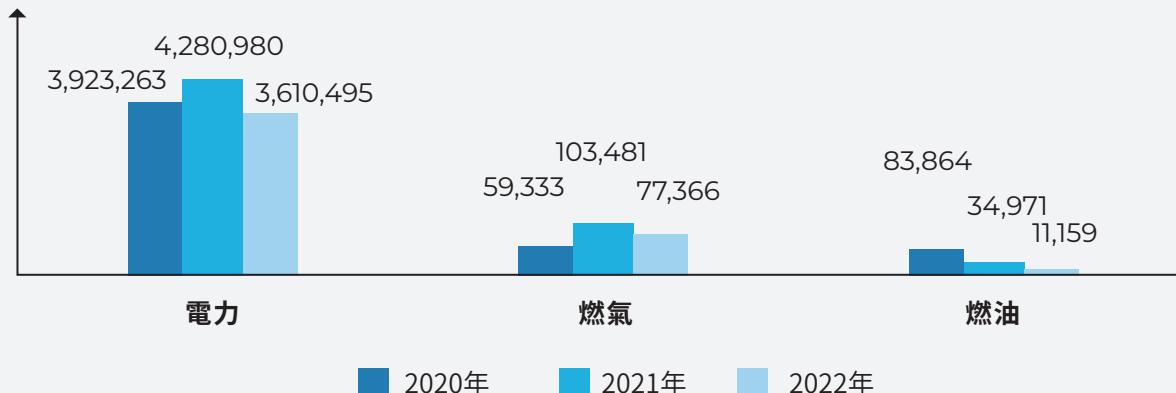
	描述	潛在業務影響	採取的行動	對應章節
<b>機遇</b>				
產品	應用更多低碳節能技術	<ul style="list-style-type: none"><li>• 引進新技術降低能源成本</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 採用節能技術，包括智能能源管理系統</li><li>• 探索新環保技術及開發可持續產品</li><li>• 建立能源效率設施</li><li>• 以可再生能源動力班車取代傳統的化石燃料班車</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 努力實現碳中和</li><li>• 減少空氣污染物排放</li></ul>



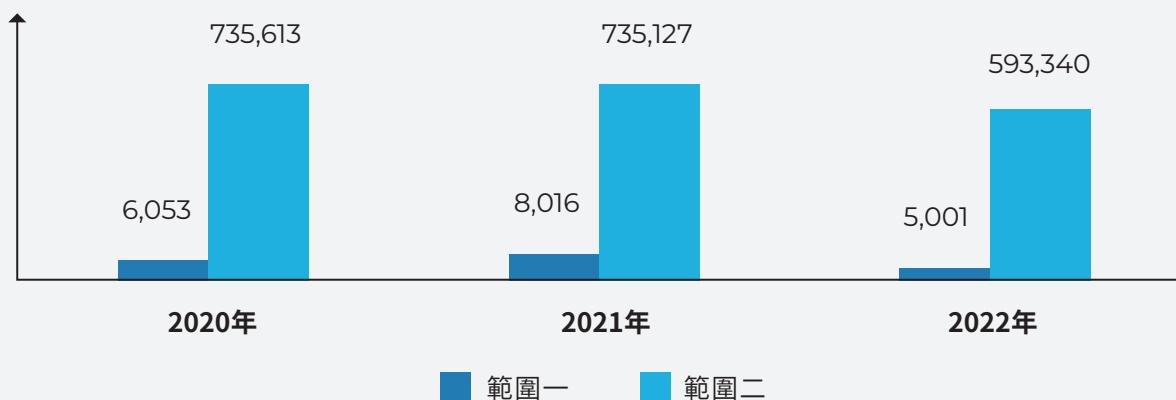
## 指標及目標

於2022年，本集團共消耗3,699,020千兆焦耳<sup>10</sup>能源（等同1,027,587,756千瓦時），能源消耗密度為179千兆焦耳（等同49,726千瓦時／百萬元人民幣營業額）。燃氣、柴油及汽油的直接能源消耗量分別為1,934,147立方米、95,247公斤及144,588公斤。間接能源電力消耗為1,002,915,220千瓦時。

能源消耗總量(千兆焦耳)



溫室氣體排放總量(噸二氧化碳當量)



本集團的溫室氣體排放總量為598,341噸二氧化碳當量（「tCO<sub>2</sub>e」），排放密度為0.29噸二氧化碳當量／萬元人民幣營業額。與2021年相比，溫室氣體排放總量同比減少19.6%。外購電力產生的間接排放構成本集團溫室氣體排放的主要來源，佔總排放量的99%。

SWC目前正在完善集團2023年及以後的量化環境目標，以提高環境績效並滿足持份者的期望。為2022年設定的環境目標已經全部實現或正在按計劃進行。為實現我們的排放目標，我們一直在擴大太陽能、智能生產技術及節能設備的使用。我們亦將減碳策略納入我們設施的建設設計、施工過程及原材料的使用。

<sup>10</sup> 能源消耗計算方法

能源消耗量的計算參考國際能源署發佈的「能源數據手冊一附錄三：單位及轉換當量」。

## 碳排放目標



每年深圳碳排放量維持在較政府配額低5%

### 2022年進度：

深圳碳排放量比2021年減少了17%。集團將繼續積極採取減碳行動，以進一步邁向低碳未來。

本集團正檢討現有的環境目標，包括碳排放、能源消耗、廢物分流和用水量目標。為了應對氣候變化及邁向低碳運營，本集團將繼續監控其可持續發展表現並採取必要行動。

## 努力實現碳中和

### 轉型至可再生能源

為減輕氣候相關風險，本集團正逐步從化石能源轉為可再生能源。為實現國家碳中和目標，常州兩個主要廠區計劃將於2030年實現75%的清潔能源使用率。

於2022年，我們的所有太陽能光伏發電廠生產了超過2,000萬千瓦時的太陽能，與2021年相比增長了約22%。今年，我們於中國南寧和常州廠區也新增設了三座太陽能光伏發電廠。我們的目標是於2023年增設揚州太陽能光伏發電廠，預計每年將額外生產約195萬千瓦時。

本集團的工業及信息技術部門已審查了某些經過篩選的工廠設備的工廠能耗值。我們計劃於2023年對所有工廠設備進行審查，以評估提高使用清潔能源比例的可能性。



## 能源目標



於2030年常州兩家主要廠區清潔能源使用率達到75%

### 2022年進度：

正跟上進度。為了在2030年實現我們的目標，我們將繼續增加清潔／可再生能源的消耗。

## 加強節能

我們致力於改善生產基地及樓宇的節能措施，以提高能源效率。年內，本集團通過加強智能能源管理系統承接多個節能改造項目。我們的能源管理平台也通過了ISO 50001認證。

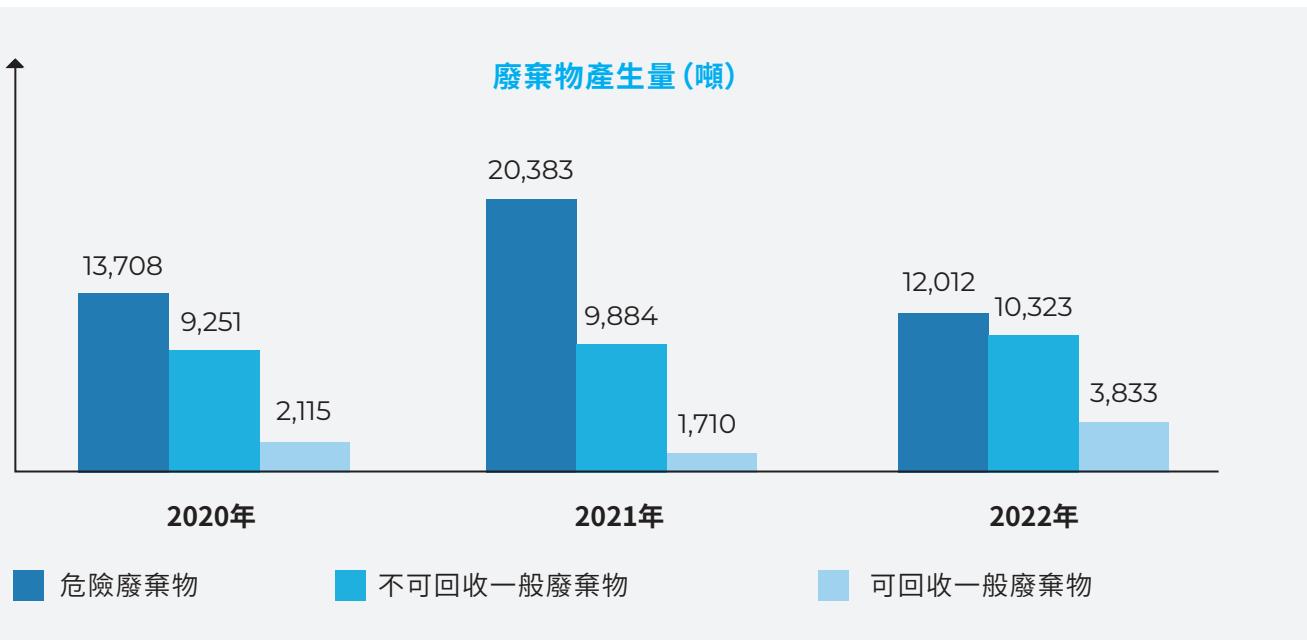
能源管理系統通過整合廠區的能耗數據，對統計數據、生產和運行狀況進行實時監控及分析，以此優化和強化本集團的能源消耗管理。該系統將跟蹤設備的運行數據和溫度，並以較低的成本預先發現問題及變化。

地區	項目	節約用電	節能效率
南寧神冠廠區	空調節能系統	約856兆瓦時	25%
常州新能源廠區	空氣壓縮機節能控制系統	約607兆瓦時	12%
常州港灣廠區	冷凍機房能源管理平台	約700兆瓦時	18%

# 廢棄物管理

我們把負責任和可持續生產作為優先考慮事項。根據我們制定關於處置危險廢棄物及一般廢棄物的嚴格準則，我們不斷評估廢棄物管理方法的有效性，包括負責任地儲存、循環利用及處置廢棄物。

年內，本集團共產生了12,012噸危險廢棄物及14,156噸一般廢棄物。27%的一般廢棄物為可回收。



為確保廢棄物管理方法的有效性，我們在各生產廠區均有指定人員，以確保廢棄物管理得到妥善執行，並向員工提供有關廢棄物處理及分類的培訓。

危險廢棄物	一般廢棄物
<ul style="list-style-type: none"><li>優化廢棄物處理記錄</li><li>確保廢棄物被安全、正確打包</li><li>確保在危險廢棄物上貼上適當的標誌和標籤</li><li>減少易燃易爆廢棄物的儲存時間</li><li>保持適當的儲存環境，如通風、溫度和濕度</li><li>定期進行檢查和培訓</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>保存廢棄物處理記錄</li><li>優化設施的廢棄物隔離，劃分為3級</li><li>廢棄物按不同類型分開進行儲存</li><li>檢查廢棄物，防止與其他廢棄物和公司物品混合</li></ul>

## 危險廢棄物管理

本集團產生的危險廢棄物包括切削液廢棄物、有機溶劑、污泥及膠管等。我們已制定危險廢棄物管理政策，規管危險廢棄物的產生、收集、儲存、利用及處理的管理。我們確保危險廢棄物與其他固體廢物及一般廢棄物分開，並妥善包裝、分類、轉移及儲存。我們亦對危險廢棄物的分類和管理程序進行日常審查。此外，我們根據中華人民共和國固體廢棄物污染環境防治法及其他相關法規的規定，委託了符合認證的第三方收集和管理危險廢棄物。

我們亦定期測試雨水樣本，以確保其不受危險廢棄物污染。我們邀請環保專業人士在廠區進行現場評估，以加強我們的危險廢棄物管理。

### 循環再用切削液

切削液於我們的生產過程中用於冷卻及潤滑用途。為實現綠色生產及減少危險廢棄物的產生量，我們已實施切削液處理及回收系統，該系統可去除雜質及油、殺滅細菌及管理切削液的狀況，使切削液可重複使用。

### 循環再用有機溶劑及膠管

本集團盡量重複使用材料，可以降低運營成本並減少危險及一般廢棄物的產生。通過重複使用有機溶劑，我們可以減少約50%的有機溶劑消耗。我們亦重複使用一次性塑膠袋、托盤及其他包裝材料。

## 實現零廢棄物填埋

為實現本集團100%的廢棄物轉移率的目標，我們繼續在部分廠區根據UL ECV2799<sup>11</sup>標準實施廢棄物零填埋項目。廢棄物零填埋項目旨在透過減少、重用及回收，從源頭減少廢棄物產生，並盡量提高焚燒後的能源回收率。我們密切監察廠區的每月廢棄物數據，以追蹤我們的減廢和回收表現。



<sup>11</sup> UL ECV2799指零填埋廢物的環境申索驗證程序，旨在驗證個別設施的零宗廢物環境申索。該等設施應在沒有能源回收的情況下，將少量或沒有廢物用於填埋或焚燒，並實現填埋廢物轉移率超過80%。

**廢棄物目標**

於2022年，常州廠區的兩家主要廠區維持最少90%的廢物分流率，而深圳廠區則達致90%的廢物分流率。

**2022年進度：**

兩家常州工廠都實現了90%以上的廢棄物轉移率。

填埋和焚燒		100%焚燒	
準備	意識培訓	加強廢棄物管理	廢棄物零填埋
<ul style="list-style-type: none"><li>進行評估以識別潛在風險及改善空間</li><li>制定項目實施計劃</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>向管理團隊及員工提供培訓，以加強其對「零填埋」概念的理解，並提高其對廢棄物分類和回收的認識</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>開展就地廢棄物分類項目，包括為不同廢物分配不同儲存區域</li><li>於廠區興建化學品儲存倉庫</li><li>翻新廢棄物儲存區域，保證廢棄物免受雨風影響</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>所有不可回收廢棄物均送往焚燒，並對轉化的能源進行回收</li></ul>

## 一般廢棄物管理

一般廢棄物分為三類，即不可回收、可回收及廚餘，對於一般廢棄物，我們根據已制定的廢棄物管理程序進行管理。不可回收物品主要為生活垃圾及建築垃圾，並由第三方廢棄物處理商處理。可回收廢棄物包括金屬、紙張及塑膠，會送往環保機構進行回收。



### 減少污泥



剩餘污泥於鑄造生產廠區的廢水處理過程中產生。為減少污泥處置量，沭陽廠區使用污泥乾燥機，透過蒸發去除污泥的含水量。年內，七台減壓乾燥機及機械蒸汽壓縮設施於昆山廠區獲落實採用。隨著該等設施滿負荷運行，預計將減少在我們生產工廠中處置的污泥數量約40至60%。

### 廚餘回收

廚餘、食品油脂及餐廚由廚餘管理公司收集及循環再用。食品油脂被回收用於生產生物柴油。經處理及厭氧消化後，廚餘用於發電。一般餐廚垃圾會被收集並用作堆肥。

### 循環再用二手辦公傢俱

辦公傢俱的採購目前由各區域負責。資源無法分配給集團內的其他區域或公司，因此一些閒置傢俱無法得到充分利用。深圳和南京辦公室翻新後，產生了價值約人民幣196,000元的二手辦公傢俱價值。經過在一系列溝通後，本集團旗下廠區常州新能源有意對這些二手辦公傢俱進行循環再用。

# 有害物質管理

我們秉承「綠色材料、綠色製程、綠色產品」的理念，要求採購及生產環保及安全的產品，全面保護員工、客戶及環境的健康及福祉。

本集團已制定《有害物質管理條例》，訂明有害物質的管理程式、負責人及限制的有害物質清單。我們每年根據最新的國家和國際法律法規，包括RoHS<sup>12</sup>、REACH<sup>13</sup>、加州65號提案等，以及客戶的特定要求，及時更新清單，形成嚴格的內部監管流程。

本集團限制有害物質清單

分類	第1類	第2類	第3類
	RoHS限制物質	受 RoHS 以外的國家法規或慣例限制的物質	受行業關注的對環境及健康產生影響的物質
回應方式	有限使用	有限使用	匯報並減少使用
項目數量	8	100	15
舉例	<ul style="list-style-type: none"><li>• 鎘及其化合物 (Cd)</li><li>• 鉛及其化合物 (Pb)</li><li>• 梞及其化合物 (Hg)</li><li>• 鉻 VI 及其化合物 (Cr (VI))</li><li>• 多溴化聯苯 (PBBs)</li><li>• 多溴聯苯醚 (PBDEs)</li><li>• 鄰苯二甲酸酯</li><li>• 鹵素</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 砷及其化合物 (As)</li><li>• 石棉及其化合物</li><li>• 鋨及其化合物 (Sb)</li><li>• 有機錫化合物</li><li>• 其他氯化合物</li><li>• 全氟和多氟烷基物質 (PFAS)</li><li>• 全氟辛酸 (PFOA)</li><li>• 相關物質</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 鈦及其化合物</li><li>• 鎮及其化合物</li><li>• 鉻三化合物</li><li>• 稀土元素</li><li>• 苯甲酮</li><li>• 礦棉</li><li>• 異氰酸酯</li></ul>

<sup>12</sup> 有害物質限制指令，該指令限制在電氣和電子設備中使用某些有害物質。

<sup>13</sup> 化學品的註冊，評估，授權和限制。

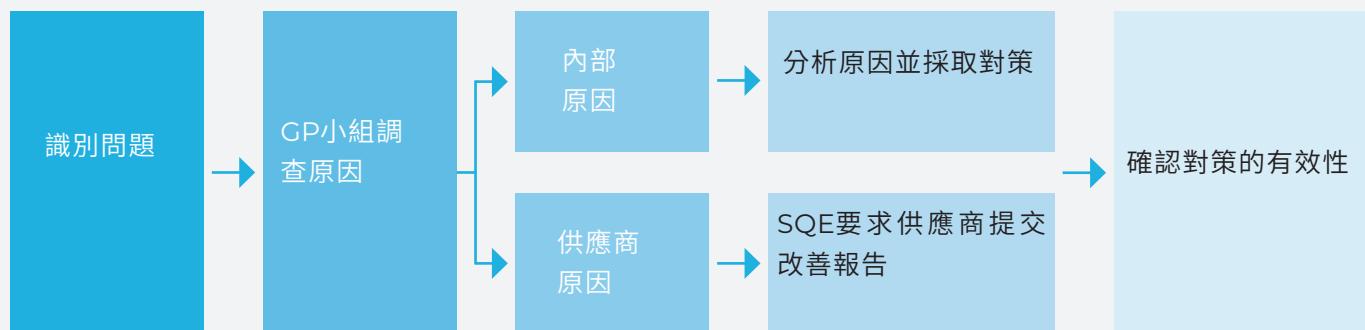
為確保所有供應商遵守《有害物質管理規例》，盡職調查程式涵蓋所有供應商。GP小組對供應商的綠色產品及有害物質管理進行審核，亦為其員工提供培訓。供應商須提交多項文件，將其產品貼上環保標籤，以確保符合所有要求。所有採購的材料在使用生產材料前，均由GP小組參照《限制有害物質清單》進行檢查。GP小組亦可透過GSM系統查閱所有資料，並追蹤出現任何異常情況的物料來源。

### 供應商需提供的文件

1. 已簽署的不使用有害物質承諾書
2. 有害物質第三方檢測報告
3. REACH高度關注物質（「SVHC」）供應商調查
4. 材料安全數據表 (MSDS) 或其他材料組成列表
5. 衝突礦物調查及聲明
6. 客戶要求的其他檔案

倘使用不合格材料或產品，將執行不合格產品控制程序及召回產品管理程序。一旦發現不合格的材料或產品，管理層會立即接獲通知並採取嚴格符合內部處理標準的遏制措施，報廢產品。所有生產階段均會進行檢查，以識別問題來源，以便未來作出改善。

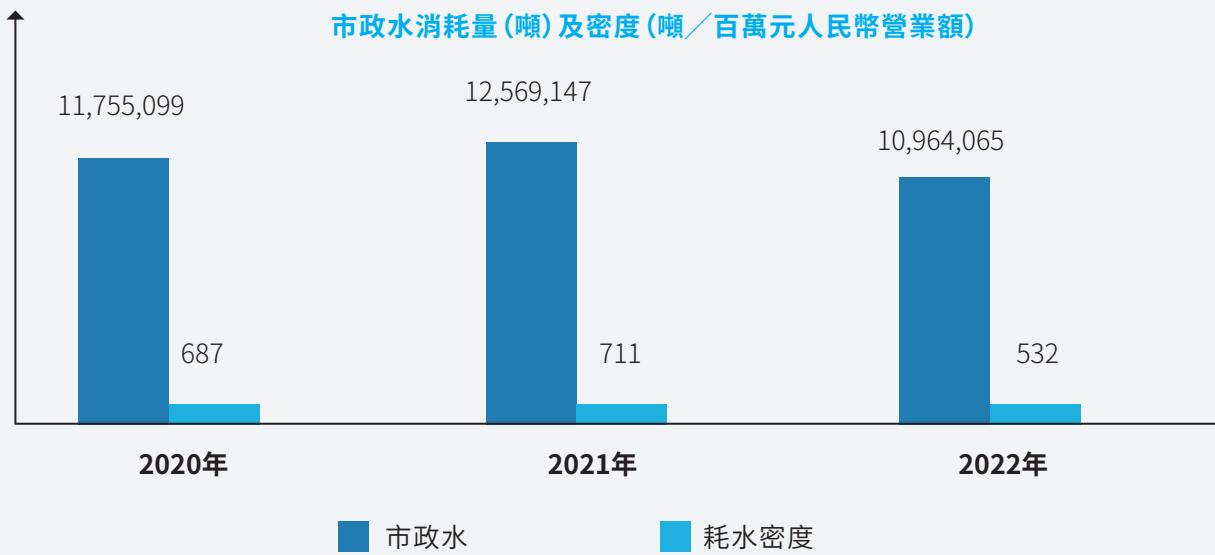
年內，我們並無接獲任何有關環境有害物質的投訴。



### 處理不合格環境物質的流程

# 節約用水和循環再用

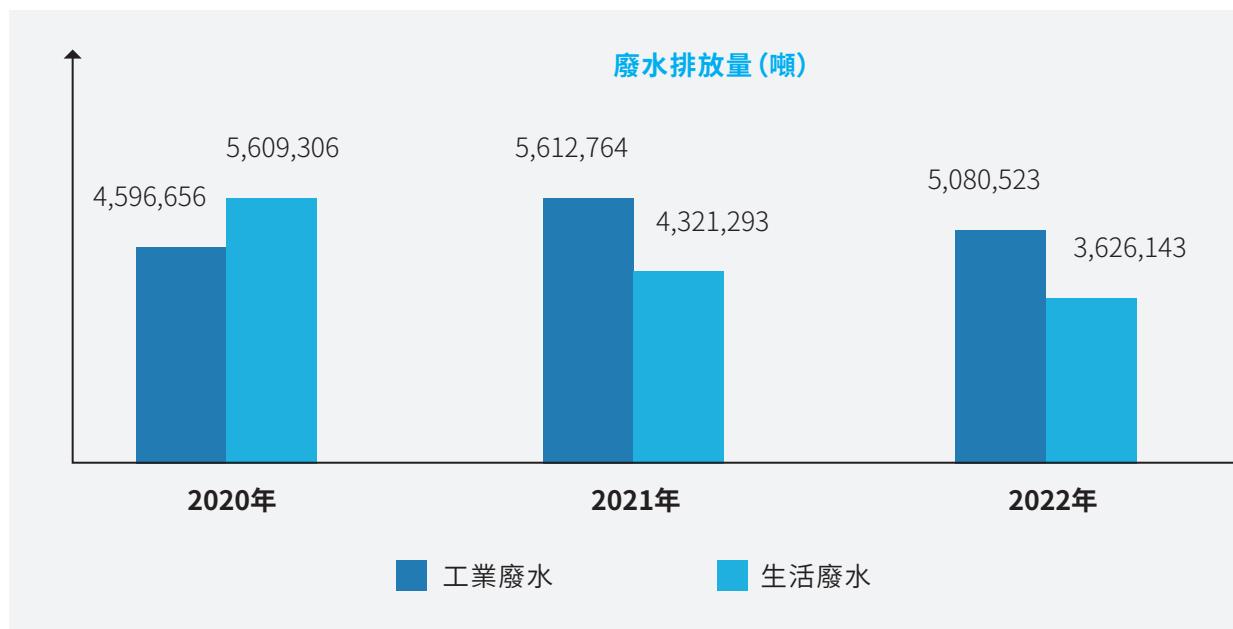
本集團的耗水量乃用於工業及住宅用途。於 2022 年，本集團共消耗 10,964,065 噸水，耗水密度為 532 噸／百萬元人民幣營業額。年內，本集團在求取水資源上並無遇到任何問題。



為減少生活用水，我們在洗手間安裝節水設備，並定期檢查供水系統。我們還採用了超聲波檢測技術，以檢測地下水管網的泄漏情況，並在發現異常情況時立即安排維修。此外，我們繼續實施不同的節水措施，重點確保員工接受有關促進日常運營的節水技術及節約用水重要性的培訓。例如，我們常州的一家廠區的生活污水由水處理公司回收，回收的水再用於冷卻和洗滌。

2022 年，本集團共排放 8,706,666 噸廢水。工業及生活污水在現場污水處理廠及市政污水處理廠進行處理。為減少廢水產生量，我們採用電滲析蒸發技術處理。我們亦已完成透過低溫熱泵蒸發減少廢水的測試。在我們的深圳廠區，滲透水及拒收的水被回收作家居用途。我們的目標是不斷提高用水效率和水循環比例。此外，我們今年投資了人民幣 19.9 百萬元，為昆山和揚州的生產設施購買廢水處理設備。





## 昆山再生水處理設施

年內，昆山建成了再生水處理設施，使再生水再利用率從45%提高到75%。

### 揚州廠陽極廢氣加熱機電安裝工程

目前，揚州廠區陽極加熱後產生的水氣混合物是直接排放到雨水管。本集團於2022年12月建造了保溫儲水箱，以及恆壓高溫水泵系統，以收集水蒸氣混合物並將其轉化為能量。從儲水箱中收集混合物後，立即將其輸送到揚州兩家廠房（即1號廠房和2號廠房）安裝的90個散熱器中供熱。

### 揚州經濟技術開發區電子器件載體項目

建築設計採用綠色元素來處理項目排放的水。本項目每年排放40,646噸的水，本集團還致力於監測並確保排水質量符合相應的標準要求。例如，建立工業廢水再生回用系統實現廢水收集、管網輸送、設備達標回用等。排水閥和排氣閥也選用高性能和零泄漏閥門，以提高質量。



### 用水量目標

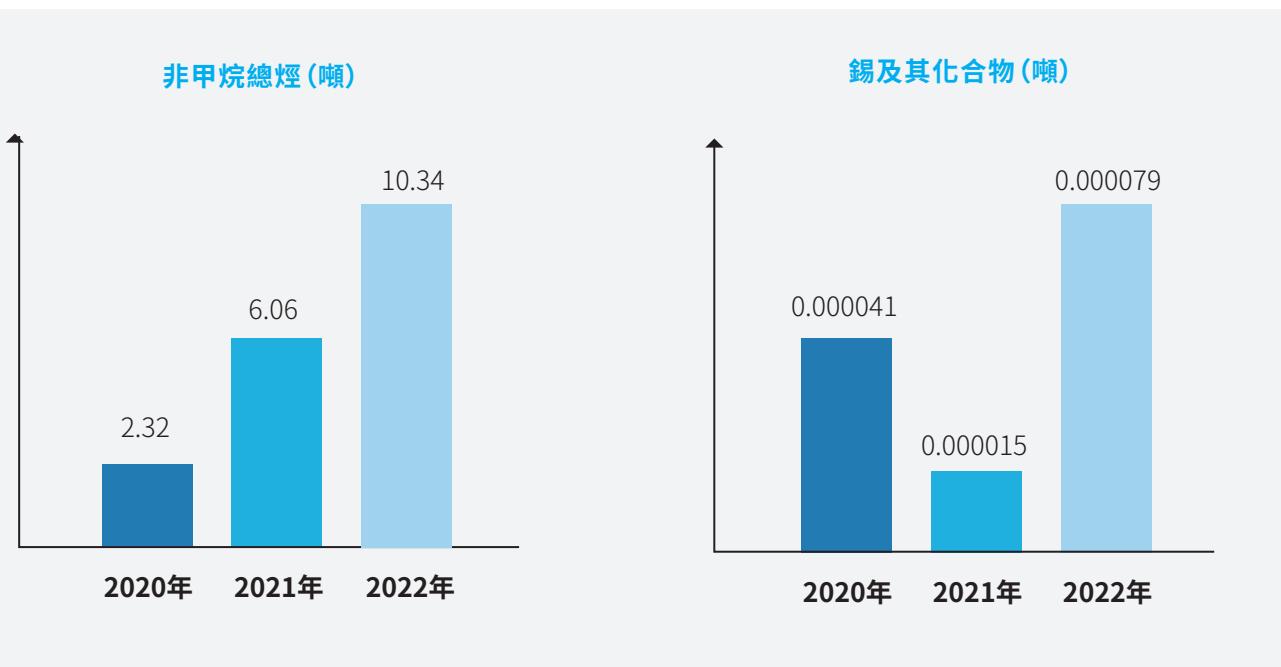
2022年常州所有廠區的總用水量減少3%

### 2022年進度：

常州所有廠區總用水量與2021年相比減少了22%

# 減少空氣污染物排放

我們的運營涉及膠水黏合過程中產生有機廢氣及焊接煙塵。由於微型產品的生產性質，所以不構成重大的空氣污染物排放。我們亦於餐廳產生煮食油煙及實驗室排放。年内，本集團分別排放合共 10.34 噸及 0.00008 噸非甲烷總烴及錫及其化合物。我們的生產過程不涉及煤炭消耗。



我們的廠區定期對各種污染物的排放進行審計，以確保符合監管標準。有機廢氣由廢氣處理系統處理，而我們亦設有設施處理煮食油煙及實驗室排放。為減少運營地點的大氣污染，我們繼續採用廢氣處理技術及提高處理效率。本年度，揚州投資了約人民幣30百萬元建設4座廢氣處理塔。



## 轉型至綠色交通



本集團為工人提供往返廠區的班車。為努力轉型至低碳運營，我們正在逐步淘汰使用傳統化石燃料班車，代之以由可再生能源驅動的電動班車。這轉型為本集團的深圳和南京廠區節省了共38,694升燃油。

# 回饋社區

瑞聲科技繼續與當地社區合作，為經濟和社會發展帶來積極影響。我們參與慈善活動、提供就業和教育機會並響應政府政策，為慈善行為和公益事業做出貢獻，以此回饋業務所在的社區。以下是我們年內在常州和南寧這兩個我們擁有多個製造基地的城市參與社區活動的一些例子。

## 支持常州當地社區的慈善捐贈

為了肩負企業社會責任，瑞聲科技捐贈了人民幣 1 百萬元以支持常州當地社區，款項將用於教育、醫療、扶貧等方面，幫助弱勢群體。因此，我們被評為常州愛心企業之一。我們在發展業務的同時，主動承擔社會責任，並提升自身社會價值。



## 弘揚雷鋒精神和社會核心價值觀

2022年3月，瑞聲科技志願者在萬古村參加了一系列志願者活動。這些活動由村鎮和各政府部門共同組織，以頌揚雷鋒精神，為需要幫助的人提供幫助。為了振興社區，我們的志願者參與了各種活動，包括清潔環境、植樹、廢物分類及對當地村民普及抗疫知識。



## 助力南寧教育、鄉村振興及脫貧攻堅

臨近中秋節，南寧經濟技術開發區商會和晉江市商會分別為在隆昌村和壇白村的兩所小學舉辦了活動。

瑞聲科技作為商會會員向這些貧困小學生捐贈了書包、學習用品和體育器材。此外，我們還與教師和家長進行了交談，了解學生面臨的困難和學校建設進度。為了振興該地區，我們還向村民分發了捐款、月餅、大米和油。



## 招聘南寧市當地村鎮人員

考慮到對普通工人的巨大需求，我們積極招募村鎮居民。通過努力，我們幫助解決了就業問題，促進了當地社區的經濟發展。

# 附錄

## 績效數據摘要

數據摘要提供有關本集團可持續發展表現的統計資料，有助持份者了解及衡量我們的環境及社會表現。

員工分佈 <sup>14</sup>				
	單位	2022年	2021年	2020年
<b>僱員總人數</b>	數量	27,798	37,591	33,735
<b>僱傭類型分佈</b>				
全職	數量	27,798 <sup>15</sup>	-	-
兼職	數量	0	-	-
<b>區域分佈</b>				
常州	數量	13,416	17,816	15,100
深圳	數量	1,391	1,639	1,896
沭陽	數量	2,982	4,000	4,091
蘇州	數量	1,443	2,027	887
南寧	數量	3,672	6,427	4,160
越南	數量	3,467	4,314	6,557
海外及其他地區	數量	1,427 <sup>16</sup>	1,368	1,044
<b>年齡分佈</b>				
<30歲	數量	11,865	18,475	18,854
31-40歲	數量	12,892	15,804	12,650
41-50歲	數量	2,691	2,925	1,975
>50歲	數量	350	387	256
<b>性別分佈</b>				
男性	數量	17,168	24,199	20,928
女性	數量	10,630	13,392	12,807
<b>學歷分佈</b>				
學位及以上	數量	15,321	18,525	16,537
高中及以下	數量	12,477	19,066	17,198
<b>職能分佈</b>				
管理人員	數量	2,185	2,169	1,960
研發人員	數量	1,356	1,040	1,876
技術人員	數量	2,524	5,267	2,459
技師	數量	13,199	15,993	12,663
操作員	數量	8,534	13,122	14,777
<b>員工培訓</b>				
人均培訓時數	小時	14.0	20.5	13.4

<sup>14</sup> 標有符號「-」的數據是往年沒有的，新的數據收集對應於更新後的香港交易所、GRI 和其他標準，以提供有關我們可持續發展績效的更多信息。

<sup>15</sup> 所有員工都是全職和長期員工。

<sup>16</sup> 海外及其他地區的數據包括中國大陸其他地區的員工數據。

健康與安全				
	單位	2022年	2021年	2020年
<b>安全生產投入</b>	人民幣千元	53,404	47,824	98,795
<b>重大污染／安全事故</b>	數量	0	0	0
<b>火災</b>	數量	0	1	0
<b>工傷事故總數</b>	數量	85	105	97
A類—輕微傷	數量	30	38	47
B類—輕傷	數量	54	67	49
C類—重傷	數量	0	0	0
D類—致命事故 <sup>17</sup>	數量	1	0	1
每1,000名工人的工傷率	百分比	2.53	2.79	2.88
損失工時工傷事故頻率 <sup>18</sup>	百分比 (每百萬工作時數)	1.26	0.95	0.96
因工傷損失工作日數	天數	2,903	3,734	3,005
職業病病例數	數量	0	0	0
<b>安全及職業健康培訓</b>				
培訓總人次 <sup>19</sup>	數量	104,651	84,093	82,947
總培訓時數	小時	213,023	126,140	124,421
參與培訓的員工比例	百分比	100	100	100
<b>育嬰假<sup>19</sup></b>				
	單位	2022年	2021年	2020年
<b>享有育嬰假的員工</b>				
男性	數量	647	—	—
女性	數量	740	—	—
<b>實際使用育嬰假的員工</b>				
男性	數量	638	—	—
女性	數量	574	—	—
<b>員工返崗率<sup>20</sup></b>				
男性	%	98.1	—	—
女性	%	92.1	—	—
<b>員工留任率<sup>21</sup></b>				
男性	%	60.3	—	—
女性	%	36.5	—	—
<b>供應鏈管理</b>				
	單位	2022年	2021年	2020年
<b>供應商總數</b>	數量	506	310	339
<b>按地理區域劃分的供應商數量</b>				
香港	數量	14	3	6
中國大陸	數量	475	290	320
海外	數量	17	17	13
<b>社區</b>				
	單位	2022年	2021年	2020年
<b>捐款</b>	人民幣千元	1,480	1,451	880

<sup>17</sup> 2022年，我們的生產廠房場地外發生一起致命交通意外。我們的一名員工在被第三方私家車撞到後死亡。

<sup>18</sup> 損失工時工傷事故頻率：年內損失工時工傷事故乘以1,000,000，再除以年內總工作時數。

<sup>19</sup> 每個員工可參加多次培訓。

<sup>20</sup> 員工返崗率的計算方法是，產假後重返工作崗位的員工總數除以產假後應重返工作崗位的員工總數，然後乘以100%。

<sup>21</sup> 員工留任率的計算方法是，在休完育兒假後重返工作崗位12個月後留存的員工總數除以上一報告期間育兒假後返回工作的員工總數，再乘以100%。

環境 <sup>22 23</sup>				
	單位	2022年	2021年	2020年
<b>環保投入</b>	人民幣千元	67,860	100,271	216,033
<b>資源消耗總量</b>				
<b>間接消耗</b>				
電力	千瓦時	1,002,915,220	1,189,161,009	1,089,795,192
<b>直接消耗</b>				
汽油和柴油 <sup>24</sup>	公斤	239,835	761,070	1,965,732
燃氣 <sup>25</sup>	立方米	1,934,147	2,587,015	1,539,468
煤	噸	0	0	0
能源消耗總量	千兆焦耳	3,699,020	4,419,432	4,067,060
總能源密度	千兆焦耳／百萬 元人民幣營業額	179	250	237
<b>水</b>				
耗水量	噸	10,964,065	12,569,147	11,775,099
耗水密度	噸／百萬元 人民幣營業額	532	711	687

<sup>22</sup> 環境關鍵績效指標計算方法

報告中所披露的環境關鍵績效指標參照香港聯交所發布的《如何準備環境、社會及管治報告—附錄二：環境關鍵績效指標匯報指引》。

<sup>23</sup> 本年度新納入重慶、昆山和揚州生產設施的環境數據。<sup>24</sup> 燃料油代表汽油和柴油。為了更清晰起見，燃料油被重新命名為汽油和柴油。年內，我們出售了大量的卡車和大巴車，並減少了商務接送服務。因此，汽油和柴油的使用量大幅減少。<sup>25</sup> 燃氣代表天然氣。為了更清晰起見，燃氣被重新命名為天然氣。

環境				
	單位	2022年	2021年	2020年
<b>排放物</b>				
<b>空氣污染物</b>				
硫氧化物 (SOx)	噸	0.00469	—	—
氮氧化物 (NOx)	噸	30.23	—	—
顆粒物 (PM)	噸	2.35	—	—
非甲烷總烴	噸	10.34	6.06	2.32
錫及其化合物	噸	0.00008	0.00002	0.00004
<b>廢棄物</b>				
危險廢棄物	噸	12,012	20,383	13,708
危險廢棄物密度	噸／百萬元人民幣營業額	0.58	1.15	0.80
一般廢棄物	噸	14,156	11,594	11,366
一般廢棄物密度	噸／百萬元人民幣營業額	0.69	0.66	0.66
廢水排放量	噸	8,706,666	9,934,057	10,305,962
<b>溫室氣體排放<sup>26</sup></b>				
溫室氣體排放總量	噸二氧化碳當量	598,341	744,143	741,666
範圍一 <sup>27</sup>	噸二氧化碳當量	5,001	8,016	6,053
範圍二 <sup>28</sup>	噸二氧化碳當量	593,340	736,127	735,613
排放密度 <sup>29</sup>	噸二氧化碳當量／萬元人民幣營業額	0.29	0.42	0.43
<b>包裝材料使用</b>				
紙箱	件	4,397,577	4,214,308	4,552,960
吸塑盒	件	60,263,931	84,183,346	71,804,936
載帶	米	13,468,289	14,193,683	13,719,934
載盤	件	398,874	603,799	495,088
打包帶	卷	664	7,645	2,265
封箱紙	卷	789,642	1,127,430	1,003,387
封箱紙	平方米	317,390	160,768	132,597
標籤	件	34,720,853	46,070,560	45,646,289
標籤	卷	12,166	87,045	—
氣泡膜 <sup>30</sup>	件	11,420	—	—
氣泡膜 <sup>30</sup>	米	6,500	—	—

<sup>26</sup> 溫室氣體計算方法

溫室氣體排放計算參考自國家生態環境部2022年發佈的《企業溫室氣體排放核算方法與報告指南—發電設施》(2022年修訂版)和全球環境戰略研究所2021年發布的《IGES電網排放系數列表》。

<sup>27</sup> 範圍一排放包括消耗的天然氣產生的CO<sub>2</sub>、CH<sub>4</sub>和N<sub>2</sub>O排放以及我們私人企業的排放使用汽油和柴油的車輛和中型卡車。採用用於計算的全球變暖潛能值來自政府間氣候變化專門委員會("IPCC")第五次評估報告。<sup>28</sup> 範圍二排放來自瑞聲科技主要業務消耗的電力。<sup>29</sup> 溫室氣體強度的計算涵蓋範圍一和範圍二排放。<sup>30</sup> 這些與環境相關的數據於2022年新納入數據收集系統。因此，並無2020年及2021年的相關數據。

# 2022年獎項及榮譽

所獲獎項／榮譽授予	授予	頒獎單位
<b>可持續發展及管治</b>		
<b>最佳GRI報告嘉許獎</b>	瑞聲科技控股有限公司	2022年香港環境、社會及管治報告大獎
<b>環境、社會及管治報告卓越獎</b>	瑞聲科技控股有限公司	香港管理專業協會
<b>企業管治獎－H股公司及其他內地企業類別</b>	瑞聲科技控股有限公司	香港會計師公會最佳企業管治及ESG大獎2022
<b>福布斯全球最佳女性友好企業榜單2022</b>	瑞聲科技控股有限公司	福布斯
<b>可持續發展企業(環境)－傑出獎</b>	瑞聲科技控股有限公司	2022年渣打企業成就大獎
<b>社會經濟貢獻</b>		
<b>2021年江蘇省專精特新中小企業</b>	誠瑞光學(常州)有限公司	江蘇省工業和信息化廳
<b>2022年廣西智能工廠示範企業</b>	誠瑞光學(南寧)有限公司	廣西壯族自治區工業和信息化廳
<b>2022年廣西製造業企業100強</b>	瑞聲科技(南寧)有限公司	廣西企業和企業家聯合會
<b>2022年廣西製造業企業100強</b>	瑞泰精密(南寧)科技有限公司	廣西企業和企業家聯合會
<b>2022年中國製造業民營企業500強</b>	瑞聲科技控股有限公司	中華全國工商業聯合會
<b>36氪WISE 2022新經濟之王「先進製造業年度企業」</b>	瑞聲科技控股有限公司	36氪
<b>公益慈善典範</b>	瑞聲科技控股有限公司	中國公司治理研究院、 深圳市鄉村振興和 協作交流局、 深圳廣播電影電視集團、 香港商報

所獲獎項／榮譽授予	授予	頒獎單位
<b>年度最具投資價值獎</b>	誠瑞光學股份有限公司	深圳市相機行業協會
<b>年度最佳僱主獎</b>	誠瑞光學股份有限公司	超電智能汽車
<b>ESG卓越管治獎</b>	瑞聲科技控股有限公司	富途牛牛
<b>廣西省五一勞動獎狀</b>	瑞聲科技(南寧)有限公司	廣西壯族自治區總工會
<b>「微型揚聲器／接收器」 (2022年－2024年) 製造業單項冠軍示範企業</b>	瑞聲光電科技(常州)有限公司	工業和信息化部、 中華全國工商業聯合會
<b>年度最具價值獨角獸企業</b>	誠瑞光學股份有限公司	Guru Club
<b>高新技術企業</b>	誠瑞光學(蘇州)有限公司	江蘇省科學技術廳
<b>第七屆金港股「最佳港股通公司」</b>	瑞聲科技控股有限公司	智通財經
卓越產品		
<b>2021年最佳交付獎</b>	誠瑞光學科技(深圳)有限公司	vivo
<b>2022年中國智能汽車 「百強智慧網聯創新企業」</b>	誠瑞光學有限公司	高工智能汽車研究院
<b>2022年OPPO核心合作夥伴最具創新獎</b>	瑞聲科技控股有限公司	OPPO
<b>2022年第七屆鈴軒電子電器優秀獎</b>	瑞聲科技控股有限公司	中國汽車工程學會汽車商業評論
<b>年度智能汽車技術突破獎</b>	瑞聲科技控股有限公司	中國半導體聯盟
<b>第五屆常州市專利金獎</b>	瑞聲光電科技(常州)有限公司	常州市人民政府

# 會員及外部約章

機構	會員公司
常州市僑商投資企業協會	瑞聲科技控股有限公司
常州市資本市場商會	瑞聲科技控股有限公司
中國電子元件行業協會	瑞聲科技控股有限公司
中國半導體行業協會	瑞聲聲學科技(深圳)有限公司
深圳市工業聯合會	瑞聲聲學科技(深圳)有限公司
深圳市高新技術行業協會	瑞聲聲學科技(深圳)有限公司
深圳市南山區資本市場協會	瑞聲科技控股有限公司



# 法律及法規

本集團嚴格遵守相關法律及法規，包括但不限於以下各項：

議題	適用法律法規
環境	<ul style="list-style-type: none"><li>《中華人民共和國環境保護法》</li><li>《中華人民共和國環境影響評價法》</li><li>《中華人民共和國環境保護稅法》</li><li>《中華人民共和國清潔生產促進法》</li><li>《中華人民共和國水污染防治法》</li><li>《城市排水和污水處理條例》</li><li>《中華人民共和國固體廢物環境污染防治法》</li><li>《防治電子廢棄物對環境污染管理辦法》</li><li>《中華人民共和國大氣污染防治法》</li><li>《大氣污染物綜合排放標準》</li></ul>
僱傭	<ul style="list-style-type: none"><li>《中華人民共和國勞動法》</li><li>《中華人民共和國勞動合同法》</li><li>《禁止使用童工規定》</li><li>《中華人民共和國未成年人保護法》</li></ul>
安全	<ul style="list-style-type: none"><li>《中華人民共和國安全生產法》</li><li>《中華人民共和國職業病防治法》</li></ul>
產品責任	<ul style="list-style-type: none"><li>《中華人民共和國侵權責任法》</li><li>《中華人民共和國專利法》</li><li>《國務院關於進一步加強知識產權保護的決定》</li><li>《中華人民共和國網絡安全法》</li><li>《通用數據保護條例》(歐盟)</li></ul>
反貪污	<ul style="list-style-type: none"><li>《中華人民共和國刑法》</li><li>《中華人民共和國反不正當競爭法》</li><li>香港《防止賄賂條例》</li></ul>



## 核實聲明

### 範圍及目的

香港品質保證局已對瑞聲科技控股有限公司（下稱「瑞聲科技」）《2022可持續發展報告》（下稱「報告」）的全部內容進行獨立驗證。該報告陳述了瑞聲科技於2022年內（即由2022年1月1日至2022年12月31日）的業務有關經濟、安全、環境和社會方面各項工作的表現。這是瑞聲科技第十本可持續發展報告以陳述其對可持續發展的承諾、努力和表現。

此核實聲明的目的是對報告所記載之內容提供合理保證。報告是根據香港聯合交易所有限公司（「香港聯合交易所」）《證券上市規則》附錄二十七《環境、社會及管治報告指引》的要求編制。報告並參照全球報告倡議組織的《可持續發展報告準則》（「GRI準則」）作出匯報。

### 保證程度和核實方法

此次驗證工作是根據國際審計與核證準則委員會發佈的《國際核證聘用準則3000》（修訂版）「歷史財務資料審計或審閱以外的核證聘用」執行。收集核實證據的幅度是參考國際準則所訂定進行合理保證的原則而制定以確保能擬定核實結論。此外，核實的內容是按照GRI準則及香港聯合交易所的《環境、社會及管治報告指引》而定。

核實過程包括驗證了瑞聲科技的可持續發展表現數據收集、計算和匯報的系統和程序，檢閱有關文件資料，與負責編制報告內容的代表面談，選取具有代表性的數據和資料進行查核。相關原始數據和支持證據亦於核實過程中經過詳細審閱。

### 獨立性

瑞聲科技負責收集和準備所有在報告內陳述的資料。

香港品質保證局不涉及收集和計算此報告內的數據或參與編撰此報告。香港品質保證局的核實過程是獨立於瑞聲科技。就提供此核實服務而言，香港品質保證局與瑞聲科技之間並無任何會影響香港品質保證局獨立性的關係。

### 結論

基於是次的核實結果，香港品質保證局對報告作出合理保證並總結：

- 報告已遵守《環境、社會及管治報告指引》載列的所有強制披露規定及「不遵守就解釋」條文；
- 報告已參照GRI準則的要求編制；
- 報告平衡、清晰、具比較性和及時地將瑞聲科技的可持續發展表現（包括所有重要和相關的可持續發展範疇）闡述；及
- 報告內的數據和資料可靠完整。

根據驗證準則，香港品質保證局沒有發現在報告內闡述的可持續發展表現信息和數據並非公平和如實地按照主要範疇作出披露。

### 香港品質保證局代表簽署

沈小茵  
審核主管  
2023年3月

# GRI及香港聯交所ESG內容索引

本報告內容索引包括GRI標準及香港聯交所《環境、社會及管治報告指引》的關鍵績效指標。

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 1: 基礎 2021*</b>					
使用聲明	-	本集團已根據GRI標準報告於2022年1月1日至2022年12月31日期間的工作情況。			
<b>GRI 2: 一般披露 2021*</b>					
2-1 組織詳細資訊	-	關於本報告	P.5	-	
2-2 組織永續報導中包含的實體	-	關於本報告	P.5	-	
2-3 報導期間、頻率及聯絡人	-	關於本報告	P.6	-	
2-4 資訊重編	-	未重述。			
2-5 外部保證/確信	-	-	P.83	鑒證報告	
2-6 活動、價值鏈和其他商業關係	關鍵績效 指標B5.1	關於本報告 瑞聲的可持續發展	P.5-7 P.8-24 P.25-35	供應商所在位置、 供應鏈結構或與 供應商的關係(包括 甄選及終止聘用) 均無重大變更。	
2-7 員工	關鍵績效 指標B1.1	卓越運營 人才管理 - 我們的團隊	P.51-53	-	
2-8 非員工的工作者	-	非員工工人不佔瑞聲員工人口的大多數。			
2-9*	治理結構及組成	瑞聲的可持續發展	P.8-24	-	
2-10*	最高治理單位的提名與遴選	-	-	-	年報 - 企業管治報告
2-11*	最高治理單位的主席	-	-	-	年報 - 企業管治報告

\* 新增的披露是參照 2021 修訂的 GRI 標準。

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 2: 一般披露 2021*</b>					
2-12*	最高治理單位於監督衝擊管理的角色	-	-	-	年報 - 企業管治報告
2-13*	衝擊管理的負責人	-	瑞聲的可持續發展	P.8-24	-
2-14*	最高治理單位於永續報導的角色	-	瑞聲的可持續發展	P.8-24	-
2-15*	利益衝突	-	瑞聲的可持續發展	P.8-24	年報 - 企業管治報告
2-16*	溝通關鍵重大事件	-	瑞聲的可持續發展	P.8-24	-
2-17*	最高治理單位的群體智識	-	-	-	年報 - 企業管治報告
2-18*	最高治理單位的績效評估	-	-	-	年報 - 企業管治報告
2-19*	薪酬政策	-	-	-	年報 - 企業管治報告
2-20*	薪酬決定流程	-	-	-	年報 - 綜合財務報表附註
2-21*	年度總薪酬比率	-	-	-	年報 - 綜合財務報表附註
2-22	永續發展策略的聲明	-	瑞聲的可持續發展	P.8-24	-
2-23	政策承諾	-	關於本報告	P.5-7	-
2-24*	納入政策承諾	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
2-25	補救負面衝擊的程序	-	瑞聲的可持續發展 - 道德與誠信	P.19-21	-

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 2: 一般披露 2021</b>					
2-26*	尋求建議和提出疑慮的機制	關鍵績效指標B7.2	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估 瑞聲的可持續發展 - 道德與誠信	P.13-14 P.19-21	-
2-27	法規遵循	A1一般披露 B1一般披露 B2一般披露 B4一般披露 B7一般披露	年內我們並未因違反相關法律或法規而被處以重大罰款或懲罰。		
2-28	公協會的會員資格	-	附錄 - 會員及外部約章	P.81	-
2-29	利害關係人議合方針	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
2-30	團體協約	-	人才管理 - 勞動和就業合規性	P.54-55	-
<b>GRI 3: 實質性議題 2021*</b>					
3-1	決定實質性議題的流程	A1一般披露 關鍵績效指標A3.1	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
3-2	重大主題列表	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
3-3	重大主題管理	B7一般披露 關鍵績效指標B7.2 關鍵績效指標B7.3	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
<b>GRI 201: 經濟表現 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
201-1	組織所產生及分配的直接經濟價值	關鍵績效指標8.2	-	-	年報 - 綜合財務報表附註
201-2	氣候變遷所產生的財務影響及其它風險與機會	A4一般披露 關鍵績效指標A4.1	管理環境影響 - 應對氣候變化	P.58-62	-

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 201: 經濟表現 2016</b>					
201-3*	確定給付制義務與 其他退休計畫	-	-	-	年報 - 綜合財務報表 附註
201-4*	取自政府之財務援 助	-	-	-	年報 - 綜合財務報表 附註
<b>GRI 205: 反貪污 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的 流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
205-1*	已進行貪腐風險評 估的營運據點	-	瑞聲的可持續發展 - 道德與誠信	P.19-21	-
205-2*	有關反貪腐政策和 程序的溝通及訓練	關鍵績效 指標B7.3	瑞聲的可持續發展 - 道德與誠信	P.19-21	-
205-3	已確認的貪腐事件 及採取的行動	B7一般 披露 關鍵績效 指標B7.1	年內並無確認貪污事件。		
<b>GRI 301: 物料 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的 流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
301-1	所用物料的重量或 體積	關鍵績效 指標 A2.5	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
<b>GRI 302: 能源 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的 流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
302-1	組織內部的能源消 耗量	關鍵績效 指標 A2.1	管理環境影響 - 努力實現碳中和	P.62-63	-

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 302: 能源 2016</b>					
302-3	能源密集度	關鍵績效 指標A2.1	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
302-4	減少能源消耗	關鍵績效 指標A2.3	管理環境影響 - 努力實現碳中和	P.62-63	-
302-5*	降低產品和服務的 能源需求	關鍵績效 指標A2.3	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
<b>GRI 303: 水及廢水 2018</b>					
3-1*	決定實質性議題的 流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
303-1	共享水資源之相互 影響	關鍵績效 指標A2.2 關鍵績效 指標A3.1	管理環境影響 - 節約用水和循環再用	P.70-71	-
303-2*	與排水相關衝擊的 管理	關鍵績效 指標A3.1	管理環境影響 - 節約用水和循環再用	P.70-71	-
303-3	取水量	關鍵績效 指標A2.2 關鍵績效 指標A2.4	管理環境影響 - 節約用水和循環再用	P.70-71	-
303-4	排水量	關鍵績效 指標A2.2 關鍵績效 指標A2.4	管理環境影響 - 節約用水和循環再用	P.70-71	-
303-5	耗水量	關鍵績效 指標A2.2	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
<b>GRI 305: 排放 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的 流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
305-1	直接(範圍一) 溫室氣體排放	關鍵績效 指標A1.1 關鍵績效 指標A1.2	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
305-2	能源間接(範圍二) 溫室氣體排放	關鍵績效 指標A1.1 關鍵績效 指標A1.2	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 305：排放 2016</b>					
305-4	溫室氣體排放強度	關鍵績效 指標A1.1 關鍵績效 指標A1.2	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
305-5	溫室氣體排放減量	關鍵績效 指標A1.2 關鍵績效 指標A1.5	管理環境影響 - 應對氣候變化	P.58-62	-
305-6	臭氧層破壞物質 (ODS) 的排放	關鍵績效 指標A1.1 關鍵績效 指標A1.2	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
305-7*	氮氧化物 (NOx)、 硫氧化物 (SOx)， 及其它顯著的氣體 排放	關鍵績效 指標A1.1 關鍵績效 指標A1.2	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
<b>GRI 306：廢棄物 2020</b>					
3-1*	決定實質性議題的 流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
306-1	廢棄物的產生與廢 棄物相關顯著衝擊	-	管理環境影響 - 廢棄物管理	P.64-67	-
306-2	廢棄物相關顯著衝 擊之管理	關鍵績效 指標A1.3 關鍵績效 指標A1.4 關鍵績效 指標A1.6	管理環境影響 - 廢棄物管理	P.64-67	-
306-3	廢棄物的產生	關鍵績效 指標A1.4 關鍵績效 指標A3.1	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
306-4	廢棄物的處置移轉	關鍵績效 指標A1.6	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
306-5*	廢棄物的直接處置	關鍵績效 指標A3.1	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
<b>GRI 308：供應商環境評估 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的 流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
308-1	使用環境標準篩選 新供應商	關鍵績效 指標B5.2 關鍵績效 指標B5.3	卓越運營 - 供應商管理	P.33-35	-

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 308：供應商環境評估 2016</b>					
308-2*	供應鏈中負面的環境衝擊以及所採取的行動	關鍵績效指標B5.2 關鍵績效指標B5.4	卓越運營 - 供應商管理	P.33-35	-
<b>GRI 401：僱傭 2016</b>					
3-1	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
401-1	新進員工和離職員工	關鍵績效指標B.2	人才管理 - 我們的團隊	P.51-53	-
401-2	提供給全職員工(不包括臨時或兼職員工)的福利	B1一般披露	人才管理 - 員工滿意度	P.44	-
401-3*	育嬰假	-	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
<b>GRI 403：職業健康與安全 2018</b>					
3-1	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
403-1	職業安全衛生管理系統	關鍵績效指標B2.3	人才管理 - 職業健康及安全	P.47-50	-
403-2	危害辨識、風險評估及事故調查	-	人才管理 - 職業健康及安全	P.47-50	-
403-3	職業健康服務	-	人才管理 - 職業健康及安全	P.47-50	-
403-4	有關職業安全衛生之工作者參與、諮詢與溝通	-	人才管理 - 職業健康及安全	P.47-50	-
403-5	有關職業安全衛生之工作者訓練	-	人才管理 - 職業健康及安全	P.47-50	-

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
403-6	工作者健康促進	-	人才管理 - 職業健康及安全	P.47-50	-
403-7	預防和減緩與業務關係直接相關聯之職業安全衛生的衝擊	-	人才管理 - 職業健康及安全	P.47-50	-
403-8	職業安全衛生管理系統所涵蓋之工作者	-	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
403-9	職業傷害	關鍵績效指標B2.1 關鍵績效指標B2.3	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
403-10*	職業病	-	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-

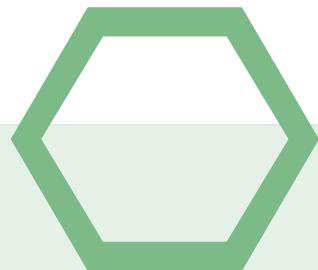
**GRI 404：培訓與教育 2016**

3-1	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
404-1	每名員工每年接受訓練的平均時數	關鍵績效指標B2.1 關鍵績效指標B2.2	附錄 - 績效數據摘要	P.75-78	-
404-2	提升員工職能及過渡協助方案	B3一般披露	人才管理 - 人力資源協同平台	P.37-39	-
404-3	定期接受績效及職業發展檢核的員工百分比	-	目前，我們的人力資源系統未有捕獲或跟蹤此類數據。但是，我們的員工確實會定期收到績效和職業發展評估和反饋，以幫助他們的個人發展。		

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 405：多元化與平等機會 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
405-1	治理單位與員工的多元化	關鍵績效指標B1.1	人才管理 - 我們的團隊	P.51-53	-
405-2	女性對男性基本薪資與薪酬的比率	-	所有員工均適用於同樣的薪酬和福利政策，不會因性別、宗教、出身、年齡、殘疾和性取向而有所不同。出於保密考慮，男女基本工資和薪酬比例不予披露。		
<b>GRI 409：強迫或強制勞工 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
409-1	具強迫或強制勞動事件重大風險的營運據點和供應商	關鍵績效指標B4.1 關鍵績效指標B4.2	人才管理 - 勞動和就業合規性	P.54-55	-
<b>GRI 413：當地社區 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
413-1	經當地社區議合、衝擊評估和發展計畫的營運活動	關鍵績效指標B8.1 關鍵績效指標B8.2	回饋社區	P.73-74	-
413-2*	對當地社區具有顯著實際或潛在負面衝擊的營運活動	-	回饋社區	P.73-74	-

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 414: 供應商社會管理 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
414-1	使用社會標準篩選新供應商	關鍵績效指標B5.2 關鍵績效指標B5.3	卓越運營 - 供應商管理	P.33-35	-
414-2*	供應鏈中負面的社會衝擊以及所採取的行動	關鍵績效指標B5.2 關鍵績效指標B5.3	卓越運營 - 供應商管理	P.33-35	
<b>GRI 416: 客戶健康及安全 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
416-1*	評估產品和服務類別對健康和安全的衝擊	-	卓越運營 - 實現零缺陷	P.31-32	-
416-2	違反有關產品與服務的健康和安全法規之事件	B6一般披露	2022年，未發生違反有關產品及服務的健康與安全影響的法規和/或自律守則的違規事件。		
<b>GRI 417: 營銷及標籤 2016</b>					
3-1*	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
417-1*	產品和服務資訊與標示的要求	B6一般披露	卓越運營 - 提升客戶體驗	P.26-27	-
417-2	未遵循產品與服務之資訊與標示相關法規的事件	B6一般披露	年內，並未發生違規事件。		
417-3	未遵循行銷傳播相關法規的事件	B6一般披露	年內，並未發生違規事件。		

實質性 議題	披露	聯交所 環境、社會 及管治 報告指引	報告章節	頁碼	備註
<b>GRI 418：客戶隱私 2016</b>					
3-1	決定實質性議題的流程	-	瑞聲的可持續發展 - 重要性評估	P.13-14	-
418-1	經證實侵犯客戶隱私或遺失客戶資料的投訴	B6一般 披露 關鍵績效 指標B6.2	年內，並未收到關於客戶數據泄漏或丟失的投訴。		



# 國際標準

我們支持聯合國全球契約，該契約為人權、勞工、環境及反貪污領域的十項原則。此外，我們亦遵守以下國際指引及標準：國際勞工組織公約；聯合國商業與人權指導原則；ISO 14001環境管理體系；ISO45001職業健康與安全管理體系；ISO 50001能源管理體系；電子系統電子技術委員會質量評估系統（「IECQ」）QC 080000和UL2799零廢物填埋的環境聲明驗證程序。

聯合國全球契約十項原則		本報告中的位置
<b>人權</b>		
原則一	企業界應支持並尊重國際公認的人權；及	第33-34, 44, 54頁
原則二	絕不參與任何漠視和踐踏人權的行為。	第33-34, 44, 54頁
<b>勞工準則</b>		
原則三	企業界應支持結社自由及切實承認集體談判權；	第55頁
原則四	消除一切形式的強迫和強制勞工；	第55頁
原則五	切實廢除童工；及	第55頁
原則六	消除就業和職業方面的歧視。	第55頁
<b>環境</b>		
原則七	企業界應支援採取預防性方法應對環境挑戰；	第58-72頁
原則八	採取主動行動促進在環境方面更富責任的做法；及	第58-72頁
原則九	鼓勵開放及推廣環保技術。	第58-72頁
<b>反貪污</b>		
原則十	企業界應努力反對一切形式的腐敗，包括敲詐和賄賂。	第19-20頁