

Yealink 亿联网络

2024

厦门亿联网络科技股份有限公司

环境、社会和公司治理（ESG）报告

股票简称：亿联网络

股票代码：300628



# CONTENTS 目录



Yealink  
亿联网络

关于本报告01

报告引言03

## 亿联网络的 2024 ◀ 01

|          |    |
|----------|----|
| 关于亿联网络   | 07 |
| 荣誉与认证    | 09 |
| ESG 治理体系 | 11 |

## 长远布局 稳健治理 ◀ 02

|             |    |
|-------------|----|
| 公司治理        | 19 |
| 商业道德        | 22 |
| 数据安全与客户隐私保护 | 26 |
| 风控及尽职调查     | 31 |

## 绿色运营 环保践行 ◀ 03

|        |    |
|--------|----|
| 环境合规管理 | 35 |
| 应对气候变化 | 37 |
| 高效资源利用 | 41 |
| 循环经济   | 48 |

关键绩效 - 亿联网络99

关键绩效 - 公司总部103

指标对标107

独立审验声明112

读者意见反馈表115

## 合作共赢 共同成长 ◀ 04

|            |    |
|------------|----|
| 供应链安全      | 55 |
| 创新驱动       | 58 |
| 产品和服务安全与质量 | 59 |

## 赋能员工 活力同行 ◀ 05

|         |    |
|---------|----|
| 劳工管理体系  | 67 |
| 员工权益保护  | 68 |
| 人才发展战略  | 74 |
| 职业健康与安全 | 85 |

## 贡献社会 责任担当 ◀ 06

|      |    |
|------|----|
| 社会贡献 | 93 |
| 乡村振兴 | 95 |
| 产业协同 | 96 |

# 关于本报告

本报告是厦门亿联网络技术股份有限公司面向利益相关方发布的第 3 份 ESG 报告。报告详细披露了厦门亿联网络技术股份有限公司 2024 年度在经济、环境、社会和公司治理等责任领域的实践和绩效，旨在与各利益相关方进行有效交流，系统地回应利益相关方的期望和要求。



## 时间范围

2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日，为增强报告可比性及前瞻性，部分内容往前后年度适度延伸。

## 报告边界

报告披露厦门亿联网络技术股份有限公司及其分子公司履行经济、环境、社会和公司治理方面的责任信息和典型案例。

## 报告称谓

厦门亿联网络技术股份有限公司（集团公司）（简称“亿联网络”“公司”或“我们”，报告中披露的以“亿联网络”“公司”或“我们”开展的举措，表示适用于全集团）  
厦门亿联网络技术股份有限公司（单体母公司）（为厦门亿联网络技术股份有限公司总部，简称“公司总部”或“总部”）  
厦门亿联通讯技术有限公司（简称“亿联通讯”）

## 编制依据

- 联合国 2030 年可持续发展目标（SDGs）
- 全球报告倡议组织《可持续发展报告标准》（GRI Standards）
- 深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》
- 深圳证券交易所《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）》

## 信息来源

本报告所披露的信息来源于亿联网络内部正式文件、统计报告与年报。  
  
本报告所披露的数据来源于亿联网络实际运行的原始数据、政府部门公开数据、年度财务数据、内部相关统计报表、第三方问卷调查、第三方评价访谈等。本报告的财务数据以人民币为单位，若与财务报告不一致之处，以财务报告为准。

## 报告获取

本报告以电子版形式供您阅读，您可登录巨潮资讯网 [www.cninfo.com.cn](http://www.cninfo.com.cn) 阅读电子版报告。报告语言为中英文两种，在对两种文本的理解上发生歧义时，请以中文版本为准。如对本报告有任何疑问或建议，敬请发送电子邮件至 [zhengquan@yealink.com](mailto:zhengquan@yealink.com)，或致电 0592-5702000-3100。

# 报告引言

2024 年是充满挑战与收获的一年，面对复杂多变的全球宏观经济形势，我们积极主动拥抱变化，在危机中捕捉机遇，在挑战中实现突破，通过持续优化资源配置、提升运营效率，在多个领域取得了显著进展，为企业的长远发展奠定了坚实基础。

## 深化 ESG 治理 践行可持续发展

我们进一步完善《可持续发展政策与管理》，持续践行可持续发展理念，积极响应联合国 2030 年可持续发展议程，不断完善可持续发展管理组织架构及关注议题，畅通与利益相关方的沟通渠道，以促进公司可持续发展管理工作水平的持续提升。

## 强化公司治理 护航企业发展

我们持续推进现代化公司治理，畅通对外沟通渠道并注重投资者权益保护，通过内外部监督进一步强化商业道德及反不正当竞争体系建设，采用更为严格的安全生产制度和先进技术手段以保障公司生产数据和客户数据的安全可靠，不断优化数字化建设、推动智能制造发展，为行业及社会创造了更加公平、公正、合规、廉洁的发展环境。

## 融入气候责任 推动绿色减排

我们将全球气候危机已成为当前全人类共同面临的巨大挑战的认知刻入企业基因，建立健全环境管理组织架构，站在全产业链生命周期的角度积极推进节能减排工作。2024 年，我们引入了 PCR 材料应用，积极推进 GRS 产品认证工作，针对部分产品开展碳足迹核查，增强包装材料绿色可回收性，助力绿色减排，保持了管理者级别的良好表现。

## 构建永续供应链 携手齐头并进

我们努力打造永续发展的供应链，通过雄厚的创新研发实力、高质量的产品以及优质的客户服务，促进产业链协同发展、共同履行企业的社会责任担当。2024 年，我们对 108 家供应商开展社会责任管理调研，对 55 家核心供应商进行现场审核，签订带有 ESG 相关条款的供应商达 101 家，进一步规范全供应链冲突矿产管理，104 家应商完成冲突矿产调研。

## 尊重员工价值 共创美好未来

我们继续秉持对员工的高度尊重，建立健全劳工管理制度、员工职业发展体系及职业健康安全管理体系。2024 年，我们进一步畅通员工沟通渠道，确保管理层能够及时聆听到员工的发声，加强培训管理帮助员工拓宽专业、职业视野，为员工创造了健康安全、多元平等的工作环境氛围，总部、北京分公司及亿联通讯均获得 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证。

## 履行社会责任 展现企业担当

我们积极响应国家战略和社会期待，持续推进公益事业及乡村振兴工作，协同厦门市亿联公益基金会，持续开展“亿道曙光”应急救援项目，组织“爱心听力义诊”及助听器捐赠活动，助力帮扶乡村学校教育智能化建设，在关键领域展现了企业社会责任与时代担当。

展望未来，我们将继续坚持“求真务实、追求极致、协作共赢”的核心价值观，专注于音视频领域，帮助各类企业提高效率和竞争力，成为全球领先的沟通与协作解决方案提供商。同时，我们将全面深化可持续发展工作，将 ESG 理念融入企业发展的血脉，持续强化公司治理，完善劳工权益保障体系，助力员工实现自我价值，积极践行绿色低碳发展，协同合作伙伴打造绿色产业链，努力实现生产与生态的和谐共生，在追求卓越的道路上继续奋进，不断书写属于亿联的辉煌篇章。

# 01 亿联网络的 2024

- 关于亿联网络
- 荣誉与认证
- ESG 治理体系



# 关于亿联网络

## 公司简介

厦门亿联网络技术股份有限公司是全球领先的沟通与协作解决方案提供商。公司自 2001 年成立以来，一直聚焦深耕企业通信领域，面向全球企业用户提供统一通信解决方案。现有业务从桌面通信终端到智慧会议室再到云办公终端，以智能硬件终端对应不同的细分场景，满足企业用户个人桌面办公、会议室办公、个人远程移动办公三类场景的通信需求，以系统平台提供优质的使用体验，形成了不同办公场景下的智能硬件终端与系统平台相适配的企业通信解决方案，为企业用户提供高效、智能的协作办公体验。企业通信市场面向企业客户，为企业客户提供通信系统或通信设备，夯实企业内部通信质量与通信效率。公司的发展亦是以研发技术为核心，不断满足企业用户的通信需求。

未来，公司仍将继续围绕音视频基础技术能力，通过专业会议、语音通信、高效协作、智慧办公四大能力持续赋能企业客户数字化变革，通过持续的技术创新、产品创新，拓展并完善全行业全场景沟通与协作解决方案，不断提升用户体验、增强行业影响力；同时也将持续构建大项目和“平台 + 智能硬件终端”解决方案的销售能力，进一步提升公司的长期竞争力。

## 亿联人的愿景

公司以产品研发、自主品牌为核心，拥有多项核心技术专利，坚持“求真务实、追求极致、协作共赢”的核心价值观，致力于让沟通更简单、更高效。公司专注于统一通信领域，包括音视频会议、语音通信、个人协作通信，以及数字化时代下的智慧办公，帮助各类企事业单位提高效率和竞争力，成为全球领先的沟通与协作解决方案提供商。

### 公司使命、愿景、价值观

- 使命

让沟通更简单、更高效
- 愿景

全球领先的沟通与协作解决方案提供商
- 核心价值观

求真务实、追求极致、协作共赢

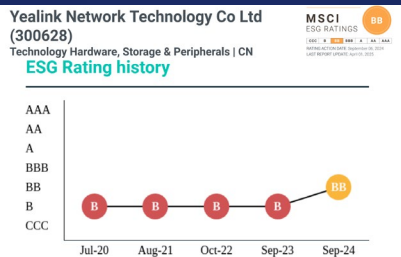
荣誉与认证

2024 年重点奖项与认证



《2023 年新一代信息技术典型产品、应用和服务案例(第一批)名单》

授予单位：国家工信部



MSCI ESG 评级荣获 BB

授予单位：MSCI 明晟



厦门市市级制造业创新中心

授予单位：厦门市工信局



国家制造业单项冠军企业复核

授予单位：国家工信部



福建省科学技术进步奖一等奖

授予单位：福建省人民政府



厦门市科学技术进步奖三等奖

授予单位：厦门市人民政府



AEO 认证

授予单位：厦门海关



数字厦门建设成果——优秀解决方案

授予单位：厦门市数据管理局



EcoVadis 铜牌企业

授予单位：EcoVadis



能源之星

授予单位：Nemko North America, Inc.

过往重点荣誉与认证

|        |                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                     |
|--------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| ESG 奖项 | CDP Climate Change 获得 B- 评分<br>2023 “金梧桐” 最具社会责任上市公司奖                                                                                                                                                            |                                                                                     |
| 绿色节能类  | 中国环境标志产品认证证书<br>中国节能认证产品认证证书<br>中国能效认证<br>2022 年度工信部绿色供应链管理企业                                                                                                                                                    | 2021 年度工信部绿色设计产品<br>ISO 14001 环境管理体系认证<br>ISO 14064 温室气体核查声明<br>ISO 14067 产品碳足迹核查声明 |
| 技术创新类  | 2023 年厦门市企业研发中心<br>2022 年度百大优秀科技产品 GG100<br>2022 CEIA 中国企业 IT 大奖<br>德国 IF 产品设计大奖 2022<br>德国红点设计奖 2022<br>工信部国家质量标杆                                                                                               | 博士后科研工作站<br>国家企业技术中心<br>英国通信委员会 “最佳通信设备奖”<br>第六届厦门市质量奖<br>2023 当代好设计奖               |
| 信息安全类  | 泰尔安全五星证书 UME<br>信通院即时通信安全标准贡献单位<br>ISO 27001 信息安全管理体系认证<br>ISO 20000 信息技术服务管理体系认证<br>ISO 9001 质量管理体系认证                                                                                                           |                                                                                     |
| 企业类    | AAA 信用等级证书<br>2022 福建省战略新兴产业 100 强<br>福建省创新型民营企业 100 强<br>福建省优秀民营企业<br>福建省软件企业 50 强<br>2020 年全国质量标杆<br>2020 年度软件和信息技术服务竞争力百强企业<br>重点高新技术企业<br>Frost & Sullivan 2020 产品创新奖<br>国家级工业设计中心<br>ISO 45001 职业健康安全管理体系认证 |                                                                                     |
| 公益慈善类  | 福建省脱贫攻坚先进集体<br>扶贫协作贡献单位                                                                                                                                                                                          |                                                                                     |

# ESG 治理体系

## ESG 战略

公司坚持可持续发展原则，积极践行可持续发展理念，根据董事会战略部署，从环境、可持续采购、员工权益、道德合规及产品质量安全五个战略维度出发，制定了《可持续发展政策与管理》，构建了 ESG 管理组织架构，确定了各部门 ESG 工作职责，并定期向战略与 ESG 委员会汇报 ESG 工作进展。此外，公司将着重构建科学合理的可持续发展管理合规性自评体系与改进机制，承诺在形成报告后及时、准确地向利益相关方披露，提质增效推动可持续发展工作。

## ESG 架构

公司董事会战略与 ESG 委员会下设五大专项小组，形成了“战略与 ESG 委员会统筹、董事会办公室管理、各专项小组协同执行”的三层 ESG 管理组织架构，不断推动 ESG 工作的有效落地。

ESG 管理架构及关注议题



## ESG 实质性议题管理

### 利益相关方沟通

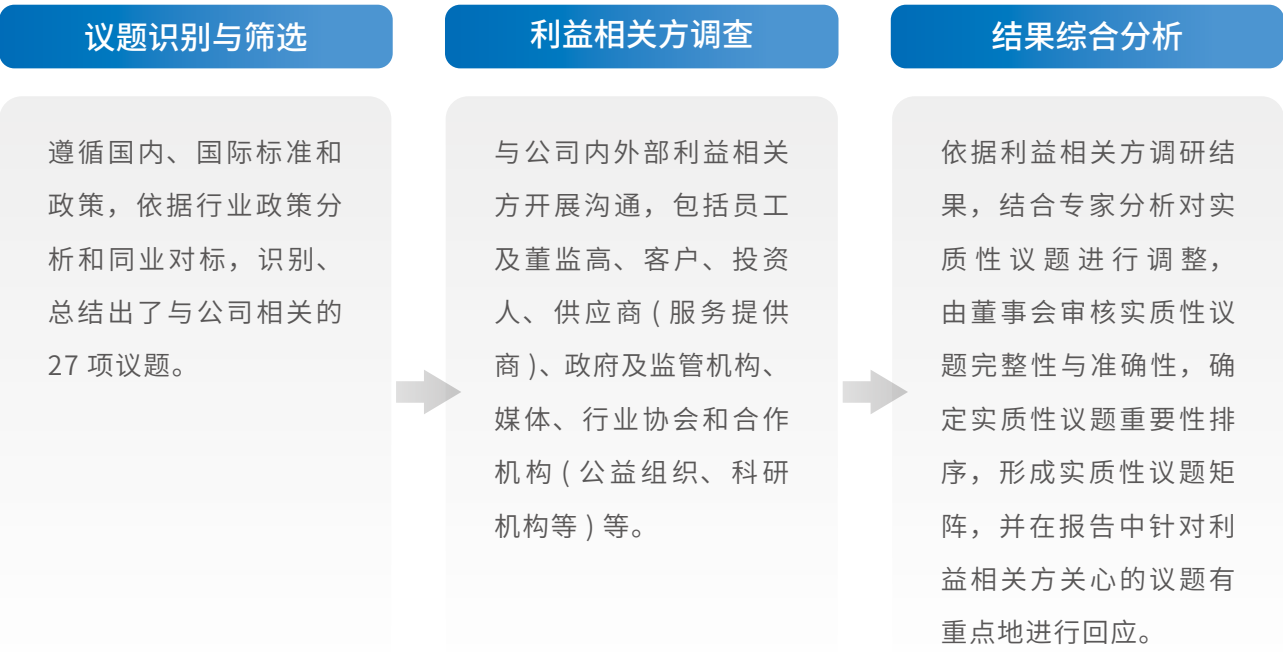
利益相关方的通畅交流是公司 ESG 管理的重要组成部分。公司逐步建立与利益相关方常态化的沟通渠道，形成 ESG 工作尽职调查机制，以良好的沟通，深入地理解各方关注的重点与诉求，共同寻求应对社会和环境问题的最佳解决方案。

| 利益相关方    | 期望与诉求                         |                            | 沟通参与方式                                |                                         |
|----------|-------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------|
| 政府及监督机构  | · 合规经营<br>· 创新发展<br>· 促进当地就业  | · 依法纳税<br>· 促进当地经济增长       | · 政府与监管机构沟通会<br>· 公开咨询<br>· 现场访问      |                                         |
| 投资者      | · 公开透明信息披露<br>· 业绩稳健增长        | · 资产保值增值<br>· 企业稳健治理       | · 召开股东大会<br>· 投资者互动平台<br>· 投资者线上、线下调研 | · 定期信息披露<br>· 投资者热线                     |
| 供应商及合作伙伴 | · 公平竞争<br>· 共同发展<br>· 及时付款    | · 阳光采购<br>· 便捷销售平台         | · 供应商认证<br>· 供应商培训                    | · 定期走访<br>· 供应商大会                       |
| 客户       | · 产品质量<br>· 产品安全性<br>· 客户信息安全 | · 产品服务<br>· 产品稳定性          | · 客户满意度调查<br>· 客户会议<br>· 公司官网或社交媒体互动  | · 客户拜访<br>· 客户服务平台                      |
| 员工       | · 薪酬待遇<br>· 培训体系<br>· 灵活办公    | · 工作环境<br>· 工作强度<br>· 发展空间 | · 员工福利<br>· 发展空间                      | · 员工满意度调查<br>· 员工热线<br>· 员工访谈<br>· 员工活动 |
| 社区与公众    | · 促进社区发展<br>· 支持公益事业          | · 保护社区环境                   | · 成立基金会<br>· 支援困难群体                   | · 开展志愿活动                                |

实质性议题分析

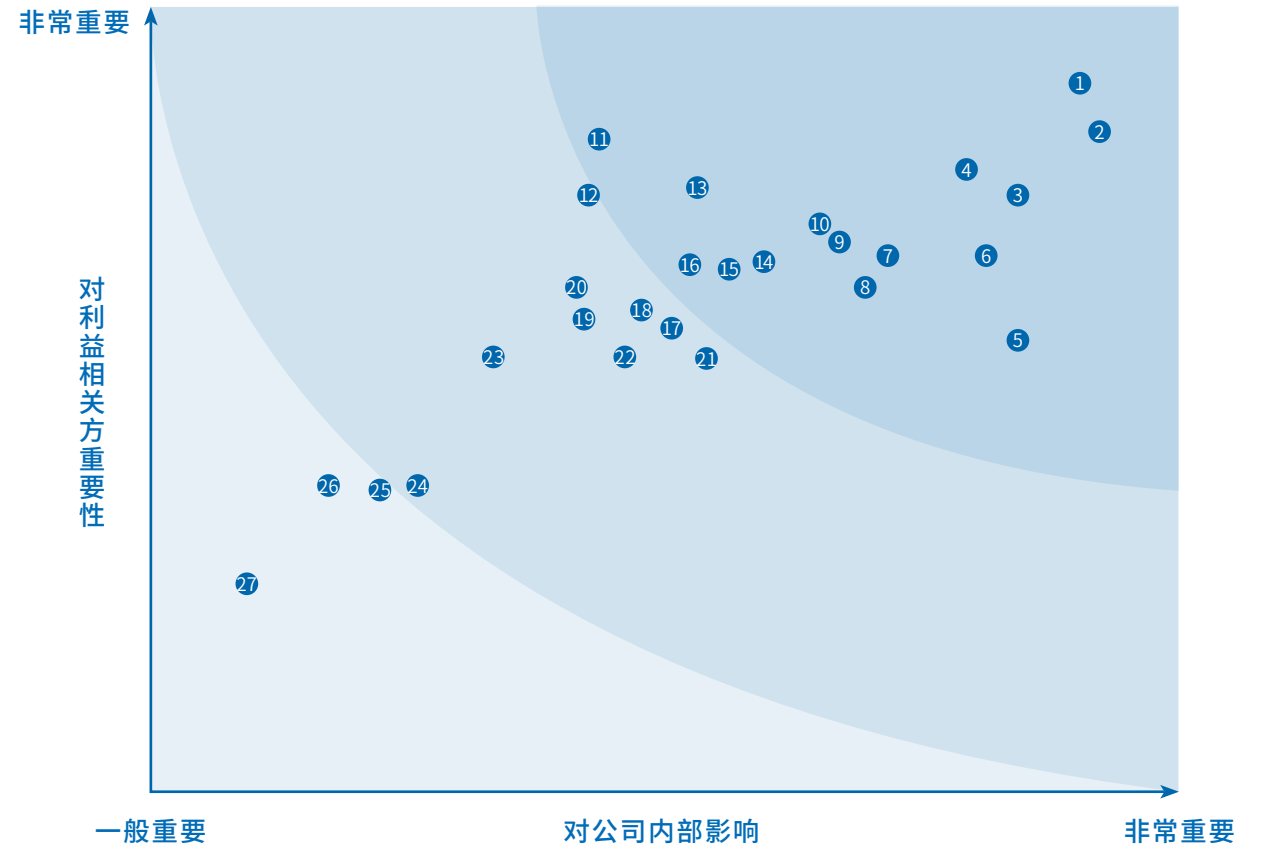
公司综合考虑宏观政策和发展趋势，结合自身发展及利益相关方关注重点，参考国际权威标准，对标 MSCI ESG、EcoVadis 等评级关注点，与外部专家和项目进行沟通，并开展实质性议题的识别、评估和报告工作。另外，公司根据《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告（试行）》要求对议题名称进行修改，并最终界定形成 ESG 实质性议题矩阵，针对性地披露重点议题，更好地回应利益相关方的诉求与期望。

实质性议题分析流程



| 2023 年议题    | 2024 年议题    | 修改原因                                                |
|-------------|-------------|-----------------------------------------------------|
| 环境管理体系      | 环境合规管理      | “参照深交所《指引》要求，调整修改。调整后的议题更符合行业通用表述，更好指导公司 ESG 工作推进。” |
| 绿色产品及其碳足迹   | 循环经济        |                                                     |
| 减少碳排放       | 应对气候变化      |                                                     |
| 把握清洁技术相关机遇  | 能源利用        |                                                     |
| 废弃物管理       | 废弃物处理       |                                                     |
| 社会公益与社区贡献   | 社会贡献        |                                                     |
| 助力乡村振兴和共同富裕 | 乡村振兴        |                                                     |
| 商业道德        | 反商业贿赂及反贪污   |                                                     |
| 合规运营        | 反不正当竞争      |                                                     |
| 技术研发与创新     | 创新驱动        |                                                     |
| 信息安全与隐私保护   | 数据安全与客户隐私保护 |                                                     |

实质性议题矩阵



- ① 产品质量与安全

② 创新驱动

③ 服务质量与客户满意度

④ 反商业贿赂及反贪污

⑤ 循环经济

⑥ 数据安全与客户隐私保护

⑦ 供应链及冲突矿产管理

⑧ 人力资本开发与专业培训

⑨ 知识产权保护
- ⑩ 风险管理与内部控制

⑪ 应对气候变化

⑫ 能源利用

⑬ 反不正当竞争

⑭ 员工健康与安全

⑮ 公司治理

⑯ ESG 管理体系建设

⑰ 投资者关系管理

⑱ 员工晋升与发展
- ⑲ 平等、多元化雇佣

⑳ 供应链劳工管理

㉑ 带动行业发展

㉒ 绿色运营

㉓ 员工民主沟通

㉔ 社会贡献

㉕ 废弃物处理

㉖ 环境合规管理

㉗ 乡村振兴

# 响应联合国可持续发展目标（SDGs）

亿联网络支持联合国 2030 年可持续发展议程，并通过自身行动推动联合国可持续发展目标（UN SDGs 2030）的实现。

良好健康与福祉

公司制定内部计划保障员工权益，禁止强迫劳动，提供全面的福利保障。同时，依据 ISO 45001 建立职业健康与  
安全管理体系，全力保障员工的身心健康，为员工创造良好优质的工作环境。

促进目标实现的伙伴关系

公司以产学研合作模式赋能科技创新，助力专业和产业实现协同发展；与供应商建立平等互信的合作关系，要求  
其禁止使用冲突矿产，签署《供应商社会责任行为准则》并开展 CSR 风险尽调，致力于打造可持续的供应链。

和平、正义与强大机构

公司建立权责明确、合规高效的治理体系，强化商业道德管理，对反腐败、负责任营销、  
信息安全、知识产权等方面采取保护措施并开展培训，同时与供应商签署《合作伙伴廉  
洁承诺书》并提出了严格的管理要求。

气候行动

公司不断研发绿色低碳产品，MVC S40 系列产品获得产品碳足迹核查声明，加大  
使用清洁能源，并连续 3 年获得 ISO 14064 温室气体核查证书。

负责任消费和生产

公司提倡负责任的商业行为，反对不公平市场竞争，不断提高能源使用效率，  
减少废弃物的排放，促进循环经济的发展。

减少不平等

公司坚持平等的用工政策，提供公平的薪酬福利，打造和谐平等的工作环境。公司对所有员  
工一视同仁，提倡多元共融的发展思路，保护员工权益，为所有员工提供公平公正的就业机会。

产业、创新与基础设施

公司坚持创新驱动、自主研发，加强研发团队的建设，提升核心竞争力；积极参与行业交流及各项国家、行业和  
团体标准的编制工作。

体面工作和经济增长

公司与每一位员工签订书面劳动合同和集体协议，坚持同工同酬，禁止聘用童工、强迫劳动等非法的用工行为，  
为员工提供具有市场竞争力的薪酬，制定并实施长期薪酬激励计划及完善的福利体系。

经济适用的清洁能源

公司将绿色环保融入产品全生命周期，使用可回收材料，并持续加大清洁能源投入，推  
进光伏建设，本年度光伏项目发电量 3,791,400 千瓦时。

清洁饮水和卫生设施

公司重视全流程的节能减排，依法管理废水，削弱排放对环境负面影响，践行  
绿色办公，推进节水工作，树立绿色环保的意识。

性别平等

公司严厉打击性别歧视和骚扰，承诺男女员工同工同酬，采取岗位保留政策、  
女性专项福利保障等措施，保护女性员工权益。

优质教育

公司与高校建立长期教育支持合作关系，大力支持国家科研及人才建设；珍视员工发展，  
为员工提供全面的成长路径与职业发展道路，开展各类培训活动赋能员工。



可持续发展  
目标

# 02 长远布局 稳健治理

## 理念

公司始终致力于推进治理现代化，不断完善治理结构和运作机制，提升专业治理能力和管理效能，以务实求真的核心价值观，强化商业道德建设，提升道德标准，注重信息保护和隐私安全，积极采取措施保障知识产权，构建全面的风险管理体系，确保公司的持续稳健发展

## 我们的行动

- 公司治理
- 商业道德
- 数据安全与客户隐私保护
- 风控及尽职调查

## 亮点绩效

### 公司治理

- 公司新增 1 位女性独立董事
- 公司发生 0 起对外泄露内幕信息或内幕交易的事项

### 商业道德

- 公司（含总部）商业道德培训累计 2,169 人参与，员工覆盖率达 100%
- 公司内部贪污腐败事件为 0 起，关联交易事件为 0 起

### 信息安全

- 公司（含总部）信息安全培训累计 1,798 人参与，员工覆盖率达 82.90%
- 公司内部重大信息安全事件发生数为 0 起，信息泄密事件发生数为 0 起
- 客户隐私事故发生数为 0 起

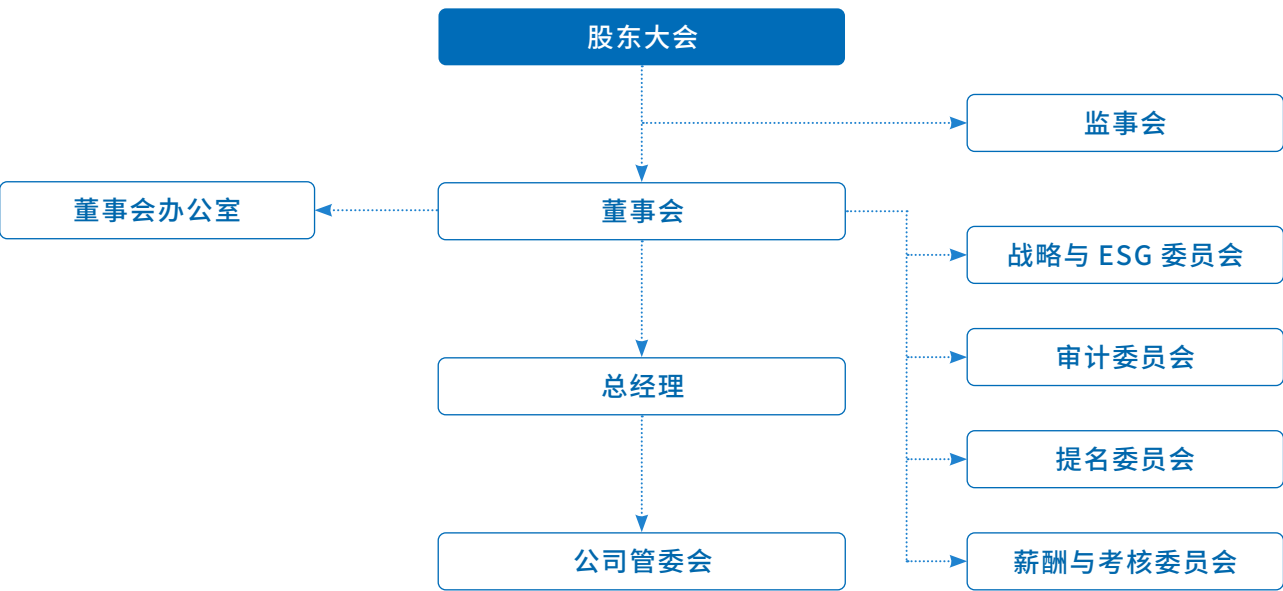
# 公司治理

公司高度重视公司治理，建立了有效的三会运作机制，确保决策过程的透明性和科学性。同时为进一步提升治理水平，公司积极促进董事会的独立性、多元化，增强投资者信任，保障投资者权益，促进公司可持续发展。

## 三会运作

公司严格遵守《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《深圳市证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》等相关法律法规，建立以股东大会、董事会、监事会和高级管理层组成的治理架构。该架构明确各层级职责与权限，确保决策过程的规范性和公正性，促进公司稳定发展与良好治理。

公司三会组织架构



### 关键绩效

2024 年，公司召开股东大会 **2** 次，共审议 **23** 项议案；召开董事会 **6** 次，共审议 **40** 项议案；召开监事会 **5** 次，共审议 **26** 项议案。

### 管理层主要职责

#### 股东大会

·股东大会是公司最高权力机构，依法决策公司的经营方针和投资计划、审议批准董事会报告等。

#### 总经理

·根据董事会或集团提出的战略目标制定公司战略，拟定公司内部管理制度，确定下属主管的分工及职责；  
·编制企业发展计划和年度各项经营指标，掌握生产经营情况，不断提高经营管理水平和经济效益。

#### 董事会

·董事会主要职责包括召集股东大会、执行股东大会的决议、管理公司信息披露事项等；  
·董事会下设战略与 ESG 委员会、审计委员会、提名委员会、薪酬与考核委员会，各委员会依法合规履行其职责，为董事会的科学决策提供有力补充。

#### 公司管委会

·积极协助总经理工作，推进业务发展和内部管理，保障公司持续稳定发展及可持续发展。

## 董事会独立与多元

公司高度重视董事会的独立性与多元化，目前董事会下设四个专门委员会，分别是战略与 ESG 委员会、审计委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会，其中，审计委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会的成员要求独立董事占半数以上，并由独立董事担任召集人以保障决策的独立性与专业性。并且，审计委员会召集人由具备会计专业背景的独立董事担任。

### 董事会三大原则

#### 独立性

·董事会中独立董事占 **44.4%**；  
·独立董事在董事会下设委员会中占多数或担任主席；  
·董事长与 CEO 由不同人员担任。

#### 多元化

·公司促进董事会在年龄、文化、教育背景、专业技能、行业经验等方面的多元化，以促进董事会发展的多元化、专业性和有效性。  
·2024 年，公司新增 **1** 位女性独立董事。

#### 薪酬透明

·薪酬委员会以独立董事为主要成员，且独立董事担任委员会主席；  
·在年度报告公开披露高管薪酬水平，包括基本工资、奖金等；  
·公开披露股权激励的实施情况，包括激励对象的姓名、职务、获授股权的数量、授予价格、归属条件等。

关键绩效

2024 年，公司共有 **9** 位董事会成员，其中 **4** 位独立董事、**5** 位非独立董事，独立董事占比 **44.4%**。新增 **1** 位女性独立董事。  
审计委员会召开 **5** 次，战略与 ESG 委员会召开 **1** 次，薪酬与考核委员会召开 **1** 次，提名委员会召开 **2** 次。

投资者权益保护

公司秉持保护投资者利益的原则，依据《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》《上市公司信息披露管理办法》等相关法律法规，制定《投资者关系管理制度》和《信息披露事务管理制度》，旨在建立稳健的投资者关系，增强投资者信任，推动公司可持续发展。

投资者关系管理

公司注重投资者关系管理和权益保护，重视投资者的长期回报。公司实行一股一票制，确保股东在决策过程中享有与持股比例相匹配的投票权。同时，公司近年来年度分红比例稳步上升，且 2023 年及 2024 年均实施了中期现金分红，与投资者共享公司经营发展成果。公司还通过业绩说明会、线下调研、机构策略会、投资者热线、电子邮件、公众号、互动易平台等多种渠道与投资者保持沟通，并积极参与行业路演活动，确保信息透明，促进有效互动。

关键绩效

2024 年，公司共组织召开 **3** 场线上业绩说明会；  
公司投资者关系公众号共发布资讯内容 **35** 篇，累计阅读量达 **24,409** 次；  
积极回答投资者的提问，累计回答互动易平台互动问题 **79** 个，答复率 **100%**。

信息披露管理

公司严格执行法律法规，制定了《信息披露事务管理制度》，以确保公司信息披露的真实、准确、完整、及时且公平，防止信息失真或不对称，以有效保护投资者的合法权益，维护资本市场的秩序和透明度。

关键绩效

2024 年，公司共计披露公告 **114** 份；发生 **0** 起对外泄露内幕信息或内幕交易的事项。

商业道德

公司严格遵循《OECD 公司治理准则》《联合国反腐败公约》《联合国全球契约十项原则》《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国反腐败法》《中华人民共和国反不正当竞争法》等国内外商业行为准则及法律法规，积极构建负责任的营销体系，确保在市场活动中践行诚信、公平、透明的原则，并杜绝关联方交易，强化商业道德管理，确保在与各类企业的合作中平等对待中小企业，杜绝商业活动中任何违法、违规或营私舞弊等不正当的行为。

亿联网络道德合规小组及重点关注议题



商业道德管理

公司始终秉承国家关于企业合规经营的政策要求，制定并贯彻《员工行为红线》《员工职业道德和行为准则》《商业道德行为管理手册》等制度，明确规定了反贪腐、反垄断、反欺诈等行为，帮助员工理解并遵守企业的道德和合规要求，打造透明、公正与合规的工作环境。

商业道德四大工作方向

反贪腐和反贿赂

**公司层面:** 识别腐败风险，建立符合国家标准反腐败行为管理体系，禁止任何形式的腐败贿赂行为，鼓励检举腐败行为

**员工层面:** 禁止从供应商和目标供应商处接受或索取个人利益亦不得行贿，本人及其家人不得收受任何形式礼品并应及时登记、上报情况，若受到任何利益或酬金引诱时，应立即上报部门负责人或审计部

**合作伙伴:** 公司要求所有进场供应商签署《合作伙伴廉洁承诺书》，加强相关人员廉洁从业管理、恪守商业道德

反垄断与反不正当竞争

公司识别反竞争行为风险，建立风险管控制度和长效机制，并通过内部审计等方式确保反不正当竞争行为管理体系的有效性

禁止与同行形成价格联盟或通过不正当手段控制市场价格，确保价格形成机制的合法和透明

所有员工在市场上进行公平竞争，不得通过串通、谋取私利、违法合同等手段来实施不正当竞争，不得参与任何损害竞争对手合法权益的行为

反欺诈和反洗钱

**员工层面:** 在业务中应保持诚信，不得提供虚假或误导性信息

**客户导入:** 充分尽调潜在客户，杜绝可能涉及洗钱行为的交易

反歧视和反骚扰

禁止任何形式的对员工的不平等待遇，包括但不限于骚扰、歧视和侮辱等不尊重行为

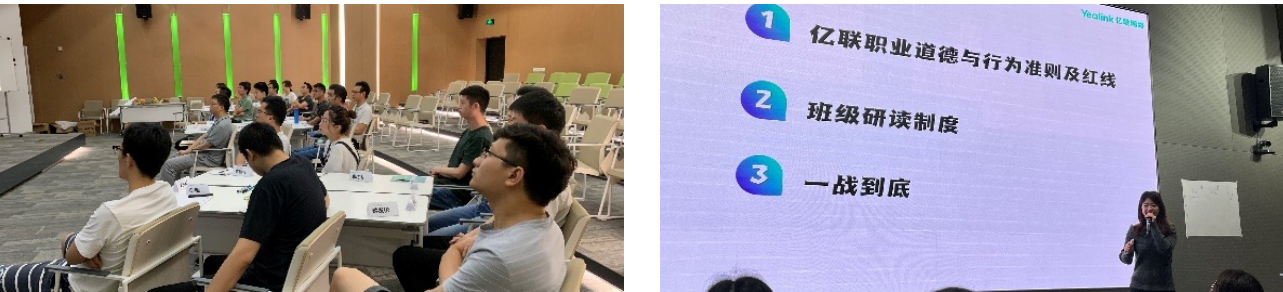
公司致力于加强全体员工的商业道德教育与培训，提升员工在反腐败、反竞争、反欺诈等方面的意识和能力，并为相关员工提供具体的指导方针，以确保员工行为符合相关规范和要求。同时，公司开设了审计专栏，定期发布廉洁提醒和案例宣导，进一步强化廉洁意识，推动公司商业道德建设。2024 年，公司出现内部贪污腐败事件为 0 次，签署廉洁承诺书的员工比例达 100%。

关键绩效

2024 年，公司累计开展 12 次【审计之声】专栏宣贯，其中包括 3 次节假日反腐宣传。

案例 开展道德规范培训，提升员工合规意识

2024 年 8 月，公司（含总部）积极开展“亿联道德及红线规范”培训，旨在增强员工的道德意识与合规意识。培训通过线上与线下结合的方式，采用了案例分析、小组研读和趣味答题等互动形式，通过生动的方式帮助员工深入理解道德规范及公司红线的具体要求，为构建更加健康合规的工作环境打下坚实的基础。培训共计 2 小时，累计 2,169 人参与，覆盖度 100%，其中公司总部 1,666 人参与，占公司总部员工的 100%。



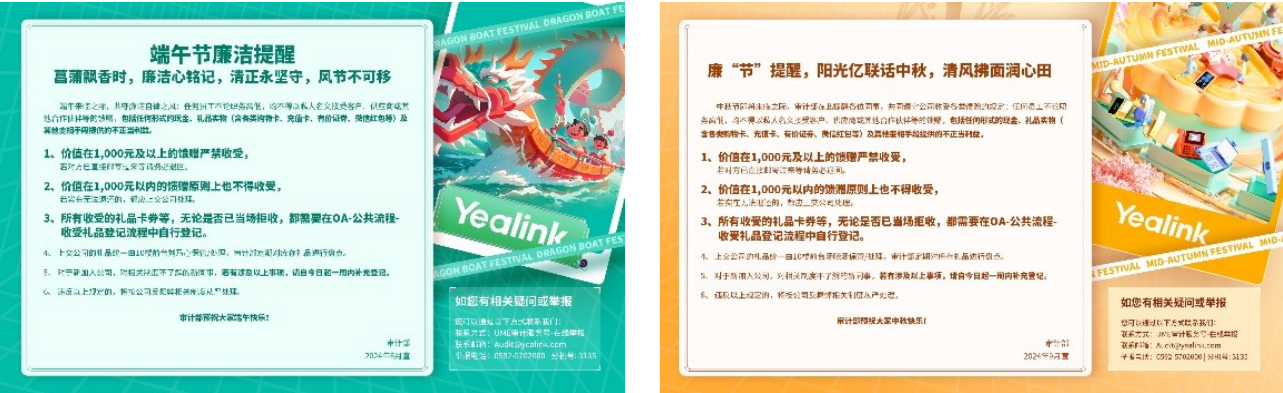
“亿联道德及红线规范”培训现场



“亿联道德及红线规范”培训教材

案例 强化合规管理，定期通报敏感交易

公司在商业合规方面持续加强管理，定期通过审计部公告号发布“审计专栏”内容，加深员工对合规要求的认识。每逢节假日，公司发布廉洁宣导海报，提醒员工拒收礼品，并要求在 OA 系统中登记。同时，公司定期汇总和宣发员工收受礼品等敏感交易登记信息，并通过收集外部案例进行内部宣导，进一步提升员工的廉洁意识，有效防范潜在的贪腐风险。



节假日廉洁提醒

投诉举报机制

除了宣贯与培训外，公司还建立了完善的投诉举报机制，鼓励员工对违反商业道德、信息安全、健康安全、环境保护、反歧视与骚扰、童工及强迫劳动等行为进行举报，并确保及时处理和回应相关申诉。此外，为保障举报人的安全和隐私，公司还设立了举报人保护机制，防止其受到任何形式的报复。

举报途径



举报邮箱

audit@yealink.com  
redline@yealink.com



举报专线

0592-570 2000  
转 3135（审计经理）



举报地址

厦门市湖里区高新技术园区  
护安路 666 号

举报人保护机制

- 公司承诺举报人信息及其举报的内容属于机密资料，并采取完善措施确保此类信息的保密性。举报人的反馈将被认真对待，并尊重其依法享有的公正听证权和申诉权。
- 公司尊重并保护举报人的隐私权，严禁泄露举报人个人信息或举报内容，确保举报人不会因此受到打击报复。
- 查实举报信息后，公司将根据事件性质、影响及举报者贡献，给予物质奖励，并严格保密举报人身份。
- 公司严禁以任何形式对举报人、证人或调查人员进行报复。如发现报复行为，公司将严厉查处。
- 公司不容忍捏造事实或恶意攻击举报人，发现此类行为将追究法律责任。

负责任营销

为响应市场对公平交易和透明度日益增长的需求，公司制定了严格的营销制度，对销售岗位进行规范，明确要求销售人员在业务活动中公平对待每一位客户与竞争对手，避免通过不正当手段为特定客户提供“特别对待”，增强客户信任，树立良好的企业声誉。

案例 广告合规培训，助力责任营销



2024 年 7 月，公司开展广告宣传合规专项培训，共有 286 名员工参与。培训通过案例分析、问答交流和建议指导等形式，重点强调广告内容须真实、合法、健康，杜绝虚假表述和数据造假，确保宣传内容与事实相符，有效提升了员工对广告宣传合规性的认识，引导员工树立正确的广告宣传观念。



广告宣传合规培训

关联方交易

为确保关联方交易的公正性与合法性，公司制定了《关联交易决策制度》，明确了关联方交易的审核程序、决策权限和程序、信息披露及有关人员责任等风险评估机制，有效避免了利益冲突，确保公司治理的透明度与合规性。2024 年，公司涉及 0 起大型关联方交易。未来，公司将持续完善内部控制制度，保护全体股东的合法权益。

平等对待中小企业

公司始终坚持诚信经营和公平合作的原则，严格遵循与中小企业的合同约定，确保所有应付账款按照实际排款安排及时支付，并通过规范的支付行为，竭力营造公平、公正的商业环境，促进与中小企业的稳定合作关系。2024 年，公司发生逾期未付款项 0 起，履行了良好的支付记录。

数据安全与客户隐私保护

公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》《中华人民共和国个人信息保护法》等相关法律法规，采用严格的的安全管理制度和先进技术手段，确保客户数据安全和隐私不泄露。同时，公司不断完善数字化工厂建设，提升生产效率，保障生产数据的安全与可靠。

信息安全管理

公司建立《Yealink 信息安全管理》《安全管理委员会管理制度》《信息安全风险管理程序》《网络信息安全管理》《IT 权限管理制度》等一系列规范制度，防范在未经授权的情况下获取或泄露工作场所内的任何非公开信息，从而有效保护公司及其利益相关方的利益。公司严格遵循《网络与信息系统安全指令 2》（NIS2）等关键隐私与网络安全法规，不断优化和强化内部信息安全管理体系，确保数据保护与网络安全达到国际最高标准。同时，公司已连续三年对设备管理云服务和公司信息安全的政策及机制，开展了 SOC2 审计，验证了公司在安全性、可用性、保密性和隐私性方面严格的服务控制体系，以及公司为客户提供安全稳定的产品和服务的能力。2024 年，公司发生重大信息安全事件 0 起。



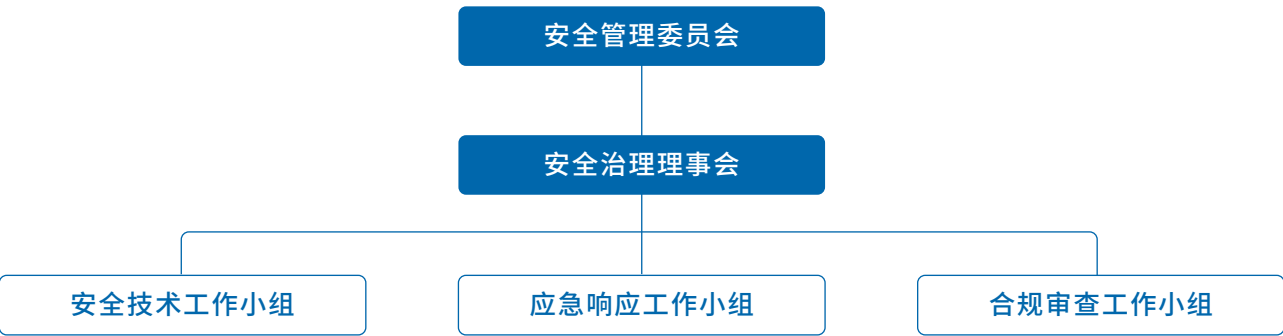
亿联网络 ISO 27001 证书



亿联网络 ISO 20000 证书

为提升信息安全管理水平并有效落实预防要求，公司设立安全管理委员会，建立了“统一指挥、分级负责、及时处置”的安全管理工作体系，确保安全事件处置的高效性、责任的明确性以及防范措施的有效性，从而形成指挥有力、责任到人、防范到位、处置高效的工作机制。

安全管理委员会组织架构



安全管理委员会职责

- 根据国内外适用的法律法规、行业准则等，批准公司信息安全总体策略规划、管理规范和技术标准。
- 对公司的产品安全、技术安全、组织安全整体负责。
- 确定各有关部门在信息体统安全工作中的职责，领导安全工作的实施；监督安全措施的执行，并对重要安全事件的处理进行决策。

2024 年信息管理目标

| 类别     | 2024 年目标         | 达成情况 |
|--------|------------------|------|
| 信息安全目标 | 重大信息安全事件 0 起 / 年 | 达成   |
|        | 信息泄密事件 0 起 / 年   | 达成   |

风险识别与应对

可能存在的风险

- 数据维护风险
- 数据泄密风险
- 打雷等自然灾害引起设备大规模损坏
- 火灾

控制措施

建立完善的数据安全控制系统

在系统中设定各岗位的使用权限

装避雷针、防雷装置、定时插座等

灾前预防准备，火灾应急预案

信息安全管理措施

内部系统

- 建立起内部 IPS、防火墙等措施防止外部攻击，管控外部对网盘、公司邮件系统、IM 工具（QQ、微信）等系统发起的权限请求，防止信息泄密。

日常办公软件

- 公司对邮件系统，通过独立部署、设置两大前端及后端、邮件系统每天自动归档备份的策略，确保邮件系统的安全。
- 主要业务应用软件正版化。

案例

信息安全漏洞防范审核，助力体系完善升级

2024 年 4 月，公司组织了信息安全漏洞防范审核，以评估信息安全 / 信息技术服务管理体系是否符合标准要求且有效运行。审核范围覆盖了体系所涉及的所有部门和区域，抽样审核的结果表明，公司的体系运行情况基本符合信息安全 / 信息技术服务管理体系标准和文件要求。

案例

组织 IT 安全培训，夯实信息防护基础

2024 年 4 月，为增强员工的信息安全意识和能力，公司（含总部）组织全面的 IT 信息安全培训，通过线上与线下培训结合的方式，围绕公司信息安全制度展开，重点讲解重要数据的保护措施、文件权限的管理与申请流程，以及日常信息安全防护的具体方法，加深了员工对信息安全的理解，为构建更加稳固的信息安全体系奠定了基础。培训共计 2 小时，累计 1,798 人参与，占公司总员工的 82.90%，其中公司总部 1,604 人参与，占公司总部员工的 96.28%。



IT 信息安全培训现场

案例

信息安全钓鱼演练，提升员工防范意识

2024 年 9 月、10 月，公司开展了信息安全钓鱼演练，针对职能中心、营销人员和研发人员发送了仿冒 IT 服务、财务诈骗和外部邮件等钓鱼邮件，旨在提升员工对信息安全的意识、识别财务诈骗方面警觉性。此外，公司还通过线下海报宣传和线上亿联学习与成长中心培训等措施，不断提升员工安全防护警惕性，进一步增强员工对信息安全的防范意识和能力。



防钓鱼大屏海报宣传



钓鱼演练通知

客户隐私保障

为了切实保障客户隐私安全，公司严格遵守《中华人民共和国网络安全法》、欧盟《通用数据保护条例》（GDPR）及加州消费者隐私法（CCPA）等法律法规，公开《隐私声明》及《亿联隐私政策》，采取控制访问机制、加密技术、保护机制等多重安全措施，确保客户信息的安全存储与传输，从而有效防止数据泄露和未经授权的访问。在 2024 年，公司发生 0 起数据安全或客户隐私事故。

全球法律合规

遵守其运营所在司法管辖的所有适用隐私法律、法规。

物理隐私保护

产品摄像机具有隐私帽，可在会议结束时自动关闭与遮盖镜头。

AES 加密

由至少 128 位的加密算法来保护数据传输。

802.1x 认证

支持多种模式的 802.1x 认证方式，确保设备接入都经过 IT 部门的认证



等保 3 级证书

UME、YMS2000、Meeting Server 等获得泰尔证书

首家信创认证

案例

加入微软 MDEP 计划，提升安卓设备安全性

2024 年 3 月，公司宣布正式加入微软的 MDEP（微软设备生态平台）计划，通过与微软的合作提升安卓产品的数据安全性和协作性能。此次合作，不仅是增强信息安全的重要一步，也将推动亿联网络与微软共同开发基于 MDEP 平台的新产品，致力于将安卓产品整合到一个安全、可靠且易于部署的平台中，从而为客户提供领先的解决方案，超越行业标准。



与微软合作，提升安卓设备安全性

数字化建设

公司不断优化、升级智能产业园，建设数字化工厂，设立独立机房并部署多套生产业务系统，有效提高生产过程的可视化、精细化管理，减少人为干预，提高响应速度和决策准确性。此外，系统的高可用性和快速恢复能力，为产业园区的持续运营提供了强有力的保障，推动智能制造的发展，进一步提升企业的竞争力和市场应变能力。

数字化工厂建设技术方案



数据层面

- 使用 Veritas 备份系统对 ERP、MES、APS 等业务系统进行备份，并与总部数据同步，实现异地容灾
- 进行关键系统的数据保护（CDP），确保快速恢复，保障数据安全



应用层面

- 定期进行渗透测试和漏洞扫描，及时发现并整改漏洞
- 使用绿盟 WAF 保护 ERP 等应用的 API 接口，检查鉴权、调用和数据合法性



系统层面

- 强制产线终端加入 AD 域，进行安全基线管控
- 定期轮换管理员密码，实现自动登录及系统还原等功能
- 强制安装卡巴斯基防护软件，拦截恶意代码和网络攻击，控制入站流量



网络层面

- 在园区内部进行网络隔离，限制跨区域访问
- 覆盖网络准入系统，检查接入终端的安全基线，异常时中断网络连接
- 使用齐安信威胁检测系统进行流量监控，及时告警并处置异常

数字化工厂实施成效

- 移动设备病毒查杀率 100%，未发生严重安全事件。
- 产线主机密码每三个月轮换，生产人员不持有系统密码，确保无弱密码并关闭高危端口。
- 综合安全建设保障了生产系统稳定运行，年内非计划中断时间不超过 40 分钟，系统可用性 99.99%。
- 备份系统 RTO/RPO 为 1 天 /3 小时，满足业务保障需求。
- 定期进行产线安全监测和通报，加装杀毒软件，避免了数据系统的安全风险。

风控及尽职调查

公司制定并实施了《内部审核控制程序》，确保管理体系的合规性和有效性，每年结合公司业务现状制定合适的审计项目，范围涵盖生产、采购、销售和职能各个模块，并在 3 年内覆盖所有部门，以实现对各个部门的业务管理情况的全面审查，及时发现问题并采取纠正措施，实现持续改进。同时，公司针对大宗客户投诉和严重质量问题等情况，组织业务部门自查并出具整改方案，定期复核落地效果，进一步提升风控水平。

| 风险类别    | 风险内容       | 风险应对                                                                                                                                              |
|---------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ESG 风险  | 健康安全风险     | ·环境因素识别及关键环境因素管控机制的建立与优化<br>·危险废弃物和有害气体排放管理制度的严格实施与持续改进<br>·严格监测各运营单位的资源使用情况，特别是能源密集型作业区域<br>·定期进行碳排放量的核算与实时监控<br>·对员工开展环境管理、节能减排及碳足迹计算等相关知识的定期培训 |
|         | 环境         | ·环境因素识别和重要环境因素识别，针对重要环境因素建立管控机制<br>·危险化学品和电子废弃物管控机制的严格执行和不断完善<br>·严格监控公司各运营场所的能源消耗，特别是高耗能运营场所<br>·碳排放计算和监控<br>·员工接受环境管理知识、节能降耗和碳排放知识培训            |
|         | 劳工权益       | ·招聘环节严格审查身份证信息，对于疑似童工的应聘者需要再度核实<br>·每位新入职员工均必须参加公司组织的劳工权益政策培训，其中包含薪酬福利、考勤等政策的解读，提升员工相关意识<br>·公司与每一位员工签订书面劳动合同和集体协议，并通过员工大会，持续完善员工民主沟通管理。          |
|         | 危险源风险      | ·全面识别和评估潜在危险源，优先处理高风险<br>·制定应急响应计划并定期演练<br>·定期培训员工，增强安全意识和应急能力                                                                                    |
|         | 供应链风险      | ·签订廉洁协议、供应商行为准则及冲突矿产声明等相关文件<br>·进行企业社会责任（CSR）管理，开展冲突矿产尽职调查与现场审查<br>·对供应商和采购人员进行培训，提升其可持续采购和合规管理能力                                                 |
|         | 核心技术人员流失风险 | ·构建持续有效的激励机制，完善员工培训和薪酬体系，提升团队凝聚力<br>·提供优越的研发工作环境，通过积极的工作氛围增强员工的归属感与投入感                                                                            |
| 市场风险    | 原材料价格波动风险  | ·与外协厂商和供应商建立长期合作协议，确保原材料价格在可控区间内波动<br>·定期分析市场趋势，在原材料价格波动前采取预防措施<br>·加强基础研发技术创新，实施“多元化采购”策略，确保原材料供应的灵活性                                            |
|         | 竞争风险       | ·不断增加研发投入，通过不断推动技术和产品创新，持续提升用户体验并扩大行业影响力<br>·持续构建“平台+智能硬件终端”解决方案能力，增强公司长期竞争优势                                                                     |
|         | 反竞争行为风险评估  | ·加强员工商业合规意识的内部培训<br>·定期开展自我审查，迅速识别并纠正潜在的反竞争行为                                                                                                     |
| 法律及合规风险 | 决策不当风险     | ·完善公司治理结构，提升决策机制的规范性与科学性                                                                                                                          |
|         | 反贪污腐败风险    | ·建立反腐败管理框架，明确职责分工与权力边界，优化工作流程<br>·开展廉洁教育培训，提高员工的商业道德素养<br>·加强商业道德的监督管理，并强化事后审查机制                                                                  |
|         | 信息安全风险     | ·提升信息安全防护系统，构建全面的数据监控与保护机制<br>·定期进行信息安全审查与报告，提前识别潜在的安全风险<br>·定期组织员工参加数据保护培训，增强信息安全意识并强化保密措施                                                       |

# 03 绿色运营 环保践行

## 理念

公司深刻地意识到全球气候危机已成为当前全人类共同面临的巨大挑战，积极采取措施保护环境是企业走可持续发展道路的必要条件。公司从环境合规管理出发，持续完善绿色发展的战略，积极应对气候变化。公司坚持绿色产品创新，减少能源损耗，整合利用资源，协同产业链伙伴共同推进循环经济，力争以低污染、更节能、生态环境友好的形象服务整个社会，提高企业的社会责任

## 我们的行动

- 环境合规管理
- 应对气候变化
- 高效资源利用
- 循环经济

# 亮点绩效

## 应对气候变化

- 公司连续 3 年获得 ISO 14064 温室气体核查证书
- 公司积极把握清洁能源机遇，2024 年光伏项目发电量 3,791,400 千瓦时
- 公司总部环保培训 1,604 人参与，员工覆盖率达 96.28%

## 高效资源利用

- 公司用水量达 89,370 立方米，单位营收用水量下降 6%
- 公司电子废弃物合规处理率 100%

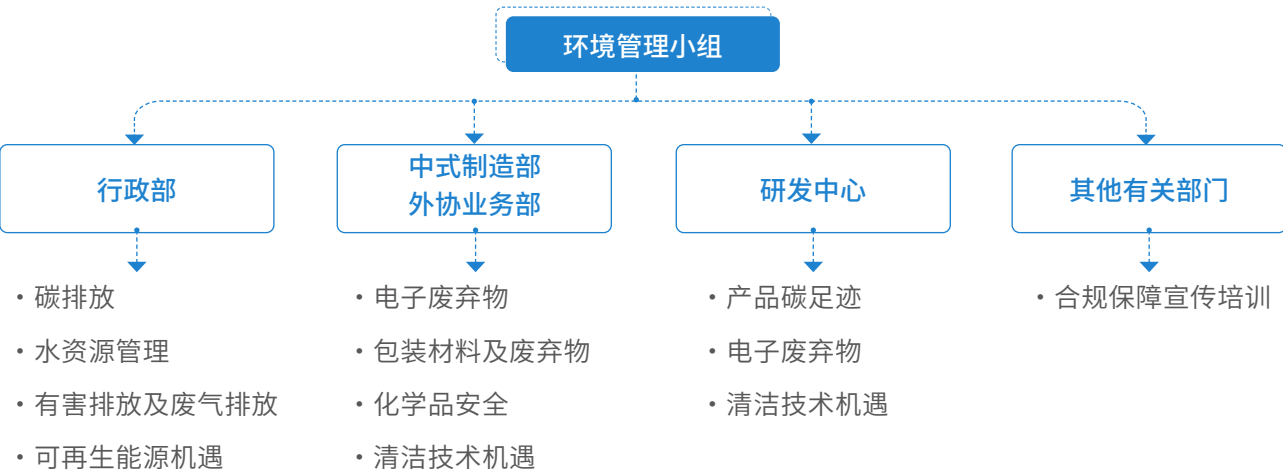
## 循环经济

- 在原有核心产品 VC800、T58B 的基础上，2024 年完成了 5 款产品的 WEEE 第三方检测
- Mcore 4、MeetingBar A50、3 款 SIP-T8X 系列产品、MeetingBar A25 等新品导入可回收材料，其中 Mcore4、3 款 SIP-T8X 系列产品的 PCR 材料占比超过 50%
- MVC S40 系列产品（包含 MCore Pro、MTouch Plus、SmartVision40）获得产品碳足迹核查声明
- DeskVision A24、MeetingBoard 获得能源之星认证
- 9 家包材供应商中 6 家已完成 FSC 认证，认证率达 67%

环境合规管理

公司严格遵守《联合国气候变化框架公约》《中华人民共和国环境保护法》《中华人民共和国固体废物污染环境防治法》等法律法规，制定了《亿联网络技术股份有限公司环境管理手册》《亿联网络化学品管理规定》《亿联废弃物管理办法》《亿联节能降耗管理办法》《亿联回收物料管理机制》等制度，建立健全环境管理组织架构，确定了由战略与 ESG 管理委员会牵头，联合各骨干团队的环境管理小组，覆盖行政、中试制造、外协业务、研发等多个领域，自上而下推动公司环境管理进程。

环境管理组织架构及重点工作议题



环境管理小组主要职责

- 根据国内外法律法规和行业标准，完善公司环境管理体系

- 降低自身运营所提供的产品与服务的环境影响

- 识别和监测环境相关风险

- 监督和保障环境管理措施有效实施

- 反馈和决策重要环境相关突发事件

- 评估和改善环境管理绩效

公司积极践行环保理念，每年组织环保培训，提升员工环保意识与专业技能，激发员工参与热情，为企业绿色发展持续赋能，共同构建可持续发展的生态环境。

案例 开展节能环保培训，提升员工绿色发展意识

2024 年 10 月，为推动公司绿色发展与可持续管理升级，公司总部就环境污染基础知识、固体废弃物处理、节能减排、节约用水管理及碳排放知识等核心领域，详细讲解了环境保护的法律法规要求以及各类废弃物的分类与处理路径，深度剖析了污染事件、节能减排管理等典型案例。此次 2 小时的培训共 1,604 名员工参与，占公司总部员工的 96.28%，以多元且务实课程内容设置、理论讲解结合实际案例的形式，生动诠释环保知识要点，增强员工实践能力与环保意识。



节能环保培训教材

2024 年，公司稳步推进环境管理相关工作，公司总部以及亿联通讯等 3 家分子公司已成功获得 ISO 14001 环境管理体系认证，并依据 ISO14001 环境管理体系标准，在全集团主要运营场所范围进行环境因素识别。此外，公司向产业链伙伴明确提出了环境管理体系认证的要求，携手上下游企业共同构建一个更加绿色、可持续发展的产业生态。



ISO14001 环境管理体系认证（公司总部、亿联网络北京分公司、亿联通讯，由左至右）

案例

开展环境因素年度评估，有效管控环境合规风险

2024 年 10 月，公司总部开展环境因素年度评估工作。公司总部各部门、各岗位识别了负责区域的环境因素，评估各环境因素的环境影响的重要程度，形成各部门重要环境因素清单，并汇总为公司总部重要环境因素清单。公司总部针对识别出的各重要环境因素，制定针对性的管控措施，对环境污染合规风险有效管控，参与环境因素识别的人员覆盖率 **100%**。

# 应对气候变化

公司始终将应对气候变化视为己任，以实际行动响应国家“双碳”战略，站在全产业链生命周期的角度、多方面发力，积极践行节能减碳工作，推动产业绿色低碳转型。本年度，公司首次参考《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）》和国际可持续发展准则理事会 (ISSB) 发布的《国际财务报告可持续披露准则第 2 号——气候相关披露》的建议，识别、披露公司的气候变化相关风险、机遇与管理工作。同时，公司 2024 年收到 CDP 气候变化问卷 B- 评级，保持了管理者级别的良好表现。

## CDP SCORE REPORT - CLIMATE CHANGE 2023

YEALINK LTD (Global)  
Your CDP score



CDP 最新评级得分报告

公司重视减排意识提升，外聘专家就 ISO 14064 碳核查工作、碳排放基础知识等内容，开展了面向公共关系部、行政部、证券部、财务部、人力资源部、研发中心、产品中心等多个部门的 30 名核心员工的宣贯培训，经过 2 小时的培训提升了员工对碳核算工作、“双碳”战略规划的理解，提升节能减排意识，促进公司绿色发展。



碳管理工作提升培训

# 治理

为了更好地应对气候变化，公司已依托 ESG 治理架构明确应对气候变化各层级组织权责，形成了“**战略与 ESG 委员会统筹、董事会办公室管理、环境管理小组落地执行**”的三层管理架构，提高气候行动的主观性和可持续性，高效推动相关工作落地。

# 策略

公司经过系统性地梳理环境绩效，结合公司自身业务与行业属性，积极响应国家“双碳”目标及全球减碳要求，逐步规划温室气体减排策略，按照规划践行节能减排管理工作，提升自身应对气候变化的适应能力，增加公司对气候变化的韧性。

## 应对气候变化策略

|        |      |                |                                                                                         |
|--------|------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 应对气候风险 | 风险适应 | 持续风险监控         | 针对识别的结果进行相关风险与机遇的梳理，以了解气候变化、宏观政策等对于公司业务、战略和财务规划的影响及未来发展趋势，针对不同类型风险制定应对预案。               |
|        | 风险减缓 | 持续研发生产绿色设计产品   | 不断健全绿色设计管理制度，致力于推进产品能耗的持续下降，并要求生产过程中使用更环保的原材料，提高对再生材料和可降解材料的使用比例，优先使用更安全的零部件替换环境影响高的零部件 |
|        |      | 实现全生命周期内有害物质管控 | 公司制定了严格的环境标准规范并要求供应商共同遵守，引进了业内领先的信息化管理系统,实现产品的全物质信息汇总和监督。                               |
|        |      | 实现全生命周期内绿色节能管控 | 不断开展产品全生命周期评价，鼓励供应商采用节能环保新材料，减少对环境的负面影响，并在欧洲和美国增设维修点，延长产品使用寿命。                          |
| 把握气候机遇 |      | 积极履行社会责任       | 随着行业发展节奏的加快，远程办公、远程教育和远程医疗的普及愈发重要，公司将不断进行产品迭代，提升解决方案的功能，帮助解决通信领域的痛点，提升远程交流效率。           |

风险与机遇识别

公司按照国内外标准要求，将气候变化风险主要分为与低碳经济相关的转型风险和与气候变化影响相关的物理风险，并结合公司自身业务与行业属性，识别、分析了公司可能面临的重要风险与机遇。

| 风险类别 |      | 风险描述                                                | 应对措施                                                                 | 财务影响                           |
|------|------|-----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 实体风险 | 急性风险 | 极端天气如台风、高温、洪涝等发生频率及严重性增加，可能损坏生产办公运营地建筑物，从而影响正常生产运营。 | · 制定应急预案，尽可能减少自然灾害带来的损失。<br>· 开展基础设施定期维护，提升自有设施的风险应对能力。              | · 运营成本上升<br>· 资产价值减少<br>· 营收减少 |
|      |      | 极端天气如台风、高温、洪涝等发生影响员工通勤安全，从而影响正常生产运营。                | 关注员工生命健康与安全，做好极端天气预警，提供员工健康安全、气候变化培训。                                |                                |
|      |      | 极端天气的发生影响供应链稳定，影响正常生产交付。                            | 积极关注供应商供货地点与线路，以及公司产品交付途径与线路的相应气象预报，供应链内部设有应对因台风等天气造成的业务中断应急预案。      |                                |
|      | 慢性风险 | 全球气候变暖、海平面上升等气候异常情况对长期、稳定的企业运营提出挑战。                 | 对运营地风险进行持续检测，在新建项目选址、建设开展合理规划和风控，考虑慢性气候变化风险。                         | · 运营成本上升<br>· 资产价值减少           |
| 转型风险 | 政策风险 | 深交所《指引》、欧美等国家地区的可持续法规、对碳足迹的要求落地，提升了信息披露和碳管理要求。      | · 关注气候变化相关政策及法规，制定气候应对策略。<br>· 建立科学的温室气体盘查机制，开展碳盘查及碳足迹核算工作，提升数据披露质量。 | · 运营成本上升                       |
|      | 市场风险 | 客户更倾向于选择具有良好 ESG 记录的企业产品，并且提高了对供应商的要求。              | 积极开发绿色低碳产品与服务，提前布局满足客户对于供应商和产品供货的 ESG 要求。                            | · 运营成本上升<br>· 营收减少             |
|      | 技术风险 | 公司因未及时识别与应用绿色低碳技术，导致产品低碳性能落后，可能会降低产品价值或失去订单。        | 推进绿色低碳设计，推动绿色循环、可再生物料使用，提升绿色研发能力。                                    | · 运营成本上升<br>· 营收减少             |

| 机遇类型   | 气候变化机遇描述                                | 机遇应对                                                     |
|--------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| 市场机遇   | 市场对于节能减排的要求上升，低碳产品需求增加。                 | 推进绿色低碳设计，抓住市场机遇，满足市场要求。                                  |
| 能源管理   | 减少化石能源消耗，提高清洁能源使用量及比重，不断优化能源结构。         | 使用可再生能源可助力公司能源使用结构转型，引入能源智能管控系统，将助力公司实现绿色、高效、低碳发展        |
| 资源效率   | 提高自然资源利用效率，减少人类活动对于外部环境的依赖与破坏，减轻生态环境负担。 | 使用更高能效的设备和材料，提高资源使用效率，降低能源成本                             |
| 气候变化适应 | 提前部署应对气候变化预案，减缓、规避气候变化风险带来的财物损失。        | 规划应对自然灾害以及气候变化的应急预案并开展应急能力提升活动，增加业务运营的稳定性，获得客户认可及长期合作关系。 |

指标与表现

公司为响应国家“双碳”目标，由环境管理小组牵头，聘请第三方机构依据 ISO 14064 要求，对公司总部进行了温室气体盘查工作、取得核查声明认证，依据盘查结果，发挥在产品和解决方案智能化、绿色化的技术优势，规划未来温室气体排放减量措施。



公司总部 ISO 14064 温室气体核查声明（2022 年度、2023 年度、2024 年度，由左至右）

公司总部 2022 年至 2024 年温室气体排放量

| 类别                   | 单位      | 2022 年   | 2023 年 <sup>注</sup> | 2024 年       |
|----------------------|---------|----------|---------------------|--------------|
| 范围 1                 | 吨二氧化碳当量 | 322.04   | 309.43              | 255.94       |
| 范围 2                 | 吨二氧化碳当量 | 2,563.32 | 3,352.70            | 2,918.15     |
| 总排放量<br>(范围 1+ 范围 2) | 吨二氧化碳当量 | 2,885.36 | 3,662.13            | 3,174.09     |
| 范围 3                 | 吨二氧化碳当量 | N/A      | 1,194,998.26        | 1,115,256.79 |

注：由于电力排放因子变化、产品使用阶段排放等因素，影响了企业总排放量变化与基准年相比较，变化幅度大于重要限度 5%，因此重新计算 2023 年数据。

高效资源利用

公司持续推进资源高效利用的工作，定期追踪运营的能耗、分析节能节水潜力，推动节能减排方案，竭力减少污染物对大气、水体、土壤及其他环境的影响，实现公司绿色、长期发展。

能源利用

公司积极响应节能减排号召，制定了《亿联节能降耗管理办法》，以责任落实到人的管理机制，对能耗负责人设置了各类季度能耗考核目标并与绩效挂钩，进一步加强能耗管理，促进节能减排项目的推进与落地，助力公司绿色低碳发展。

2024 年度能耗目标以及达成情况（部分展示）

| 能耗目标          | 目标描述                    | 达成情况 |
|---------------|-------------------------|------|
| 产业园立仓区域单平综合能耗 | 2024 年 Q4 达到 0.07 度 /m³ | 达成   |
| 清洁能源使用：光伏     | 光伏发电在园区消纳               | 达成   |

公司总部引入智慧能控系统、AloT 智慧物联平台等系统，借助上班、下班模式，一键开启／关闭各功能区区域的能耗设备，实现对于高耗能场景的实时、精准、智能化监测及控制，并以量化数据为依据形成《节能分析汇报报告》，定期进行能源评审，规划节能减排策略，持续监测和提升能源管理绩效，节约能耗。



能耗管理平台展示

公司致力于最小化自身运营对环境的不良影响，在能源管理上积极优化能源结构，积极推进分布式光伏建设，把握清洁能源机遇，通过升级设备、改进技术、智慧梯控、在产业园采用电叉车等措施，减少能源损耗，并完善《企业约车平台使用管理办法》以倡导绿色出行，助推绿色低碳发展。

节能措施，以实现绿色办公

**制冷设备管控**

公司总部中央空调统一管控，统一使用一级能耗变频空调。同时，大部分空调定时开关，并关闭不必要区域空调，根据空调气温调整机制，调节空调运行模式和温度。

**照明设施管理**

公司充分利用自然光和必要灯光，部分区域定时开启照明，关闭不必要灯光。

**隔热降温管理**

公司总部大楼西晒区域幕墙加装隔热窗帘，降低空调能耗。

**会议室智慧节能**

公司所有会议室加装传感器，检测到无人持续 15 分钟，则自动关闭灯光及空调。

**绿色出行管理**

优先派发新能源汽车作为员工因公出行用车，在运营场所加大配置新能源汽车充电桩的数量，鼓励新能源汽车作为员工购车首选。

**绿色办公倡导**

公司在空调控制面板、照明设备开关处，增加节约用电提示，向员工发送节能关灯提示海报，提升节能意识。

案例 引入智能通风调控技术，高效温控促进实验室能源节约

为解决产业园环境试验室因运行较多试验设备导致发热量比较大、环境温度要求控制在 30 度及以下等问题，亿联通讯对实验室进行了空间通风环境改造。亿联通讯通过将悬固定窗改为排风及回风口、加装 2 条排气管道和 2 台排风机、6—10 个排 / 送风口的风向导流百叶等改造措施，室内空气与室外冷空气相互交流，达到在不开空调的情况下，整体环境温度满足设备运行条件。该套系统适用季节为冬季（11 月 - 次年 4 月），使用后每月约节约能耗 7,600 千瓦时。



产业园实验室新风交换系统

案例

引入自研的智慧梯控系统，智能化办公促进节能减排

亿联网络自研并在公司总部投入使用了智慧梯控，旨在通过前端智能感知系统、结合 AI 调度策略，根据人流自动优化电梯运行，解决高峰时段候梯等候时间长、候梯人数多、目标楼层众多频繁停梯、能耗浪费等电梯调度问题。2024 年，公司总部大楼智慧梯控系统陆续安装完毕，通过对最早部署的 3 号楼电梯进行能耗跟踪，2024 年部署后用电量相比 2023 年同期降低了 13%。此外，智慧梯控系统提升了电梯整体运载效率，日均任务等待时长可从 46 秒缩至 24 秒，提升 47.8%。公司自研的智慧梯控系统不仅推动了自身办公场所的高效运营和节能减排，也助力更多企业实现绿色高效运营。



亿联网络智慧梯控

案例

屋顶光伏正式投用，促进公司能源结构优化

2024 年 2 月，公司充分利用产业园屋顶的闲置空间，产业园屋面光伏发电并正式投入使用，以“自发自用、余电上网”的模式，最大化地利用清洁能源，并通过增加电能质量处理装置，优化电能质量减少能耗和能源损失。自启动光伏发电后，截至 12 月 31 日，光伏项目已发电 3,791,400 千瓦时，进一步保障清洁能源使用效率，推动能源结构优化工作。



产业园屋顶光伏



案例

开展数据机房智能化改造，减少机组运行的能源消耗

为减少机房能源消耗、实现更节能更绿色的运营，公司总部部署了冷通道方案（Cold Aisle Containment，简称 CAC）、机房 UPS 高效转化，以及机房空调智能管控等系列节能改造方案，可降低机房的能效比（PUE）值，提高了能源利用效率。



CAC 冷通道方案

- 将机柜面对面排列形成冷通道，使得冷空气集中在冷通道内，提升制冷效率。
- 选用全年能效比为 4.13 的一线高效能的精密空调，确保能够提供足够的冷空气量，以“下送风 + 上回风”的循环送风模式，降低能耗排放。
- 通过加装空挡板、地板通风板实现气流管理，防止冷空气和热空气混合，确保冷空气能够均匀分布。

UPS 高效转换

- 选择一线 UPS 设备，高转换效率 UPS，转换效率高达 96%，减少能源损耗。

机房空调智能管控

- 对机房空调设备以群控模式，进行动态负载调整，实现精准制冷。

公司总部机房智能化改造综合措施

关键绩效

2024 年，公司用电量达 **19,407,305.44** 千瓦时；柴油消耗量（包含发电机、柴油车）达 **2,144.94** 升，汽油消耗量（包含公司用车）达 **3,510.16** 升。

水资源使用

公司严格按照国家法律法规，不断探索提高水资源利用效率的方法和机制，制定了节水管控策略，加强水资源优化配置和节约保护。公司取水主要来自市政供水，大力采用节水技术，通过安装节水器具等方式提升水资源利用效率。

节水策略及措施

**节水宣贯：**公司在用水区域张贴节约用水的标识、日常宣导以进行提醒。

**滴漏跑冒检修：**全公司内，一旦发现有漏水现象，立即向管理人员反映，并进行修理。

**水资源使用监控：**公司每月及时统计通报各楼层用水情况。

**部署节水设备：**公司加装节水饮水机，感应出水的水龙头等节水设施。

**智能绿化灌溉：**公司总部引入智能灌溉系统，对喷泉泵、叠水泵分时段、分季节运行，减少浇灌带来的水资源浪费。同比 23 年 7-11 月，公司总部节约浇灌用水 1,364 吨，同比下降 6%。

关键绩效

2024 年，公司用水量达 **89,370** 立方米，单位营收用水量下降 **6%**

污染物及废弃物管理

公司重视全流程的节能减排，严格遵守国家及运营所在地的相关法律法规，加强对自身及委外工厂的废水、废气等污染物，以及废弃物的管理，内部进行实时监测并定期开展检测与评估，削弱排放对环境的负面影响，响应国家建设资源节约型、环境友好型社会的方针。

废水废气处理

公司主要废水为生活污水和消防用水，主要废气为厨房油烟及地下车库废气。公司持续完善废水、废气管理机制，最大程度减少用水量、废水量及废气量。此外，公司采取科学排放措施，针对废气设计专门排放管道或排气系统，废水则需经预处理后排入市政管网。2024 年，公司**未发生**废水、废气违规排放等负面事件。

废弃物管理

公司秉持减量化、资源化、无害化的“三化”原则，严格执行《废弃物管理办法》，建立了“分类 – 收集 – 清点 – 处置”的管理流程，与具有专业资质的第三方签约并分类处置废弃物，实施全过程监控和数

据记录，保障规范性和可追溯性。2024 年，公司**未发生**废弃物违规处理等负面事件。

一般废弃物处理措施

可回收废弃物

·各部门将可回收废弃物收集、标识、分类存放，由行政部集中送至回收站处理。

不可回收废弃物

·厨余垃圾送到楼层物业指定垃圾箱，由物业保洁员统一处理；

·生活垃圾实施定点分类存放管理，按环保要求定期完成生活垃圾清运工作。

公司制定《亿联网络化学品管理规定》《化学品应急预案》，以确保各环节符合相关安全标准，并对内部所有可能接触和产生的化学品进行普查、分类，实现精细化管理。同时，公司定期开展风险识别、日常巡检维护、应急管理，组建现场处理应急小组，并将化学品以及电子废弃物、危险废弃物交由具备专业资质的处置机构转运、处置，并设有台账留底。

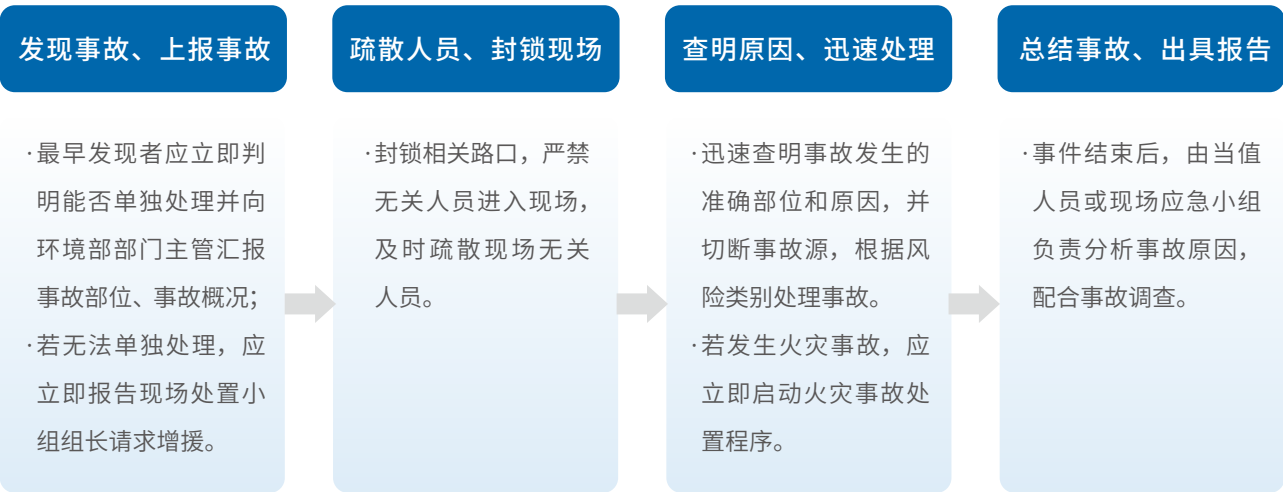
化学品、电子废弃物及危险废弃物管理措施

公司严格按法律法规要求管理化学品、电子废弃物及危险废弃物。

在总部，亿联网络的化学品、电子废弃物及危险废弃物实行定点存放、统计，定期送到产业园，委托产业园统一处理。

在其余运营地，化学品、电子废弃物及危险废弃物均存放在指定位置并明显标识，由行政部通过有相关废弃物处置资质的单位进行回收和处置。

化学品及危险废弃物应急管理流程



关键绩效

2024 年，公司产生的废弃物总量 **440.7** 吨，可回收废弃物（废品、纸皮回收）**37.9** 吨，电子废弃物合规处理率 **100**%。

生物多样性保护

随着全球对于生物多样性的关注提升，公司认同“昆明－蒙特利尔全球生物多样性框架”，严格遵循《关于进一步加强生物多样性保护的意見》《中华人民共和国土壤污染防治法》和《地下水管理条例》等国家相关法律法规和政策，持续监控其运营地、业务活动可能对生物多样性造成的影响，并在运营地因地制宜地种植绿化，设置生态环保宣贯标语，竭力保护周围的生态环境。2024 年，公司未发现存在对生物多样性产生重大影响的情况。



生态环保宣贯标语



因地制宜的绿化种植



循环经济

公司积极响应循环经济的要 求，协同产业链伙伴，从原辅材料、设计研发、生产、包装、产品维修及回收处 置等各环节，逐步建立一系列节能降耗、减污增效的综合管控机制，推动绿色价值 链打造，促进低碳可持续发展。

绿色产品

公司以绿色产品设计研发为重点，制定了《环保物质管理规定》，要求产品使用物质首先要符合环保法规要求。并在此基础上，公司形成产品和企业绿色设计理念与标准，导入 GRS 认证、产品碳足迹等工作，并将研发中心设为环境管理小组的重要组成部分，推进绿色工艺技术突破和集成改造，把握、应用清洁技术，探索更节能、便捷、高效的产品。

产品绿色可回收

公司从产品本身入手，依据国际法规要求充分融入易回收的特性，不断探索 PCR 材料的导入和应用，推行 GRS 产品认证工作，逐步提高可循环或可回收零部件的比重，提高资源利用率，发扬绿色发展理念。

关键成果

在原有核心产品 VC800、T58B 的基础上，2024 年完成了 **5** 款产品（包括 SIP-T58W 及 SIP-T58W Pro 系列产品、BH71 PRO、UH37、WH64）的 WEEE 第三方检测，进一步确认了公司产品对 WEEE 指令的符合性。

案例

引入 PCR 材料应用，推进 GRS 产品认证工作

2024 年，为响应欧盟及国内外对循环经济、绿色产品的高关注，公司经过深入调查研究、缜密的可行性分析、多轮的调试打样以及和各个相关部门沟通探讨，最终确定了在 Mcore 4、MeetingBar A50、3 款 SIP- T8X 系列产品、MeetingBar A25 等新品导入可回收材料，其中 Mcore 4、3 款 SIP- T8X 系列产品的 PCR 材料占比超过 50%，以上产品已于 2025 年 3 月完成 GRS 认证。



产品绿色减排

公司重视产品节能减排的特性，积极开展绿色产品认证等工作，践行绿色低碳发展的承诺，向公众和消费者推广绿色产品。2024 年，公司率先针对 MVC S40 系列产品（包含 MCore Pro、MTouch Plus、SmartVision 40）聘请第三方专业机构，按照 ISO 14067 国际标准开展碳足迹核查并获得了产品碳足迹核查声明，有助于识别可优化改进的高潜减碳环节。此外，公司重视产品全生命周期的环境影响管控，依据 GB/T24040-2008、GB/T24044-2008 以及 GB/T 32161-2017 提及的生命周期方法，对典型产品 VC800 开展产品全生命周期（LCA）评价，识别了该款产品全生命周期各阶段的重要环境影响，明确了同类产品环境影响管控的重点。



ISO 14067 产品碳足迹核查声明（MCore Pro、MTouch Plus、SmartVision 40，由左至右）



**亿联  
MCore Pro**

产品碳足迹为  
**709.57** kgCO<sub>2</sub>e/pc



**亿联  
MTouch Plus**

产品碳足迹为  
**376.83** kgCO<sub>2</sub>e/pc



**亿联  
SmartVision 40**

产品碳足迹为  
**763.55** kgCO<sub>2</sub>e/pc



**亿联 DeskVision A24**

中国节能产品认证  
能源之星



**亿联会议平板 MeetingBoard**

中国节能产品认证  
中国环境标志产品认证  
能源之星



**亿联融合通信视频会议平台 (YMS)**

中国节能产品认证



**亿联 VC800**

工信部绿色设计产品

绿色包材

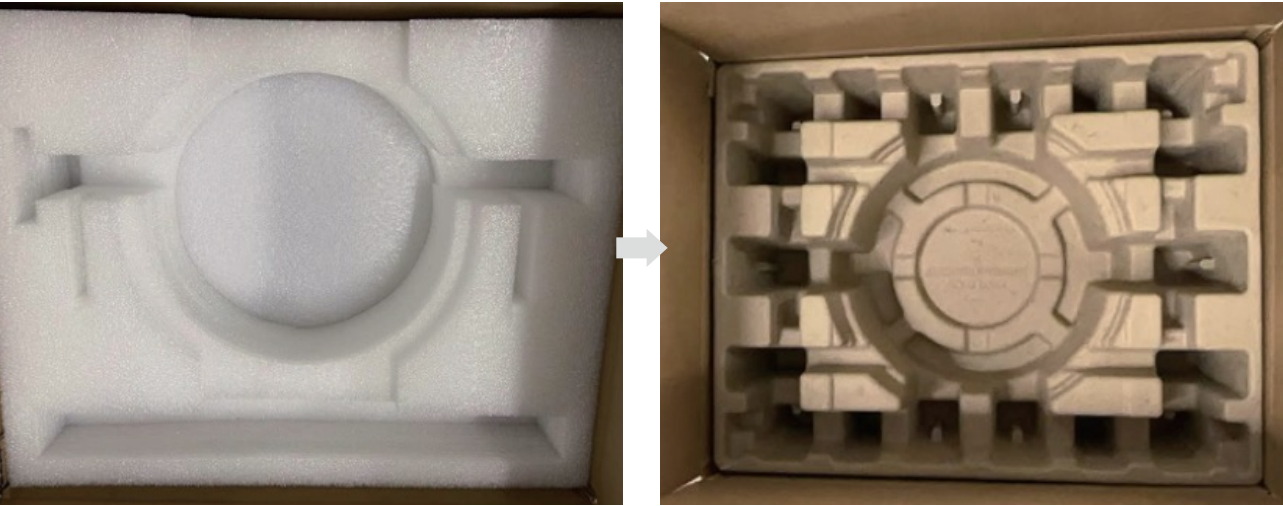
公司进一步把控包装材料的可回收性，优化包装设计，采用绿色纸托替代不易降解且易燃的珍珠棉。此外，公司设立废弃包材回收区域，携手合作伙伴使用循环周转箱、回收废弃包材的同时，鼓励包材供应商开展 FSC 绿色包材认证，共同探索零毁林法案落地执行的可行性，并且与物流公司协作使用循环快递箱等绿色包材以减少物流过程的碳排放。

关键绩效

2024 年，**25** 家合作伙伴使用循环周转箱、**13** 家供应商已承诺回收废弃包材；**9** 家包材供应商中 **6** 家已完成 FSC 认证，认证率达 **67**%。

案例 使用环保材料替代珍珠棉，增强包材绿色可循环特性

为优化初始包材存在的不易分解、易燃等问题，公司将 CM20 产品包材替换成具有无毒无害、保护能力佳、取材方便等优势的绿色环保材料，并于 2024 年 9 月正式实施，该材料可由纸箱边角料、新闻纸、白色纯木浆、报纸、回收纸等为原料，可循环利用，减少对环境的污染。



使用纸托替代珍珠棉

循环回收

资源循环利用在全球经济中的重要性愈发凸显，为此，公司设置了维修、回收等制度与管理机制，全面推进循环利用工作，提升产品及办公用品的耐用性和使用寿命，以提升资源利用率，减少电子废弃物对环境的危害，彰显公司社会责任担当，为行业树立绿色发展标杆。

公司循环回收措施

产品

· 在欧洲和美洲设置维修点  
· 设有线上维保管理系统  
· 与第三方专业机构签订海外合规、回收协议  
· 配备产品保修卡、产品配件替换指引卡（如《BH76 Plus 耳罩替换指引卡》）  
· 开展海外以旧换新活动

办公用品

· 制定了《设备管理程序》《故障呆滞主机周期性维修利旧、报废指导方案》等管理制度  
· 对于维修、报废办公设备登记并形成《设备台账》  
· 对总部电脑设备每年定期评估，**分级梯次利用**，对于有价值部件拆出重新组装，剩余无价值部件废弃



案例 开展以旧换新活动，助力循环经济实践

2024 年 2 月，公司推出了为期近一年的设备以旧换新活动，以积极响应全球循环经济发展。客户可将 Yealink MVC 系列的旧视频会议设备换购新一代 MVC 系列产品，最高能享受 35% 的折扣优惠。公司在为客户提供升级会议体验的同时，有效减少电子垃圾，提升资源利用率。



海外以旧换新活动海报

# 04 合作共赢 共同成长

## 理念

公司重视伙伴关系，与供应商协同发展，降低冲突矿产等社会、环境风险，努力打造永续发展的供应链。公司致力于以高质量的产品服务和雄厚的创新实力满足客户的需求，形成绿色和谐的产业生态，共同履行企业社会责任

## 我们的行动

- 供应链安全
- 创新驱动
- 产品和服务安全与质量

# 亮点绩效

## 🌿 可持续采购

- 公司供应商参与社会责任问卷调查的数量为 108 家，对 55 家核心供应商进行现场审核，签订带有 ESG 相关条款的供应商 101 家
- 公司目标供应商中参加冲突矿物调查供应商数量为 104 家
- 公司（含总部）可持续采购培训累计 312 人参与，相关岗位人员覆盖率 100%

## 💡 研发实力

- 公司研发投入 5.59 亿元，研发人员 1,117 人，占比 51.5%

## 👥 产品质量与客户服务

- 公司 OQC 抽检合格率达 99.28%
- 公司 Ticket 系统累计为客户提供服务 59,254 次，客户反馈解决率达 98%
- 客户满意度达 88.3%

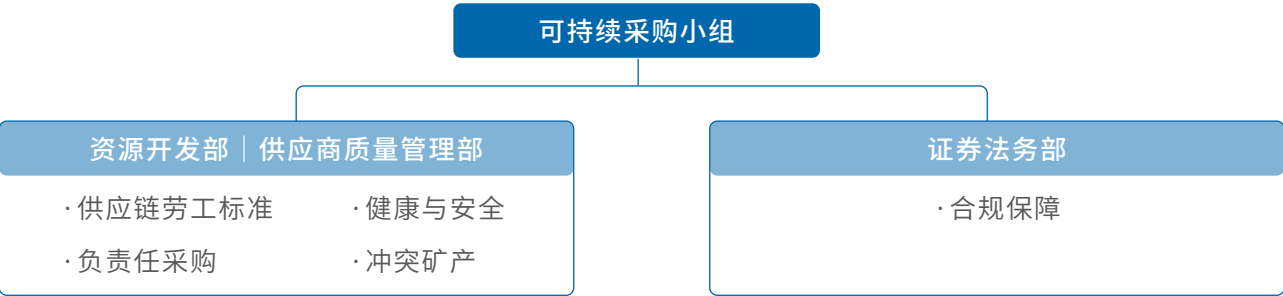
供应链安全

公司始终将供应链安全视为企业运营的重要组成部分，积极践行可持续采购理念，选择符合环境保护和社会责任标准的供应商，确保采购环节符合国际要求。与此同时，公司积极应对冲突矿产问题，确保其产品不含来自冲突地区的矿产资源，推动供应链的伦理化和透明化。

供应链管理

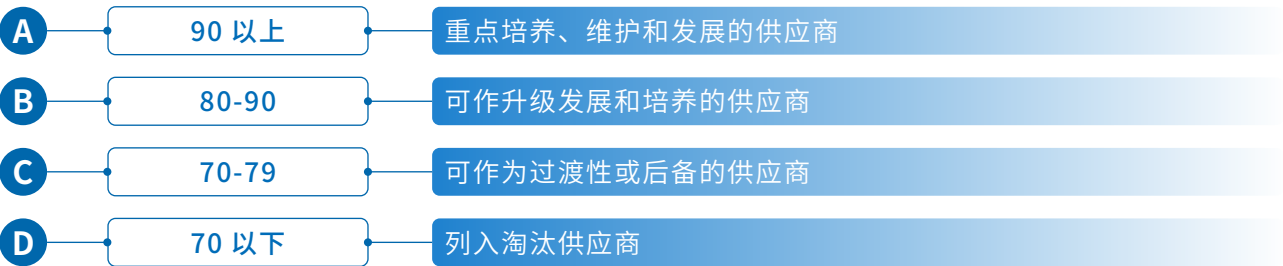
公司制定了《供应商保密协议》《供应商质量协议》《供应商环保协议》《合作伙伴廉洁承诺书》《廉洁守则》等多项制度协议，为供应商提供了明确的行为规范，确保双方合作的透明性和合规性。同时，公司还成立了可持续采购小组，专注于识别、监督和评估供应链中可能存在的可持续性风险，及时采取有效应对措施，有效保障公司在供应链中的社会责任。

亿联网络可持续采购小组及重点关注议题



公司密切关注相关法律法规、政策以及行业标准的变化，推动公司及产业链上下游合作伙伴的合规与可持续发展，建立严格的供应商分级评价与考核标准，从质量、交付、配合度等维度进行全面考核，进一步加强了供应链的管理并持续推进优化工作。

供应商评价与考核结果应用



可持续采购管理

公司要求供应商在准入前签署《环保符合性保证书》《供应商质量协议》《合作伙伴廉洁承诺书》等，并依据《供应商社会责任行为准则》编制了社会责任管理调查问卷，涵盖劳工人权、健康安全、环境管理、商业道德和管理体系等五个模块。2024 年，共有 108 家供应商填写了问卷，对核心供应商进行现场审核达 55 家，签订带有 ESG 相关条款的供应商 101 家。

《供应商社会责任行为准则》重点关注内容



案例 开展供应链 ESG 责任要求培训，赋能员工及供应商 ESG 工作水平

2024 年 3 月，公司（含总部）以供应商环保管理要求、供应商环境和社会责任要求为主题，就产品相关的环保法规、供应链行为准则管理、供应链人权及环保要求开展了可持续采购培训。此次培训共计 2 小时，以线上和线下结合的形式，邀请了资源开发部、供应商质量管理部、研发中心等 312 名员工以及 40 名亿联网络供应商参与培训，公司采购部等相关岗位人员培训覆盖率达 100%，丰富了受训者供应链 ESG 管理的理论知识及实际操作能力。



培训现场

培训教案

## 冲突矿产管理

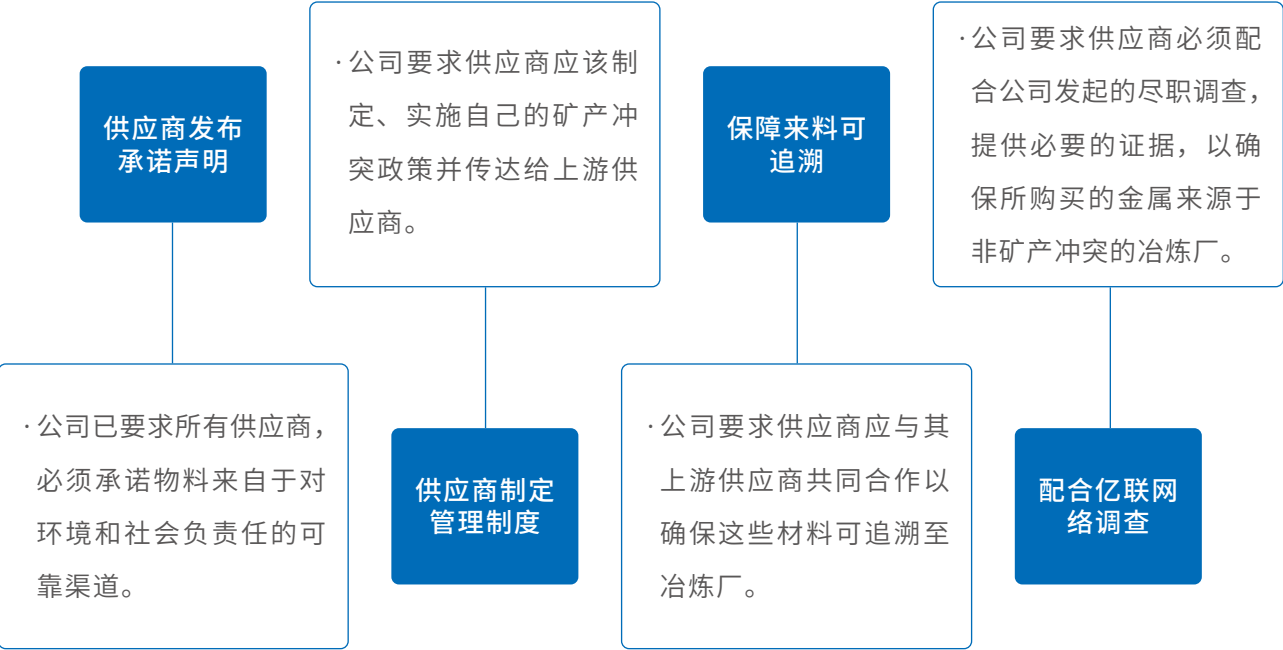
公司不断完善和落实《环保符合性保证书》和《禁用冲突矿物承诺与政策》等制度，要求供应商填写 REACH 调查登记、RMI CMRT 和 RMI\_EMRT 调查表，确保不采购或使用可能导致冲突的矿产材料，并要求供应商管理上游及原料供应商，全链路杜绝使用冲突矿产，规范全供应链的管理。2024 年，104 家供应商已完成冲突矿产调研。

亿联网络冲突矿产承诺

亿联网络承诺本公司以及下属分、子公司，遵守经济合作与发展组织（OECD）及负责任的矿产倡议（RMI）等国际公约和行业倡议，不使用及不购买来自刚果民主共和国等冲突区域（刚果矿脉之矿产区域）所产出的锡、钽、钨、金和钴等矿物（简称“冲突矿物”），明确要求公司供应商不得使用来自这些冲突地区的冲突矿物。



### 冲突矿产供应商管理要求



## 创新驱动

公司始终坚信创新源于技术积累，践行研发应围绕产品的创新关键技术点，提升核心竞争力，以多年研发经验及一系列自上而下、自下而上的管理方式相互支撑、形成研发优势。公司重视知识产权保护以维护公司研发成果，进一步巩固专业、创新的品牌价值，并且尊重科技发展引申出的伦理规范，从而助力公司长远、高质量发展。

## 研发创新

公司制定了《技术预研制度》，保障和规范对前瞻性技术、关键技术或技术难点的立项研究和落地可行性，从而提升新品创新的成功率，增强整体研发实力和产品竞争力。公司不断完善《实验室日常管理规范》《实验室仪器设备管理制度》等制度，引入先进的硬件设备，通过自校和外部实验室数据比对相结合，提升研发测试过程中的测试精度。

研发战略

加快推出各形态产品，提升底层音视频算法和处理技术能力，提升云平台架构能力，通过核心技术的优势，实现全球万级并发量

研发人才是公司研发创新的重要内驱力。公司重视研发人才的培养，鼓励并为各个岗位的人才提供专业发展的资源，并持续优化人才牵引机制，通过高价值项目的目标牵引和完备的激励计划，以“价值 + 目标”的双引导模式提升人才竞争力，培养一支高质量、高专业度的研发团队。近 5 年来，公司超过 50 余人获得国家、省、市、区级高层次人才荣誉，如国家“万人计划”科技创业领军人才，福建省、厦门市高层次人才（A/B/C 类），厦门市拔尖人才，厦门市青年创新人才，湖里区重点产业人才等，人才竞争力不断提升。

关键绩效

2024 年，公司研发人员达 1,117 人，占总员工数的 51.50%，其中，研发人员获得本科及以上学历达 99.6%、硕士及以上学历达 14.6%。

## 科技伦理

在当下科技飞速迭代的时代，AI、医药等前沿领域的科技伦理议题备受瞩目。尽管公司业务暂未大规模涉足 AI 及医药行业，但科技伦理的影响无远弗届，公司认为科技伦理不仅关乎特定行业的健康发展，更与社会福祉紧密相连。基于此，公司将持续关注并审慎管理科技伦理议题，追踪国内外政策发展，积极履行社会责任，为营造健康的科技生态贡献力量。

知识产权保护

公司严格遵守法律法规，制定《知识产权管理规范》《专利申请制度》《知识产权文档管理细则》等制度，以规范知识产权的全流程管理，引入了专利地图，系统性、针对性地规划和部署专利申请，保障知识产权信息的安全与可追溯性，提升知识产权管理的战略价值。

截至 2024 年 12 月 31 日，知识产权数量

| 项目      | 单位 | 2024 年数量 | 同比增幅  |
|---------|----|----------|-------|
| 累计持有专利  | 件  | 744      | 18.3% |
| 其中：发明专利 | 件  | 455      | 5.8%  |
| 软件著作权   | 件  | 137      | 13.2% |
| 商标      | 件  | 257      | 66.9% |

产品和服务安全与质量

公司组建产品质量安全小组，从深入材料标准的研究与制定、材料供应商的分级管理、品质管理过程的管控、新品的风险拦截与优势形成、替代料保质保量的导入，这五个环节进行严格的监督管理，监测和评估产品全生命周期质量安全风险，保障相关部门有效执行产品质量安全策略，为客户提供高质量的产品与服务。

产品质量安全小组及关注议题



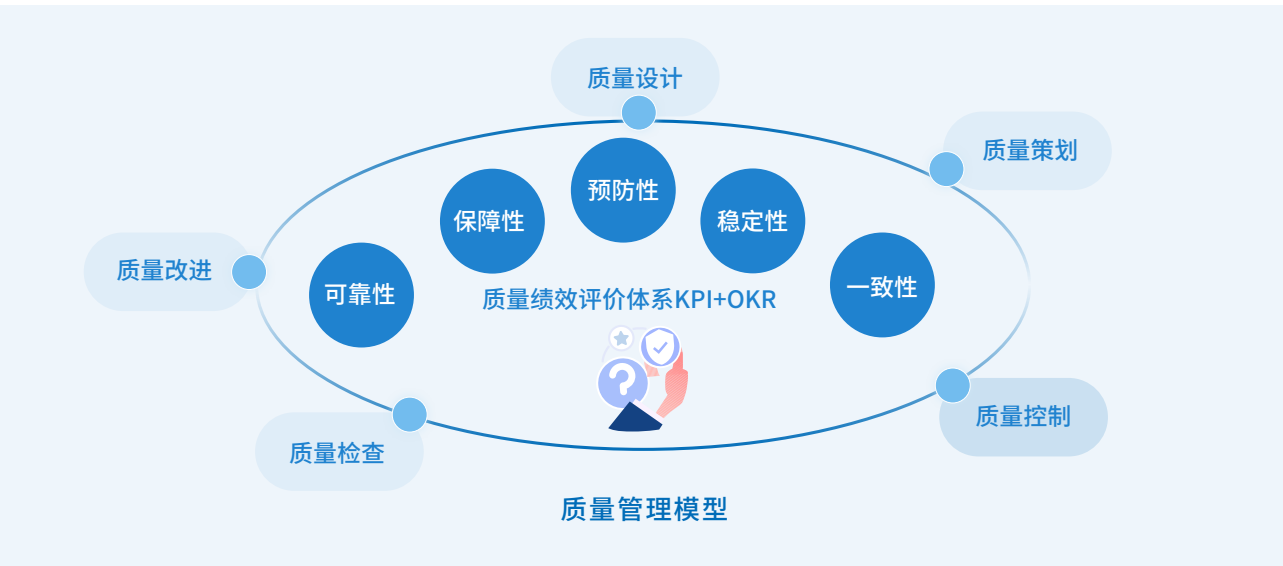
质量管理

公司严格遵守法律法规，制定《检验管理程序》《不合格品管理程序》《纠正措施和持续改进管理程序》《生产小概率异常报警机制》等制度，制定了品质管理的战略规划及战略目标，建立以“KPI + OKR”的质量管理模型，形成以客户视角的在线评审机制。此外，公司致力于提升质量板块员工的专业能力，加强产品品质把控能力，促进质量管理升级。

品质管理战略规划

品质管理战略规划

以设计预防、过程防呆为目的，深入质量细节，追求千分之一也要解决的心态，实现质量数据信息化管理，使公司产品质量成为企业通信行业的标杆



关键绩效

2024 年，公司共开展 7 场 OQC 培训，就产品的测试、首件等类型的不良现象进行了培训。其中，2024 年 12 月开展的 BH76 的 OQC 培训特定岗位员工覆盖率达 100%。

公司采用外协加工模式，对于产品生产、品质把控以及外协厂管理设有完整的产品质量检验流程，定期对外协厂进行考核并对考核出现的问题形成 8D 报告，监督推进问题整改及后续类似问题的规避，不断提升产品抽检合格率。同时，公司通过 MES 系统，实现委外订单物料信息可查可追溯、对产品质量全流程的品质把控。

关键绩效

2024 年，公司 OQC 抽检合格率达 99.28%。

案例

加强品质把控工作，大幅提升产品包装错漏率

公司通过包装工序的调整、增加电源等物料的抽检管控等管控措施，实现了自互检落地，有效管控了电源二次上线的混电源问题。此外，公司就线材长度、类型、使用管控搭配等内容积极开展培训，并培训后下发文件，提高员工对配件认知度。2024 年，包装错漏率由 0.9% 降低到 0.5%。

公司顺利通过 ISO 9001 质量管理体系认证，产品销售至全球 140 多个国家和地区，获得多国产品认证，例如中国国家强制性产品认证证书、欧盟 CE 认证等。



ISO 9001 质量管理体系认证证书

客户服务

公司重视用户的合理反馈与需求，不断完善服务体系，制定《项目售后服务管理计划》《主推及独家跟进规范》等制度，组建专业、快速、高效的技术响应团队，建立“原厂和经销商”双重服务体系，本地化服务与专业技术团队组合，并通过售前支持、培训服务、售后维护为客户提供现场培训、产品解说、技术服务等多样的全过程服务，增强客户黏性，巩固和提升品牌形象。

客户服务体系



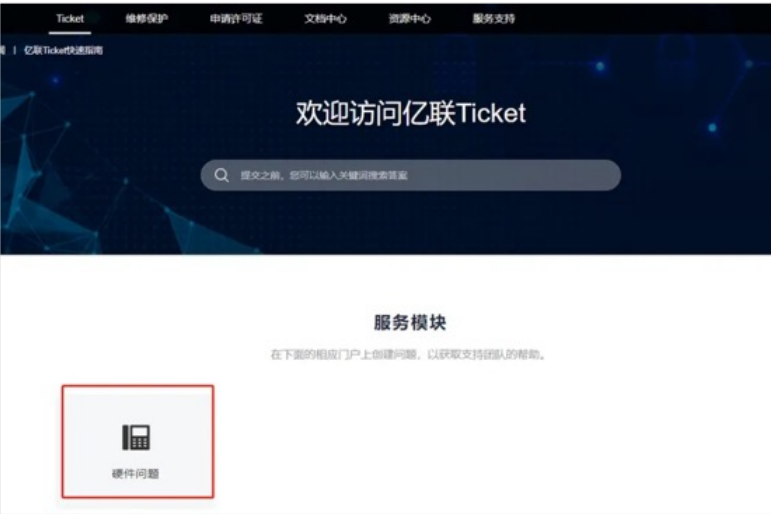
客户支持措施



客户权益保障

公司制定《客户投诉及退货管理程序》《Yealink Warranty Service》《设备寄回流程标准操作》《亿联公司视频会议系统渠道合作伙伴售后维保政策》等规范性文件，提供了《硬件问题反馈流程》《问答助手使用指引 & 工具宣导》等指南手册，与客户签订的产品采购、产品运维协议，列明售后维保政策、售后维修管理渠道，以确保退换货流程的规范、有效运行。

公司设置了如电话、官网、邮件、微信公众号的智能客服、自助工单系统 (Yealink Ticket System)、技术支持热线、Teams Chat 等多元化的反馈渠道。其中,自助工单系统通过关键字、模块化问题引导，可实现较大程度的自动化处理，进一步提升客户服务效率，保障客户的合法权益。



亿联 Ticket 反馈平台

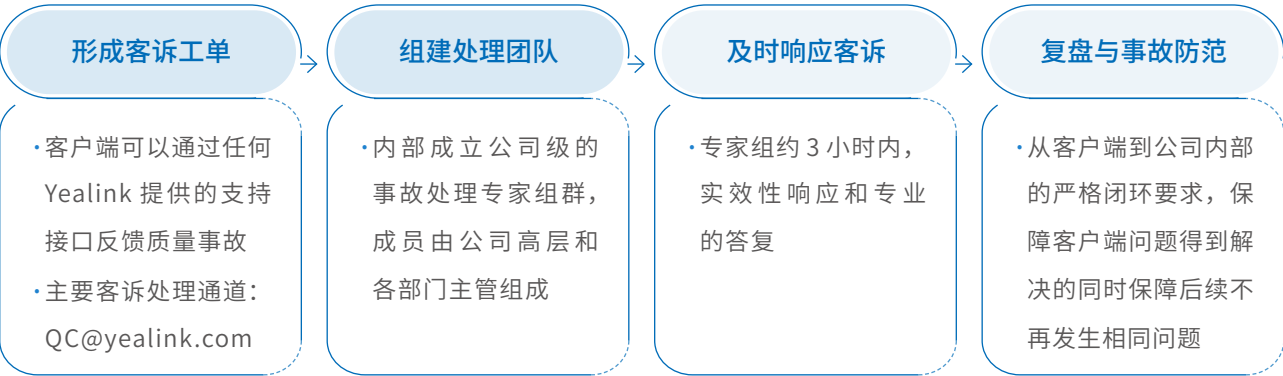
关键绩效

2024 年，公司 Ticket 系统累计为客户提供服务 **59,254** 次，客户反馈解决率达 **98**%。

客户投诉管理

公司制定《客户投诉及退货管理程序》等制度文件，基于客户所在国家及区域，明确规定了问题响应速率，厘清了产品问题处理方法及程序，确保客户的投诉或退货能得到及时、有效、妥善的处理。公司把顾客投诉信息传达至各相关部门，保存并定期分析客诉数据，追踪并及时反馈处理情况，直至闭环结束，并在全公司范围内进行共享，促进产品服务质量的持续改进。

客诉处理流程



客户赋能及满意度管理

公司重视赋能客户服务人员和客户及生态圈伙伴，制定了《Yealink 大客户体系培训流程》等管理规范，积极开展能力储备的培训和活动，在海外新设亿联网络客户体验中心，在线上设有亿联学习与成长中心、亿联网络合作伙伴中心等资源平台，以“共同、共享、共赢”为愿景，向所有合作伙伴开放资料库和专业技术信息，加强合作伙伴关系，实现全方位、一站式赋能。



亿联网络合作伙伴中心

案例 亿联网络客户体验中心开幕，全方位展示产品及解决方案

2024 年 6 月，亿联网络 DACH 区域和法国的 Yealink 客户体验中心（CEC）在慕尼黑和巴黎开幕，微软、海信等生态合作伙伴也出席了此次开幕式。此次体验中心全方位展现了亿联的重点产品及解决方案，设置了新品演示、互动体验、解决方案演示、客户知识共享等环节，并由公司团队与客户深入分享与探讨行业见解，展现了公司对客户需求的理解与关注。



客户体验中心开幕

为进一步加深与客户的沟通、加强对客户需求的理解，公司建立客户满意度测量体系，每年策划《客户满意度调查宣传推广方案》及满意度调查，针对不同产品顾客设置不同测量指标并采用不同的测量工具和方法，将调查信息分析评价形成《顾客满意度报告》，用于决策改进和方案提升。

满意度调查流程



关键绩效

2024 年，客户满意度达 **88.3%**。

# 05 赋能员工 活力同行

## 理念

公司专注于打造一个全面的劳工管理体系，将员工权益保护置于核心位置，并以人才发展战略为坚实支撑。同时，公司为员工提供多元化的培训和学习平台，激励员工持续提升自我，追求专业卓越。在职业健康与安全方面，公司恪守相关标准，采取前瞻性措施，定期开展风险评估和应急演练，确保员工在安全、健康的环境中工作，体现公司对员工福祉的深切关怀和对可持续发展的坚定承诺

## 我们的行动

- 劳工管理体系
- 员工权益保护
- 人才发展战略
- 职业健康与安全

# 亮点绩效

## 🏆 员工权益

- 公司少数民族员工 62 人
- 公司就集体协议内容、工作条件单独开展了 2 次会议，与员工集体协议签订比例达 100%
- 公司女性员工 741 人，其中：女性高管及骨干占比 24%；女性研发人员占比 23%
- 公司女性员工专属活动投入为 113,188 元，覆盖 711 名女性员工
- 公司(含总部)多元化、歧视和 / 或骚扰培训总时长 2 小时，累计 2,169 名员工参与，员工覆盖率达 100%
- 公司员工综合满意度达 83.4%，累计调查次数 34 次，累计调查 9,012 人次

## ★ 发展激励

- 公司接受定期绩效评估的员工数量占比为 100%
- 员工培训共计 369 场，总时长达 91,680 小时，人均时长达 42.27 小时，各类培训覆盖率达 100%
- 公司员工专业技能提升培训共开展 264 场，总时长为 17,083 小时，人均时长为 29.61 小时，覆盖率达 26.60%
- 2024 年限制性股票和股票期权覆盖的员工人数的百分比为 19.7%。

## 🎁 员工福利

- 扶助基金会累计帮扶员工 143 人，扶助投入达 2,617.55 万元
- 公司维生工资调查 100% 覆盖员工，100% 员工满足维生工资

## 🛡️ 健康安全

- 公司员工体检投入总计 811,983 元，体检覆盖率 ( 入职满一年员工 ) 达 100%，健康安全风险评估比例为 100%
- 公司开展各类应急演练 16 场
- 未发生因工伤而导致的死亡事件

劳工管理体系

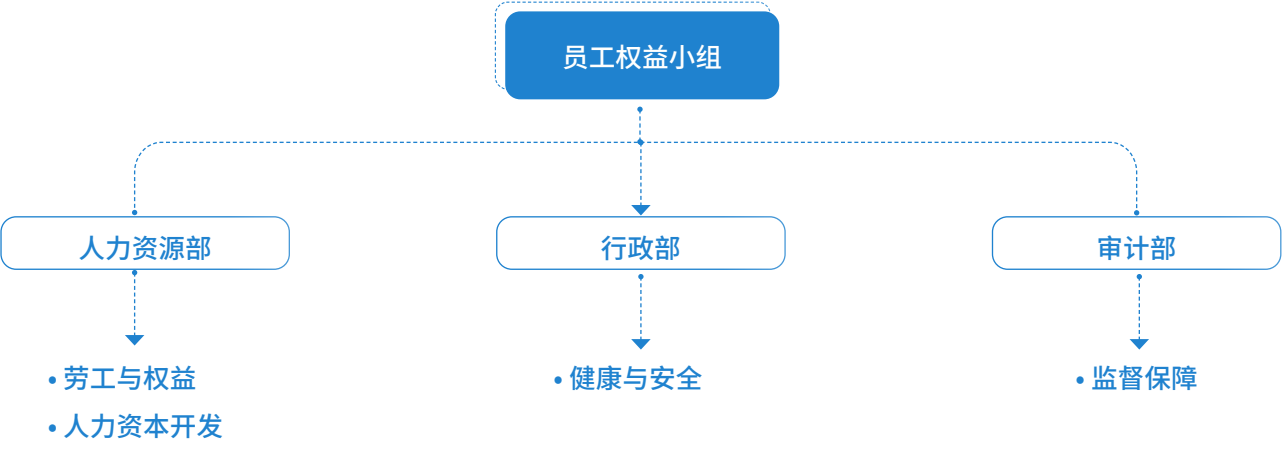
公司秉持高度的社会责任感和对员工权益的尊重，严格遵循《联合国全球契约十项原则》《世界人权宣言》《国际劳工组织关于工作基本原则和权利宣言》《国际劳工组织公约》《联合国工商业与人权指导原则》等国际权益公约，全面执行《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《女职工劳动保护特别规定》等法律法规，持续深化劳工管理体系建设，精心打造了一套全方位、多层次、系统化的劳工管理制度框架，覆盖从员工招聘、绩效考核、薪酬福利、职业发展、劳动关系维护到员工关怀等员工职业生涯的各个关键环节，确保各项管理流程规范、透明、高效。

| 亿联网络现行主要劳工管理制度 |                  |
|----------------|------------------|
| 员工权益与行为红线      | 《劳工与人权管理手册》      |
|                | 《员工手册》           |
|                | 《员工职业道德与行为准则》    |
|                | 《员工红线行为》         |
|                | 《商业道德行为管理手册》     |
| 考勤管理           | 《考勤管理制度》         |
|                | 《工作时间弹性调整制度》     |
| 绩效管理           | 《员工绩效管理办法》       |
|                | 《高价值项目管理办法》      |
| 调动管理           | 《内部调动管理规定》       |
|                | 《晋升与降职管理制度》      |
| 招聘管理           | 《招聘管理制度》         |
|                | 《内推规则》           |
|                | 《离职员工返聘管理办法》     |
| 培训管理           | 《导师制管理规定》        |
|                | 《应届生转正管理办法》      |
|                | 《外派培训管理规定》       |
| 任职资格管理         | 《员工专业任职资格认证管理规定》 |
| 薪酬与激励管理        | 《薪酬管理制度》         |
|                | 《项目激励制度》         |
|                | 《员工扶助基金会章程（第三版）》 |
| 职业健康管理         | 《职业健康与安全管理手册》    |
|                | 《劳保用品管理制度》       |

员工权益保护

公司坚持公平、公正的用人原则，组建了员工权益小组，全面负责员工权益的综合管理，致力于营造一个安全、健康、多元且平等的工作环境，推动员工在民主、开放的氛围中发展。同时，公司建立多元化的沟通渠道，包括正式的会议、报告、电子邮件等，以促进员工之间的交流与协作。这些举措不仅有效保障了员工的合法权益，还显著提升了员工的满意度和归属感，增强了员工对企业的认同感，从而为吸引和留住关键人才奠定了坚实基础。

员工权益小组及重点关注议题



多元与平等

公司坚持合规招聘原则，对所有应聘者 and 员工一视同仁，确保其在招聘、雇佣、晋升等环节享有平等的权利和机会。招聘过程中，公司严格遵循多元与平等的理念，积极采取聘用前二次核实求职者身份信息等措施，防止招聘童工、歧视和骚扰等现象的发生。同时，公司定期开展多元化与反歧视、反骚扰等培训，旨在提升员工对多元文化和平等重要性的认识，培养员工的尊重与包容意识，从而促进企业内部的协作精神和团队凝聚力，推动公司的可持续发展。

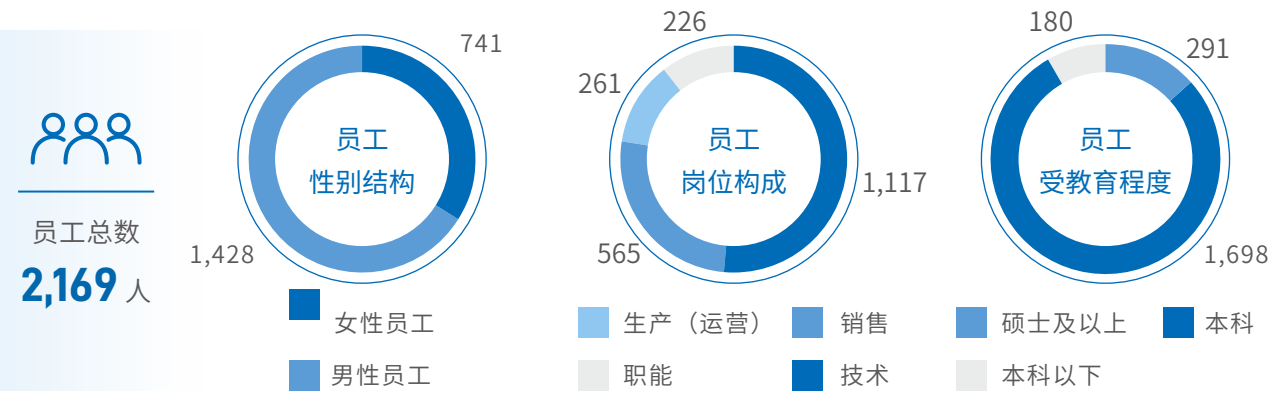
多元化与平等原则

- 1

禁止使用童工
- 2

禁止以任何形式歧视女工，特别是孕妇
- 3

禁止因种族、国籍、宗教信仰、性别、性取向、年龄、肤色、残疾、地域、出身、社会背景、民族、婚姻状况、孕育状况等因素歧视员工



关键绩效

2024 年，公司少数民族员工 **62** 人，少数民族员工占公司管理层比例为 **1/25**，占公司董事会比例为 **1/9**，未雇佣任何童工及未成年工。

反强迫劳动

公司严格遵守反强迫劳动的相关法律法规和国际标准，坚决杜绝任何形式的强迫劳动行为，并积极开展培训，提高反强迫劳动、反童工雇佣的意识。在招聘环节，公司坚持自愿原则，确保员工是基于个人意愿加入公司，而非受到任何形式的强迫或欺骗。公司充分尊重员工的个人意愿和职业发展规划，合理安排工作任务，避免过度劳动和不合理的工作要求。

同时，公司建立健全的劳动管理制度，保障员工的合法权益，如合理的工作时间、休息休假、劳动报酬等，让员工在自由、平等、尊严的工作环境中发展，实现个人价值。若员工因业务需要临时加班，公司要求应由部门主管以上管理者提请加班申请流程，并由中心副总以上管理者审批通过后方可执行，加班时长后续可用于调休。

案例 开展反童工与强迫劳动培训，建设平等友好的工作环境

2024 年 7 月，公司总部就反童工与强迫劳动的国际背景、国内法律与政策、社会影响、企业责任与供应链管理、公众意识与社会行动等五大方面，结合多样的国内外案例，系统性向 **1,611** 名员工开展了 **2** 小时的反童工与强迫劳动的培训，从而进一步提升了员工保护自身权益的意识，更好地营造平等友好的用工环境。



反童工与强迫劳动培训

女性员工权益

公司高度重视女性员工权益的保障，秉持性别平等和机会均等的原则，为女性员工创建一个公平、包容、尊重的工作环境。在招聘、晋升、培训等环节，公司对女性员工给予平等的机会，坚决杜绝性别歧视，确保女性员工能够根据自身的能力和表现获得发展和晋升空间。

关键绩效

2024 年，公司女性员工 **741** 人，其中：女性高管及骨干占比 **24%**；女性研发人员占比 **23%**。

公司严厉打击性别歧视和骚扰，并特别关注女性员工的健康和福利，严格执行国家关于女职工劳动保护的相关规定，为女性员工提供产假、哺乳假等福利待遇，积极倾听女性员工的意见和建议，公司工会设置了女性职工委员会，让她们在工作中能够充分表达自己的观点，参与企业决策，让女性员工在职场中实现自我价值，为公司的发展贡献智慧和力量。

女性权益保护措施

打击性别歧视与骚扰

- 公司严厉打击性别歧视和骚扰，鼓励女性员工报告任何不当行为并提供支持和保护。

1

保障女性合法权益

- 公司竭力保障女性员工不因怀孕、生育、哺乳等被迫降薪、辞退；
- 公司制定岗位保留政策，为产后复工的女性员工保留原有岗位或升职决定，提供弹性岗位等多种职位保留措施。

2

女性福利保障

- 公司为女性员工提供专门的休息、哺乳的场所；
- 公司提供产假、小产假、引产假、育儿假、每天 1 小时哺乳假等假期及生育基金补贴等。

3

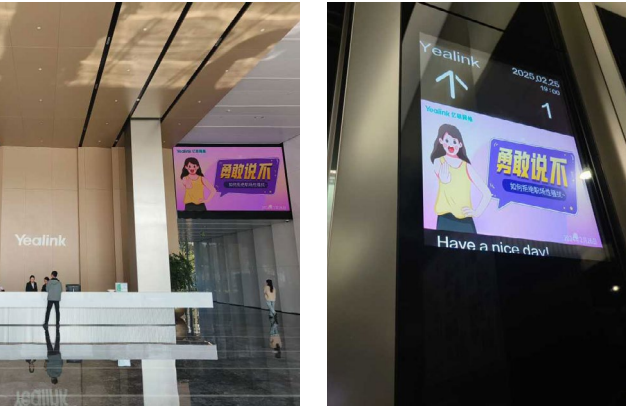
案例

零容忍，共守护，拒绝职场性骚扰宣传行动

为了营造安全、尊重的工作环境，2024 年 9 月，公司（含总部）向 **2,169** 名员工开展了 **2** 小时的反歧视与反骚扰培训，员工覆盖率达 **100%**，其中公司总部 **1,666** 人参与，覆盖度达 **100%**。培训内容包括了性骚扰的定义、表现形式、受害者如何应对以及公司举报渠道等关键内容，并在大堂屏幕和电梯间显眼位置投放了拒绝职场性骚扰宣传海报，向全体员工传达了公司对性骚扰零容忍的态度，提醒大家时刻保持警觉，共同维护职场尊严与和谐氛围。



反歧视与反骚扰培训教材



宣传海报

案例

三八节暖心礼遇，共庆女性力量绽放

2024 年，公司倾力打造“WOMAN 亿往无前”三八节主题活动，精心策划并投入 **113,188** 元，向 **711** 名女性员工表达诚挚的节日祝福与敬意。活动当天，每位女性员工都收到了精美的鲜花和贴心的礼品，让女性员工感受到来自公司的温暖与支持。



“WOMAN 亿往无前”三八节主题活动



员工民主权益

公司始终将员工民主权益沟通摆在重要位置，积极搭建多元沟通平台，当前设立了 28 个服务号供员工反馈不限于环保问题投诉、健康安全问题投诉、招聘童工问题投诉、性别歧视与骚扰投诉、工作条件问题反馈等各方面问题，持续改善公司治理，稳固劳动关系，畅通员工沟通渠道、增强员工凝聚力。

公司服务号（部分展示）



**IT 服务号：**  
帮助解决日常办公电脑、软件、打印、网络、安全、IT 固资、IT 系统、OA 流程等方面问题。



**行政服务号（食堂、宿舍、停车、办公体验）**  
协助解决物业相关（食堂、宿舍）、环境、停车、办公体验（除考勤、年假事宜之外）等事宜。



**审计服务号：**  
反馈管理问题，舞弊举报，包括：贪污腐败、歧视与骚扰等问题。

**企业网约车服务号：**  
提供夜间加班、出差用车、因公外出办公用车等相关咨询。

关键绩效

2024 年，公司就集体协议内容、工作条件单独开展了 **2** 次员工大会。

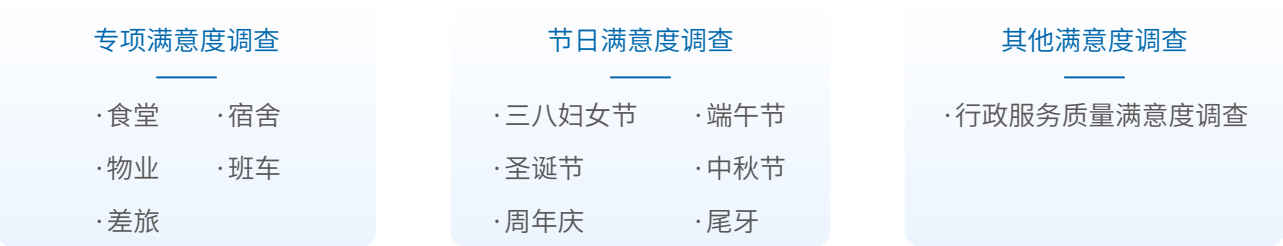
员工满意度

公司全面开展员工满意度调查，精准识别各层级、岗位人员的关注点，构建完善的调查体系，每季度针对物业、宿舍、食堂、差旅等关键专项议题进行深入调查，广泛收集员工建议，并细致梳理问题清单。依据调查结果，公司制定切实可行、针对性强的改进方案，持续提升员工满意度和归属感，为企业的稳健发展注入强劲动力。

关键绩效

2024 年，员工综合满意度达 **83.4%**，累计调查次数 **34** 次，累计调查 **9,012** 人次。

员工满意度调查体系



案例

倾听员工心声——全方位改善水质，保障饮用水安全

公司始终将员工的意见和建议放在重要位置，针对员工提出的关于生活用水和楼层净水器水质气味问题，公司采取多种改善措施。当前，生活用水每季度均经过专业机构的严格检查，以确保饮用水的安全性。同时，公司配备的楼层净水器采用先进的 5 道净水处理工艺，从颜色、气味、安全性等多方面严格把控水质。对于热水可能存在的异味问题，物业部门安排专门人员在每周一早开启净水器进行空放操作，以排出部分可能存在异味的冷热水。同时，公司未来将同步对水质气味问题进行核查，一旦发现有异味，立即按照紧急情况处置流程进行上报和处理，确保员工能够享受到安全、优质的饮用水。

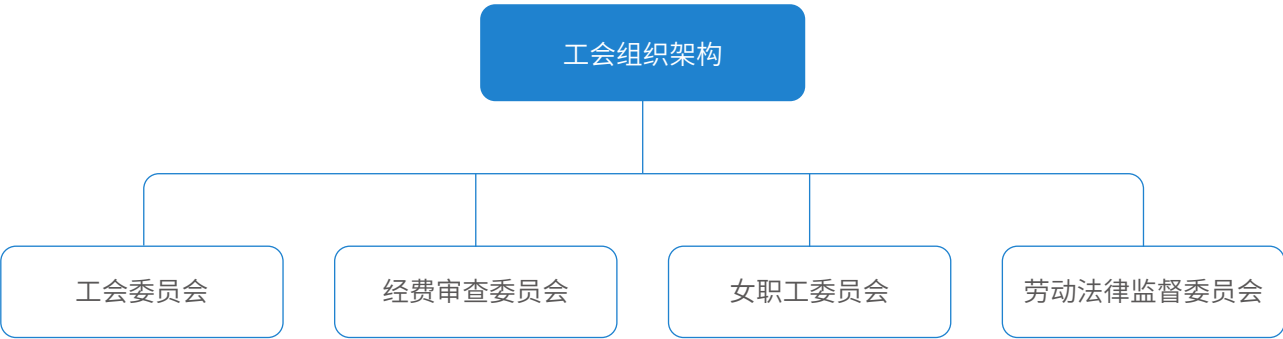
工会管理

公司依法成立工会，持续完善《工会制度》，作为员工与管理层沟通的桥梁，代表员工开展集体谈判，聚焦切身利益重大事项，维护员工权益。同时，公司尊重员工自由结社和集体谈判权利，依法组织员工加入工会。此外，公司依据法律法规与职工代表签订《工会集体协议》，涵盖健康安全、工作条件、培训发展、反歧视等内容，并与员工就集体协议内容、工作条件进行了 2 次交流，员工覆盖率达 74%，确保员工权益得到保障。



工会荣誉

公司总部、亿联通讯工会组织架构



工会福利

|            |        |      |      |
|------------|--------|------|------|
| 平安返厦补贴     | 职工医疗互助 | 学历提升 | 工会卡  |
| 新春送温暖      | 母婴室    | 职工联谊 | 两癌筛查 |
| 保障房、人才公寓申请 | 留厦过年福利 | 子女入学 | ……   |

关键绩效

2024 年，公司与员工集体协议签订比例达 100%。

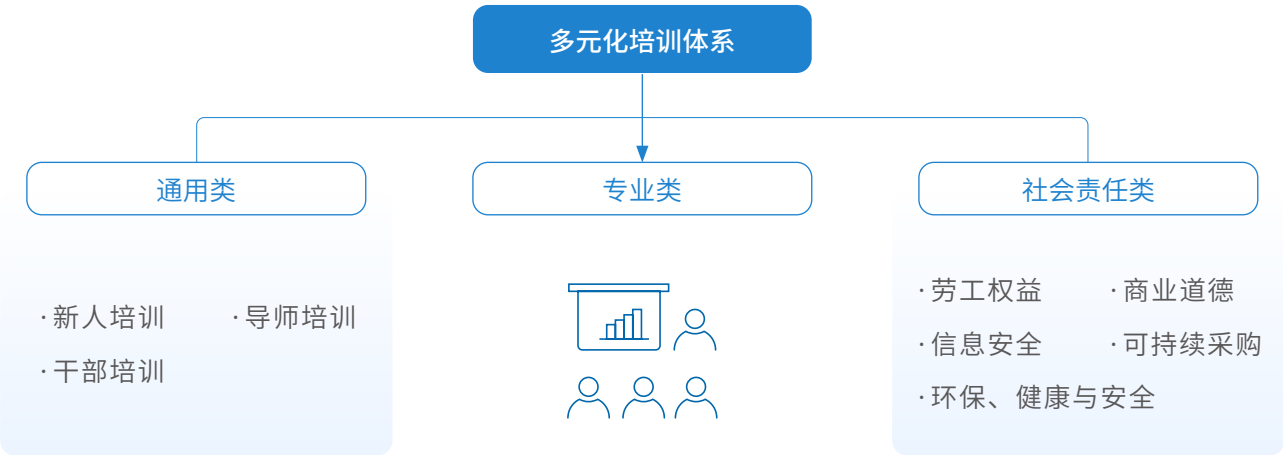
人才发展战略

公司深知员工成长与企业竞争力的紧密联系，致力于提供全面培训，包括技能提升、管理培养和职业规划，并构建了完善的职业发展体系，通过内部晋升和内部调动激励员工挑战自我，实现成长。

■ 人才培养

公司高度重视人才培养，采取多元化的人才培训方式，实现“内训 + 外训”“线上 + 线下”的有机结合。通过这种多元化的培训方式，公司全面提升了员工的专业技能和综合素质，为企业的持续发展奠定了坚实的人才基础。

公司培训体系



公司组织内部经验丰富的专家和业务骨干，开展针对性强的内训课程，分享公司业务知识、流程规范和成功案例，帮助员工深入理解企业文化，快速融入工作环境。同时，公司全力支持员工外派培训，制定了《外派培训管理规定》，明确了外派培训的基础要求、审批流程等关键环节，为员工提供广阔的学习平台和成长机会，助力员工拓宽专业视野、提升技能水平，从而推动企业整体人才素质的提升和业务发展。



外部培训申请

培训形式上，公司充分利用“亿联学习与成长中心”线上培训平台，打破时间和空间限制，为员工提供丰富的线上课程资源，方便员工随时随地自主学习。线下培训则通过面授课程、实操演练、团队拓展等活动，增强培训的互动性和实效性，促进员工之间的交流与合作。

公司培训内容设置



新人培训



导师培训



干部培训



专业培训

- 入职引导、新人见面会、新人集训环节，内容拓展为文化、职业素养、产品、制度、融入活动等
- 时长：应届新人培训每年 1 次，每次 1 周；社招新人培训每月 1 次，每次 2 天

- 制定导师管理制度，落地导师群体的选拔、赋能、盘点、评优、激励，新增新导师培养项目
- 时长：新导师培训每季度 1-2 次

- 以干部培训班形式运作，包含外部经典的管理理论、内部管理逻辑及实战经验、课后实践、考试等
- 时长：每期班跨度半年，1 年 2 期

- 组织支撑公司关键业务发展的培训，如解决方案销售培训、研发项目管理培训

案例 培训支撑战略——亿联学习与成长中心成立



公司高度重视人才培养，建立亿联学习与成长中心，贯彻“人才成长驱动组织发展”的理念，深化学习型组织建设。亿联学习与成长中心肩负“助推公司战略，传承企业文化”的使命，从管理干部、关键业务、在岗提升等方面开展培训，为员工提供全方位、多渠道的培训资源。平台涵盖了专业技能、管理能力、职业素养等多方面的课程，旨在助力员工快速成长，提升整体业务水平和团队协作能力。

关键绩效

2024 年，亿联学习与成长中心平台线上学习总时长为 **64,690** 小时，员工覆盖率为 **100**%。

干部培训班

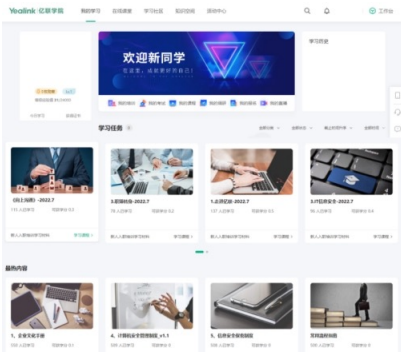
为打造各层级管理干部真抓实干、迎难而上、创造价值的优良素养，提升管理意识和能力，亿联学习与成长中心针对中层干部、基层干部、后备干部开展集中授课和训后实践的干部培训班。

技巧类课程

为支撑公司未来在解决方案和云服务领域的开疆扩土，亿联学习与成长中心面向全体销售和售前技术人员开展顾问式销售、市场区域规划和销售技巧类课程。

在岗业务提升

为了加快各业务块的人员能力提升，打通员工常见的专业能力提升瓶颈，安排员工晋级 IDP 计划，设置导师，并辅以相应的业务培训。

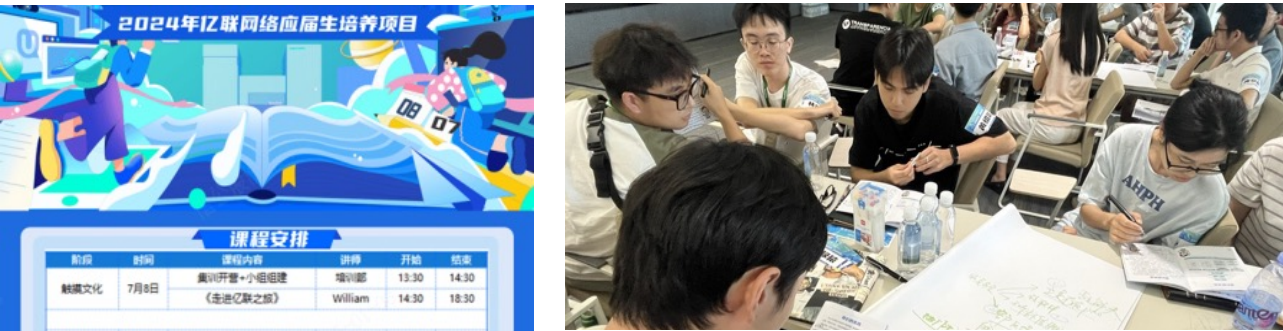


亿联学习与成长中心

案例

应届生线下培训，助力新员工快速融入职场

2024 年，公司为 164 名新入职的应届生精心打造了为期 6 个工作日的线下培训课程，旨在帮助新员工迅速了解职场环境、融入公司文化。培训内容涵盖公司文化、岗位技能、团队协作等多方面，通过互动式教学、小组讨论、情景模拟等丰富多样的形式，不仅让应届生们系统掌握必要的职场知识，还促进了他们之间的交流与互动。考核结果显示，所有参训应届生均顺利通过，培训满意度高达 98.3%。



2024 应届生培训

案例

新晋干部赋能培训，打造全能管理精英

2024 年 5 至 6 月，公司组织新晋干部培训项目，旨在进一步完善人才梯队建设，全方位提升管理人员的综合管理能力。培训内容涵盖了领导力培养、团队管理、决策思维、沟通协调等关键领域，通过理论讲解、案例分析、角色扮演等多种教学方式，使新晋干部们深入理解管理精髓，掌握实用管理技巧。此次培训共计 32 人参与，培训时长 28.5 小时。



2024 新晋干部赋能培训

关键绩效

2024 年，公司培训涵盖环境、社会、公司治理维度下的多个议题内容，总投入共计 **5.8** 万元。

公司各类培训累计 **369** 场，培训总时长为 **91,680** 小时，人均培训时长为 **42.27** 小时，员工培训覆盖率为 **100**%。其中，公司总部培训总时长为 **77,594** 小时，人均培训时长为 **46.58** 小时。

公司员工专业技能提升培训共开展 **264** 场，总时长为 **17,083** 小时，人均时长为 **29.61** 小时，覆盖率达 **26.60**%（公司对特定技术类岗位采取的技能加强培训，非全体员工）。

人才发展

公司构建全员任职资格体系，明确职业发展双通道，设立清晰的晋升标准，激励员工技能提升。“双通道”模式为员工提供技术与管理双路径职业选择，确保个性化成长与晋升机会，增强工作满意度与忠诚度。同时，公司打通内部竞聘通道，允许员工根据自身职业规划和兴趣，跨部门或跨职能竞聘，实现职业发展的多元化选择，为员工提供更广阔的成长空间和更丰富的职业发展机会，构建员工与企业共同成长的良性循环。

职业发展双通道



案例

打通内部竞聘通道，为员工提供更好的职业发展机会

2024 年 6 月，公司为进一步拓展海外市场，同时为内部员工提供更广阔的职业发展机会，在公司内部开展销售部海外销售人员的招聘活动，进一步激发员工的潜力，同时也为公司的海外销售团队注入新的活力。

绩效反馈

公司持续优化绩效申诉机制与流程，全力预防并妥善处理绩效评价中的偏差问题，坚守绩效考核的公正性原则。公司已制定《绩效管理办法》，并在办法中明确绩效面谈的必谈规则，要求并监督管理人员及时与“待关注员工”开展深入沟通，对员工给予针对性指导，助力员工提升绩效，确保绩效管理的科学性与有效性。

绩效计划

01

制定绩效目标和支撑目标完成的关键行动计划

绩效实施与辅导

02

事件：上级通过周例会、月总结或月度绩效考核等方式了解下属员工工作、提供指导

员工遇到困难及时向上级反映，寻求指导

03

绩效考评

事件 1：每季度末绩效目标员工自评

事件 2：管理层及骨干述职季度述职

事件 3：绩效目标上级评价与绩效等级评定

04

绩效反馈及改进

绩效结果评定后，上级与下属员工进行绩效面谈并确定改进计划

绩效管理流程

考核过程控制与监督

考核周期

· 员工于每季度第一个月通过汇报系统提交绩效考核自评及下一季度工作计划给直接上级，部门的绩效考核结果汇总表由营运部每季度汇总

申诉周期

· 被考核人如对考核结果有异议，可在绩效公布 7 个自然日内向部门 / 小组负责人或人力资源部门绩效管理专员提出申诉，逾期视为无异议。受理人 / 部门在 3 个工作日内做出裁定

面谈抽查

· 人力资源部门对绩效面谈的执行情况进行抽查，对未按规定执行绩效面谈的人员给予书面反馈并抄报其上级

关键绩效

2024 年，公司接受定期绩效评估的员工数量占员工总数的百分比为 **100%**；核心员工留存率 <sup>1</sup>**92.34%**；核心员工流失率 <sup>2</sup>**7.57%**  

注 1：核心员工（中层及以上）留存率，在不考虑新入职情况下，计算公式：年度员工留存率 = （期末员工数 - 新增员工数） / 期初员工数 × 100%  
注 2：核心员工（中层及以上）流失率，根据 CASS ESG5.0 的指导方法计算：年度员工流失率 = 年度离职数 / （年初员工数 + 年度入职数）

案例

全面绩效面谈管理，打造人才发展快车道

公司通过全面的绩效面谈管理，对新员工、试用期转正、正式员工均设有不同形式的绩效沟通，确保个人成长与公司目标的一致性。为优化人才发展战略，公司为新员工在入职两周内量身定制试用期培养计划，明确其初期职业路径，强化岗位认知与个人发展目标。

员工绩效沟通形式

员工试用期结束

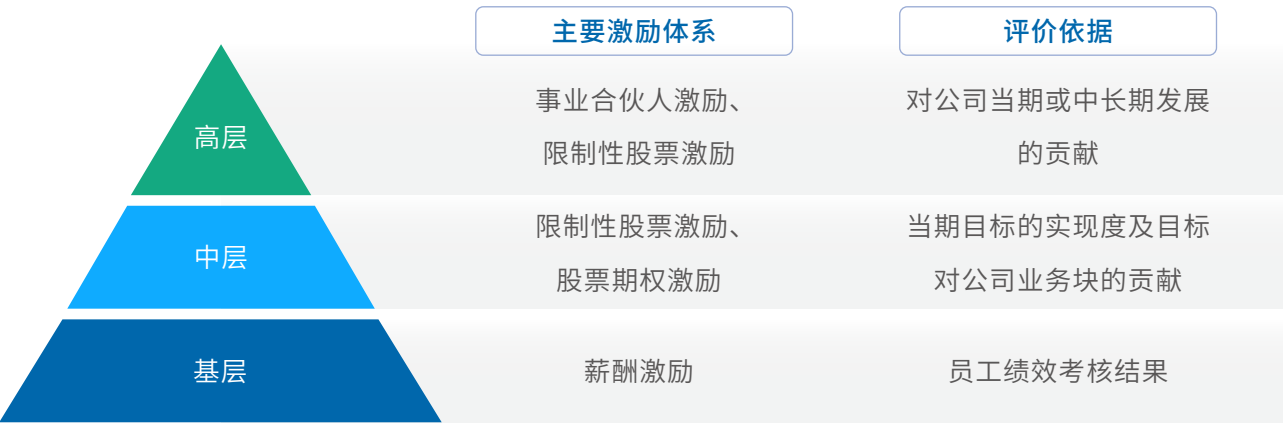
公司通过全面的绩效面谈管理与导师带教制度等关注员工职业发展

正式员工

季度绩效与目标设定沟通，确保员工能力与企业需求同步提升，同时为下一季度的发展制定清晰规划

人才激励

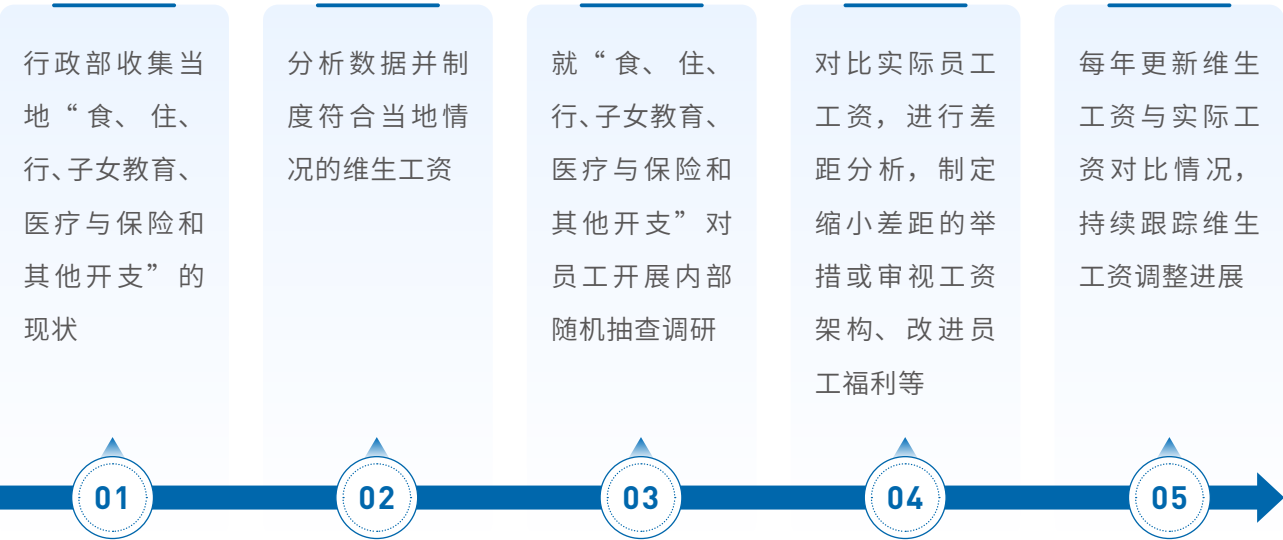
公司通过构建多层次的薪酬与激励体系，持续完善核心员工及潜力骨干的常态、有效激励机制，满足公司未来长期可持续发展的需要，激发员工潜力，提升忠诚度，确保人才稳定，促进公司稳健发展。



薪酬激励

公司坚守价值创造与回报相匹配的原则，努力确保高价值贡献者获得丰厚回报。公司遵循简洁、透明、高效的管理准则，制定并实施《薪酬管理制度》，清晰界定薪酬结构及年终奖金的计算方式。2024 年 6 月，公司基于科学、全面的薪酬调研，制定了薪酬方案，以确保薪酬体系的竞争力和公平性，进一步激发员工的工作热情和忠诚度，推动公司与员工共同成长。

维生工资制定流程



薪酬调整规则



常规薪酬调整

- 入职满半年员工：年中 / 年终会根据任职资格等级、绩效表现、考勤 & 奖惩进行薪资复核，确定是否调薪。
- 校招应届生提前批或正常批转正通过的统一在年终根据调薪规则确定是否调薪。
- 每期调薪幅度由薪酬与考核委员会根据公司经营状况决定。



特殊薪酬调整

- 特殊调薪分为岗位调动调整、职务变动调整等，薪酬的调整幅度由薪酬与考核委员会根据员工任职资格等级决定。
- 因员工个人发展需要主动发起的内部岗位调动时，不同岗位调动默认任职资格降一级，易岗易薪，依据调动后的任职资格及对应的薪酬标准进行薪酬调整。

关键绩效

2024 年，经确认，公司在厦门市的维生工资为 **3,450** 元 / 月，维生工资调查覆盖员工比例 **100%**，**100%** 员工在该数额之上。

股权激励

为进一步建立、健全公司多层次激励机制，充分调动员工的积极性，公司实施了包括事业合伙人持股计划、限制性股票激励计划、股票期权激励计划在内的多层次的高效激励机制，促进公司的长远发展及长期价值，确保公司发展战略和长期经营目标的实现。

关键绩效

2024 年，公司推出面向核心员工的限制性股票激励计划，授予人数为 **159** 人，授予数量为 **309.96** 万股；  
推出面向潜力骨干的股票期权激励计划，授予登记人数为 **268** 人，授予登记数量为 **95.655** 万份；  
2024 年限制性股票和股票期权覆盖的员工人数的百分比为 **19.7%**。

福利关怀

公司致力于构建一个全面而深入的福利体系，以多层次的关怀覆盖员工生活的各个方面，促进了企业文化的和谐发展。

| 福利项目                 | 内容     | 福利项目      | 内容            |
|----------------------|--------|-----------|---------------|
| 结婚福利                 | 结婚现金红包 | 住房（含宿舍）保障 | 人才房购买、产业园宿舍住宿 |
| 生育福利                 | 生育礼包   | 教育保障      | 区属小学、市人才学校名额  |
| 亲属丧葬吊唁、员工住院及直系亲属重疾探望 | 慰问金    | 健康保障      | 年度体检          |
| 保险                   | 员工保险   | 医疗、福利保险   | 五险一金，医疗保险     |

关键绩效

公司员工社保覆盖率为 **100%**。

公司高度重视员工的身心健康，致力于开展多元化的关怀活动，通过组织体育竞赛、团队建设、俱乐部活动、节日活动等丰富多彩的活动，提供员工宿舍和餐厅，增强团队凝聚力，确保员工拥有一个安全、舒适的居住和饮食环境。

案例

员工扶助基金会，帮助员工共渡难关



公司成立员工扶助基金会，旨在为员工在面临购房、重大伤病等关键时刻提供实质性的支持，制定《亿联员工扶助基金会章程（第三版）》，章程中详细规定了援助的范围和标准。

2024 年，公司在知悉一位员工不幸患上白血病后第一时间组织人员前往医院探望，并立即从员工扶助基金中拨付五万元以示关怀，并发起了募捐活动，汇聚全体员工的爱心，最终筹集 385,819.28 元的善款。

公告 行政公告

发布于: 2024/10/25 10:45

海外营销中心 募捐事项进展同步4

Hi, All:

给大家带来好消息，我们的同事经过化疗及干细胞移植，身体好转，现已转入无菌病房。昨天带着大家的关心再次到病房探视他时，他表示，虽然治疗的过程面对很多艰难和痛苦，但持续感受到大家对他的关爱和帮助，他心里充满力量。他写了一些话来告诉大家目前的状态和对未来的期待。

“致亿联小伙伴们：感谢大家对我的关心与帮助，历经半年，目前已经顺利完成了化疗阶段和造血干细胞移植阶段，通过最近一次的骨髓基因检测和嵌合度检查，结果都是非常好的。只是血象还在慢慢恢复，有些发烧，还在医院接受抗感染治疗，我的状态非常好，预计很快就能顺利出院，再经过一段时间休养和定期检查，我想我很快就能重回亿联大家庭了！再次感谢大家对我的帮助！祝福大家开心快乐每一天！”

从今年5月29日爱心捐助倡议发出后，持续收到了741笔共计385,819.28元的爱心捐助和祝福留言，均已交给。公司仍在持续关注的治疗和恢复情况，我们期待他的回归。

厦门亿联网络技术股份有限公司  
2024年10月25日

员工扶助募捐活动

关键绩效

截至 2024 年底，扶助基金会累计帮扶员工 **143** 人，累计扶助投入达 **2,617.55** 万元。2024 年，帮扶员工新增 **10** 人、扶助投入新增 **377** 万元。



新年礼物



妇女节活动



端午节活动



羽毛球俱乐部



足球俱乐部



圣诞节活动



员工宿舍



员工食堂



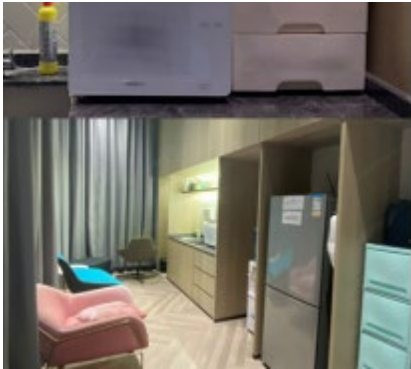
乒乓球俱乐部



拔河比赛



员工零食角



女性员工：母婴室



生日礼品



游泳俱乐部



篮球俱乐部



中秋节活动

职业健康与安全

公司遵循 ISO 45001 国际标准，构建了全面的职业健康安全管理体系，致力于完善职业健康安全风险管理机制。公司定期对质量、环境及职业健康安全管理体系进行评审，确保其与组织战略方向一致，同时保持其持续的适宜性、充分性和有效性。

员工健康安全

公司致力于健全健康安全应急管理体系，制定并实施了涵盖自然灾害、公共卫生事件、事故灾难和社会安全事件等在内的多项应急预案和程序。通过定期开展消防、急救、防汛等应急演练及培训，不断强化员工的风险防范意识，巩固和提升员工的应急处置技能。此外，为进一步保障员工健康安全，公司在总部大楼醒目位置配备了自动体外除颤器（AED），全方位提升公司对紧急情况的响应和救助能力。

关键绩效

2024 年，公司总部、亿联网络北京分公司、亿联通讯，3 家分子公司均获得 ISO 45001 认证。



亿联网络 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证证书



亿联网络北京分公司 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证证书



亿联通讯 ISO 45001 职业健康安全管理体系认证证书

危险源识别

公司严格执行《环境因素识别、评价和运行控制程序》及《危险源辨识、风险评价、策划和运行控制程序》，全面覆盖管理体系范围内的所有活动，利用《危险源辨识与评价一览表》作为工具，定期对工作场所进行职业健康安全风险的识别与排查，准确评估风险等级。此外，公司定期对办公设施和特种设备进行安全检查，并向员工提供必要的劳动保护装备，杜绝事故的发生，确保工作环境的安全与健康。



劳动保护设备

案例 提升应急能力，构建安全工作环境

2024 年 8 月，公司总部携手厦门市湖里区红十字会组织，开展了以“救护员取证培训走进亿联网络”为主题的培训活动，提升员工在紧急情况下的应急反应和救助能力，共 32 名员工参与。截至 2024 年，公司新增 3 位合格的急救员，他们的存在极大地增强了公司对突发事件的应对能力，确保了工作场所的安全与健康。



公司总部应急能力培训现场



案例

消防救援演习，强化火灾应对能力

2024 年 11 月，公司开展消防应急处置培训，内容涵盖消防应急火灾处置流程、灭火器的操作技巧、消防栓使用方法、手动报警的操作方式、扑救初起火灾的应急操作方式。培训强化了员工消防安全意识，提升了逃生和灭火技能，确保在火灾时能迅速扑灭火源并安全疏散。



消防演练

案例

开展职业健康安全培训，提升员工自我保护意识

2024 年，为了更好地保障员工的安全健康，公司总部围绕健康安全知识、心肺复苏（CPR+AED）急救知识、职业病及预防等重要内容，向员工开展了职业健康安全培训。培训充分让员工掌握保护自身健康安全的基本知识、紧急急救的关键性操作，共 1,609 人参加，时长为 2 小时，员工覆盖率达 96.58%。



职业健康安全培训

案例

安全知识培训，筑牢安全防线

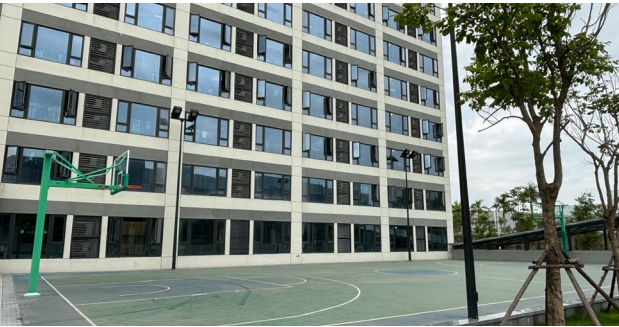
2024 年 11 月，亿联通讯开展消防安全教育，通过分析“1.24”火灾事故案例，提升员工消防意识。学习内容包括熟悉消防疏散图、掌握灭火器操作步骤、排查电器安全等隐患，以及检查消防门和喷淋系统，力求消除火灾隐患，保障产业园安全稳定。



安全知识培训



秉承“关爱员工”的文化理念，公司注重保障员工身心健康，每年为入职满一年的员工提供健康体检，并为员工家属提供同等福利折扣。体检结束后，专家将为员工解读报告，确保员工全面了解自身健康状况。同时，为进一步完善员工健康安全关怀措施，公司为员工提供符合人体工程学的座椅及午休床。此外，为保障员工身心健康，公司开放了产业园内活动室，配备乒乓球、动感单车、跑步机等健身设施，开展员工压力管理培训，举办心理健康宣传周活动，实现工作与健康的和谐平衡。通过提供符合人体工程学的座椅，午休床，各种运动活动，避免员工因久坐带来的肌肉损伤，帮助员工缓解身心压力。



篮球场



其他健身 / 娱乐设施



乒乓球馆



员工体检通知



心里健康宣传周



人体工学座椅



午休床

案例 压力管理培训，保障员工心理健康



2024 年 5 月，公司总部向 **1,617** 名员工，围绕压力管理展开了 **2** 小时的培训。培训内容包括压力管理的重要性，如平衡压力与个人承受力、压力诊断方法、多种压力缓解策略，以及压力预防技巧，帮助员工提升了对压力的认知，掌握应对压力的方法，既促进了员工的身心健康，又提升了工作效能，为企业的可持续发展奠定了基础。此外，公司还开通了压力反馈渠道，旨在为有需要的员工提供更多帮助。

反馈邮箱：xxl@yealink.com



员工压力管理培训教材

关键绩效

2024 年，公司开展各类应急演练 **16** 场；  
公司发生工伤事件 **1** 起，因工伤损失工作日数 **3** 天；  
公司员工体检投入总计 **811,983** 元，体检覆盖率（入职满一年员工）达 **100%**。

# 06 贡献社会 责任担当

## 理念

公司积极响应国家宏观政策，深度融入国家发展大局，推动科技创新与社会责任并行。通过参与关键领域的公益事业及助力产业发展，公司积极支持国家战略目标，展现企业社会责任与时代担当

## 我们的行动

- 社会贡献
- 乡村振兴
- 产业协同

# 亮点绩效

- 社会公益支出为 102.68 万元
- 公司乡村振兴投入资金共计 15.27 万元
- 公司 2024 年参编了 3 个行业标准和 3 个团体标准，累计发布实施 2 个国家标准、6 个行业标准、4 个团体标准、1 个企业标准

社会贡献

为履行社会责任并推动产业发展，公司设立了厦门市亿联公益基金会，该基金会由五名理事组成，理事会负责决策，监事会监督运营，致力于通过资源整合支持产业人才培养，推动产业可持续发展，注重产品在社会责任上的延伸。2024 年，用于公益事业 / 慈善活动的支出约为 102.68 万元。

案例 “亿道曙光” 投身公益，科技助力救灾与紧急响应

公司携手厦门市曙光救援队，开展“亿道曙光”应急救援项目，旨在通过“产品在社会责任感上的延伸”，为曙光救援在防汛抢险和灾后重建提供充足保障，提升其救灾效率与智能化水平，使科技成为救援工作的“防火墙”。



线上水灾援助紧急会议

2024 年 6 月，龙岩市武平镇遭遇暴雨引发的极端灾害，亿联公益基金会获悉后立即协同曙光救援队，在亿联网络视频会议系统的加持下，迅速部署跨省救援行动，调动了江西、福建、广东三省的救援力量开展救援行动。截至 6 月 20 日，曙光救援队伍在武平下坝乡成功协助转移群众 230 余人，发放救灾物资 2,373 份，清淤打通道路 2.3 公里。



龙岩洪涝救灾

2024 年 8 月，正值“亿道曙光”专项成立一周年之际，公司再度向厦门市曙光救援队捐赠视频会议系列产品并进行救灾池填充，切实支持全国曙光救援同盟指挥中心建设，以期帮助曙光救援打造数字化救援基地。



战略合作与设备捐赠签约仪式

案例 “亿声听力” 爱心义诊，关注老年听障问题

亿联公益基金会始终高度重视老年听障需求，在 2024 年 9 月 22 日国际聋人日来临之际，走进养老院开展“爱心听力义诊”活动，为听障老年人提供免费的一对一听力测试与筛查，定制专属助听器，帮助他们重拾听力。2024 年，累计完成 5 次义诊，实地考察 6 个养老机构、社会福利院，共筛查 328 名听障老人，并完成 16 台定制化助听器的捐赠。



养老院义诊活动



第一批助听器捐赠现场



# 乡村振兴

公司秉持“商业向善”理念，致力于通过科技力量推动乡村教育振兴，助力乡村教育智能化建设，帮助学生获得更平等、更优质的教育机会，解决教育发展的问題与难题，为乡村振兴贡献力量。

关键绩效

2024 年，公司乡村振兴投入资金共计 **15.27** 万元。

案例

助力帮扶学校教育智能化，推动乡村振兴

亿联网络向云南景东无量中学捐赠亿联蓝牙耳机，并支持学校图书馆与语音教室的基础设施建设，改善了教学环境，还为学生提供了更高效、更智能的学习体验，助力教育智能化。



亿联向云南景东无量中学捐赠耳机

# 产业协同

作为行业领军企业，公司紧密结合国家战略，通过发挥自身在产业链中的优势，不断推动行业技术的突破与协同进步，促进了数字经济和实体经济的深度融合，推动了整个行业的技术创新和产业协同发展。

## 行业标准参编

公司参与行业标准和团体标准的编制工作，积极与行业内的其他企业、科研机构及相关部门合作，共同推动技术和产业的协同发展。2024 年，公司共参编了 **3** 个行业标准和 **3** 个团体标准。截至 2024 年 12 月 31 日，公司累计发布实施 **2** 个国家标准、**6** 个行业标准、**4** 个团体标准、**1** 个企业标准。

### 参与制定行业标准和团体标准列表

|      | 发布时间       | 标准名称                            | 标准号               |
|------|------------|---------------------------------|-------------------|
| 行业标准 | 2024 年 7 月 | 智能视讯设备技术要求和测试方法第 1 部分：总体要求      | YD/T 4878.1-2024  |
|      | 2024 年 7 月 | 智能视讯设备技术要求和测试方法第 3 部分：通用信息安全    | YD/T 4878.3-2024  |
|      | 2024 年 7 月 | 智能视讯设备技术要求和测试方法第 4 部分：远程交互式电子白板 | YD/T 4878.14-2024 |
| 团体标准 | 2024 年 4 月 | 信息技术应用创新 办公软件通用要求               | T/COSOCC 015—2024 |
|      | 2024 年 5 月 | 信息技术应用创新 数字政务平台安全要求             | T/COSOCC 020—2024 |
|      | 2024 年 5 月 | 信息技术应用创新 数字政务平台技术要求             | T/COSOCC 019—2024 |

## 行业协作共生

公司在行业协作方面展现强大的推动力，积极参与国内外重大行业展会并展示其创新技术和领先产品，与多家领先企业紧密合作，不断提升产品竞争力和品牌影响力，推动智能会议、智慧办公等领域的进步，为产业生态建设做出重要贡献。

案例

惊艳北京 InfoComm，智慧办公解决方案全新登场

2024 年 4 月，亿联网络在北京 InfoComm 展会中展示了全新的智慧办公方案，涵盖视频、语音、办公三大领域，突显了其在行业中的领导地位。通过展示智慧电梯、会议平台、智能摄像头等产品及解决方案，亿联网络全方位呈现了国产智慧办公全场景解决方案，助力企业实现智能高效办公，提升工作效率，进一步加强了公司在行业中的影响力。



北京 InfoComm 展会

案例

亮相 Integrate 2024 展会，提升澳新市场影响力

2024 年 8 月，亿联网络参加了在悉尼国家会议中心举行的澳大利亚视听设备与技术展览会（Integrate 2024），展示了 MVC 三代方案、MB 方案等。展会期间，亿联的产品展示赢得了观众热烈好评，不仅展示了亿联产品强大的竞争力，也提升了品牌在澳大利亚和新西兰的知名度，彰显了公司拓展澳新市场的决心。



参与澳大利亚视听设备与技术展览会

产学研共创

公司一直致力于推动产学研深度融合，以提升企业创新能力和社会责任感为目标，深化人才培养模式改革。通过与高校、科研机构的合作，公司积极探索创新型人才培养路径，不仅为行业输送高素质人才，也为企业发展注入源源不断的创新动力。

案例

亿联班产学研融合，推动人才培养

公司与福州大学物信学院合作，按照“优势互补、资源共享、互利共赢、协同创新”的原则开办“亿联班”，培养人工智能、智能硬件、云技术、通信技术等领域的应用型人才，助力相关行业发展。通过设备捐赠、技术交流和校园招聘，公司加强了与高校的合作，推动校企协同创新，促进人才培养与产业需求对接。2024 年，公司启动第二期“亿联班”，遴选出 5 位品质优秀、学科特长突出的优秀学生，通过定制化人才培养方案、实践教学、奖学奖教等方式，共同开展校企联合培养。



亿联班签约仪式



校园大使分享

关键绩效 - 亿联网络

|  <div>公司治理</div> | 议题   | 指标名称     | 单位 | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------|----------|----|------|------|------|
|                                                                                                   | 董事会  | 董事会总人数   | 人  | 9    | 9    | 9    |
|                                                                                                   |      | 女性董事人数   | 人  | 0    | 0    | 1    |
|                                                                                                   |      | 独立董事人数   | 人  | 4    | 4    | 4    |
|                                                                                                   | 三会运作 | 股东大会召开次数 | 次  | 2    | 3    | 2    |
|                                                                                                   |      | 董事会召开次数  | 次  | 4    | 5    | 6    |
|                                                                                                   |      | 监事会召开次数  | 次  | 4    | 4    | 5    |
|                                                                                                   | 信息披露 | 披露报告数量   | 份  | 117  | 126  | 114  |
|                                                                                                   |      |          |    |      |      |      |
|                                                                                                   |      |          |    |      |      |      |

|  <div>劳工人权</div> | 议题     | 指标名称                    | 单位 | 2022     | 2023     | 2024     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------------------------|----|----------|----------|----------|
|                                                                                                     | 员工人数   | 员工总人数                   | 人  | 2,104    | 2,173    | 2,169    |
|                                                                                                     |        | 男性                      | 人  | 1,411    | 1,439    | 1,428    |
|                                                                                                     |        | 女性                      | 人  | 693      | 734      | 741      |
|                                                                                                     |        | 少数民族员工                  | 人  | 53       | 61       | 62       |
|                                                                                                     | 员工权益保障 | 公司员工劳动合同签约覆盖率           | %  | 100%     | 100%     | 100%     |
|                                                                                                     |        | 集体协议覆盖率                 | %  | 100%     | 100%     | 100%     |
|                                                                                                     |        | 公司员工社保覆盖率               | %  | 100%     | 100%     | 100%     |
|                                                                                                     |        | 雇佣童工、强迫劳动、歧视等劳工人权相关违规事件 | 起  | 0        | 0        | 0        |
|                                                                                                     |        | 员工扶助基金累计扶助人数            | 人  | 106      | 133      | 143      |
|                                                                                                     |        | 员工扶助基金累计扶助金额            | 万元 | 1,477.00 | 2,240.55 | 2,617.55 |
|                                                                                                     | 员工发展   | 核心员工（中层及以上）流失率          | %  | /        | 6.56%    | 7.57%    |
|                                                                                                     |        | 核心员工（中层及以上）留存率          | %  | /        | 94.42%   | 92.34%   |
|                                                                                                     |        | 各类培训总投入                 | 万元 | 45.13    | 46.18    | 5.80     |
|                                                                                                     |        | 多元化、歧视和 / 或骚扰培训总时长      | 小时 | /        | 2        | 2        |
|                                                                                                     |        | 多元化、歧视和 / 或骚扰培训人数       | 人  | /        | 1,554    | 2,169    |

|  <div>劳工人权</div> | 议题      | 指标名称               | 单位    | 2022       | 2023       | 2024       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------------|-------|------------|------------|------------|
|                                                                                                     |         | 多元化、歧视和 / 或骚扰培训覆盖率 | %     | /          | 71.55%     | 100%       |
|                                                                                                     | 员工健康与安全 | 员工体检投入             | 元     | 795,702.67 | 865,658.40 | 811,982.80 |
|                                                                                                     |         | 工伤事件               | 起     | 0          | 1          | 1          |
|                                                                                                     |         | 因工伤损失工作日           | 天     | 0          | 6          | 3          |
|                                                                                                     |         | 直属劳动力的损失工时严重事故率    | 每百万工时 | 0          | 0.00138058 | 0.00069029 |
|                                                                                                     |         | 健康安全培训时长           | 小时    | /          | 2          | 2          |
|                                                                                                     |         | 健康安全培训人数           | 人     | /          | 1,504      | 1,609      |
|                                                                                                     |         | 健康安全培训覆盖率          | %     | /          | 70.13%     | 74.18%     |

|  <div>环境</div> | 议题                  | 指标名称        | 单位      | 2022         | 2023          | 2024          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------|---------|--------------|---------------|---------------|
|                                                                                                     | 水资源管理               | 用水量         | 吨       | 36,219.00    | 73,807.00     | 89,370.43     |
|                                                                                                     | 能源消耗                | 汽油          | 升       | /            | 4,620.81      | 3,510.16      |
|                                                                                                     |                     | 柴油          | 升       | /            | 2,076.31      | 2,144.94      |
|                                                                                                     |                     | 光伏发电量       | 千瓦时     | /            | /             | 3,791,400     |
|                                                                                                     |                     | 电力          | 千瓦时     | 5,461,310.00 | 13,878,997.17 | 19,407,305.44 |
|                                                                                                     | 温室气体排放 <sup>1</sup> | 范围 1        | 吨二氧化碳当量 | 322.04       | 382.10        | 255.94        |
|                                                                                                     |                     | 范围 2        | 吨二氧化碳当量 | 2,563.32     | 7,164.37      | 2,918.15      |
|                                                                                                     |                     | 范围 3        | 吨二氧化碳当量 | /            | 1,194,998.26  | 1,115,256.79  |
|                                                                                                     |                     | 总排放         | 吨二氧化碳当量 | 2,885.36     | 1,202,544.73  | 1,118,430.88  |
|                                                                                                     | 负面事件                | 违反环境法律法规事件数 | 件       | 0            | 0             | 0             |
|                                                                                                     | 环保培训                | 环保培训时长      | 小时      | /            | 5             | 4             |
|                                                                                                     |                     | 环保培训人数      | 人       | /            | 1,524         | 1,604         |
|                                                                                                     |                     | 环保培训覆盖率     | %       | /            | 70.13%        | 73.95%        |

注 1：2022 年仅针对公司总部进行温室气体范围 1、2 的核查；2023 年，对公司总部开展了范围 1、2、3 及亿联通讯的范围 1、2 计算，由于电力排放因子变化、产品使用阶段排放等因素，影响了企业总排放量变化与基准年相比较，变化幅度大于重要限度 5%，因此重新计算 2023 年数据；2024 年仅针对公司总部进行温室气体范围 1、2、3 的核查。

| <div><div>商业道德<br/>&amp;<br/>可持续<br/>采购</div></div> | 议题    | 指标名称                  | 单位 | 2022 | 2023   | 2024   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----------------------|----|------|--------|--------|
|                                                                                                                                      | 商业道德  | 贿赂贪污腐败事故              | 起  | 0    | 0      | 0      |
|                                                                                                                                      |       | 违反正当竞争事故              | 起  | 0    | 0      | 0      |
|                                                                                                                                      |       | 【审计之声】专栏次数            | 次  | 11   | 14     | 12     |
|                                                                                                                                      |       | 商业道德培训开展次数            | 次  | /    | 1      | 1      |
|                                                                                                                                      |       | 商业道德培训人数              | 人  | /    | 1,564  | 2,169  |
|                                                                                                                                      |       | 商业道德培训覆盖率             | %  | /    | 71.97% | 100%   |
|                                                                                                                                      | 信息安全  | 经确认的数据安全事故次数          | 起  | 0    | 0      | 0      |
|                                                                                                                                      |       | 员工保密协议签署率             | %  | 100% | 100%   | 100%   |
|                                                                                                                                      |       | 信息安全培训人数              | 人  | /    | 1,538  | 1,798  |
|                                                                                                                                      |       | 信息安全培训总时长             | 小时 | /    | 2      | 2      |
|                                                                                                                                      | 可持续采购 | 信息安全培训覆盖率             | %  | /    | 70.78% | 82.90% |
|                                                                                                                                      |       | 签订带有 ESG 相关条款的供应商数量   | 家  | /    | /      | 101    |
|                                                                                                                                      |       | 供应商参与社会责任问卷调查的数量      | 家  | /    | 58     | 108    |
|                                                                                                                                      |       | 目标供应商中参加冲突矿物调查供应商数量   | 家  | /    | 21     | 104    |
|                                                                                                                                      |       | 供应商现场审核数量             | 家  | /    | 20     | 55     |
|                                                                                                                                      |       | 可持续采购培训总时长            | 小时 | /    | 2      | 2      |
|                                                                                                                                      |       | 采购部等相关部门已经过可持续采购培训人数  | 人  | /    | 270    | 312    |
|                                                                                                                                      |       | 采购部等相关部门已经过可持续采购培训覆盖率 | %  | /    | 100%   | 100%   |

| <div><div>其他社会<br/>议题</div></div> | 议题     | 指标名称            | 单位 | 2022   | 2023   | 2024   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------------|----|--------|--------|--------|
|                                                                                                                      | 知识产权管理 | 已公开且有效专利累计      | 项  | 547    | 629    | 744    |
|                                                                                                                      |        | 其中：已公开且有效发明专利累计 | 项  | 322    | 430    | 455    |
|                                                                                                                      |        | 已授权软件著作权累计      | 项  | 109    | 121    | 137    |
|                                                                                                                      |        | 已授权商标累计         | 项  | 134    | 154    | 257    |
|                                                                                                                      | 研发管理   | 研发投入            | 亿元 | 4.96   | 5.00   | 5.59   |
|                                                                                                                      |        | 研发人员            | 人  | 1,060  | 1,125  | 1,117  |
|                                                                                                                      |        | 占总人数比           | %  | 50.38% | 51.77% | 51.50% |

关键绩效 - 公司总部

| <div><div>劳工人权</div></div> | 议题      | 指标名称                    | 单位 | 2024   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-------------------------|----|--------|
|                                                                                                              | 员工人数    | 总员工人数                   | 人  | 1,666  |
|                                                                                                              |         | 少数民族员工数                 | 人  | 62     |
|                                                                                                              | 女性员工发展  | 女性员工人数                  | 人  | 602    |
|                                                                                                              |         | 女性员工比例                  | %  | 36.13% |
|                                                                                                              |         | 女性高管及骨干比例               | %  | 28.57% |
|                                                                                                              |         | 女员工专属活动覆盖人数             | 人  | 597    |
|                                                                                                              | 员工权益保障  | 集体协议覆盖率                 | %  | 100%   |
|                                                                                                              |         | 员工满意度调查                 | %  | 84.80% |
|                                                                                                              |         | 公司员工社保覆盖率               | %  | 100%   |
|                                                                                                              |         | 维生工资调查覆盖员工比例            | %  | 100%   |
|                                                                                                              |         | 满足维生工资员工比例              | %  | 100%   |
|                                                                                                              |         | 雇佣童工、强迫劳动、歧视等劳工人权相关违规事件 | 例  | 0      |
|                                                                                                              |         | 员工扶助基金累计扶助人数            | 人  | 8      |
|                                                                                                              |         | 员工扶助基金累计扶助金额            | 万元 | 262    |
|                                                                                                              | 员工健康与安全 | 健康安全风险评估比例              | %  | 100%   |
|                                                                                                              |         | 健康安全应急演练                | 次  | 12     |
|                                                                                                              |         | 缓解员工压力活动次数              | 次  | 4      |
|                                                                                                              |         | 员工体检覆盖率                 | %  | 100%   |
|                                                                                                              |         | 员工工伤保险覆盖率               | %  | 100%   |
|                                                                                                              |         | 工伤事件                    | 起  | 0      |
|                                                                                                              |         | 因工受伤（轻伤及以上）人数           | 人  | 0      |
|                                                                                                              |         | 因工伤损失工作日                | 天  | 0      |

| <div><div>劳工人权</div></div> | 议题      | 指标名称                       | 单位 | 2024   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|----------------------------|----|--------|
|                                                                                                               | 员工健康与安全 | 健康安全培训时长                   | 小时 | 2      |
|                                                                                                               |         | 健康安全培训人数                   | 人  | 1,609  |
|                                                                                                               |         | 健康安全培训覆盖率                  | %  | 96.58% |
|                                                                                                               | 员工发展    | 培训总时长                      | 小时 | 77,594 |
|                                                                                                               |         | 接受过个人业绩评估人员百分比             | %  | 100%   |
|                                                                                                               |         | 每名员工平均培训时数                 | 小时 | 46.58  |
|                                                                                                               |         | 员工培训覆盖率                    | %  | 100%   |
|                                                                                                               |         | 专业类：技能提升培训总场次              | 场  | 264    |
|                                                                                                               |         | 专业类：技能提升培训人均时长             | 小时 | 29.61  |
|                                                                                                               |         | 专业类：技能提升培训覆盖率 <sup>1</sup> | %  | 34.63% |
|                                                                                                               |         | 多元化、歧视和 / 或骚扰培训总时长         | 小时 | 2      |
|                                                                                                               |         | 多元化、歧视和 / 或骚扰培训人数          | 人  | 1,666  |
|                                                                                                               |         | 多元化、歧视和 / 或骚扰培训覆盖率         | %  | 100%   |
|                                                                                                               |         | 亿联学习与成长中心平台线上学习总时长         | 小时 | 53,260 |
|                                                                                                               |         | 亿联学习与成长中心平台线上学习覆盖率         | %  | 100%   |

注 1：公司对特定技术类岗位采取的技能加强培训，非全体员工。

| <div>环境</div> | 议题     | 指标名称                            | 单位      | 2024         |
|---------------|--------|---------------------------------|---------|--------------|
|               | 能源消耗   | 其中：汽油                           | 升       | 3,510.16     |
|               |        | 其中：柴油                           | 升       | 1,844.94     |
|               |        | 其中：电力                           | 千瓦时     | 7,131,350.00 |
|               | 水资源管理  | 用水量                             | 吨       | 42,515.00    |
|               |        | 由节水措施直接实现的全年节约用水量               | 吨       | 1,364.00     |
|               | 废弃物处理  | 化学品意外泄露事件数                      | 次       | 0            |
|               |        | 有害废弃物总量                         | 吨       | 0.00         |
|               |        | 循环 / 再利用废弃物总量                   | 吨       | 14.7         |
|               | 温室气体排放 | 范围 1                            | 吨二氧化碳当量 | 255.94       |
|               |        | 范围 2                            | 吨二氧化碳当量 | 2,918.15     |
|               |        | 范围 3                            | 吨二氧化碳当量 | 1,115,256.79 |
|               |        | 总排放                             | 吨二氧化碳当量 | 1,118,430.88 |
|               | 环境风险管理 | 违反环境法律法规事件数                     | 件       | 0            |
|               |        | 报告期内因环境事件受到生态环境等有关部门重大行政处罚的处罚金额 | 万元      | 0.00         |
|               |        | 接受过环境风险评估（环境因素识别）的营运场所所占百分比     | %       | 100%         |
|               |        | 拥有环境认证的营运场所所占百分比                | %       | 100%         |
|               | 环保培训   | 环保培训时长                          | 小时      | 4            |
|               |        | 环保培训人数                          | 人       | 1,604        |
|               |        | 环保培训覆盖率                         | %       | 96.28%       |

| <div>商业道德<br/>&amp;<br/>可持续<br/>采购</div> | 议题       | 指标名称                      | 单位 | 2024   |
|------------------------------------------|----------|---------------------------|----|--------|
|                                          | 可持续采购    | 目标供应商中参加冲突矿物调查供应商数量       | 家  | 104    |
|                                          |          | 目标供应商中接受 REACH 调查供应商百分比   | %  | 100%   |
|                                          |          | 公司产品符合 RoHS 标准数量比例        | %  | 100%   |
|                                          |          | 采购部等相关部门已经过可持续采购培训累计人数    | 人  | 153    |
|                                          |          | 采购部等相关部门已经过可持续采购培训覆盖率     | %  | 100%   |
|                                          |          | 供应商参与社会责任问卷调查的数量          | 家  | 108    |
|                                          |          | 经确定为具有实际和潜在重大负面社会影响的供应商数量 | 家  | 0      |
|                                          |          | 经确定为具有实际和潜在重大负面环境影响的供应商数量 | 家  | 0      |
|                                          |          | 签署反贿赂承诺书的供应商数量（廉洁）        | 人  | 350    |
|                                          | 消费者健康与安全 | 产品因健康安全问题召回次数             | 次  | 0      |
|                                          |          | 产品因健康安全问题召回产品数量           | 件  | 0      |
|                                          |          | 客户因产品健康安全问题反馈次数           | 次  | 0      |
|                                          |          | 客户因产品健康安全问题投诉次数           | 次  | 0      |
|                                          | 商业道德     | 各举报渠道产生的报告数量              | 次  | 4      |
|                                          |          | 经确认的数据安全事故次数              | 例  | 0      |
|                                          |          | 经确认的客户隐私泄露事故次数            | 例  | 0      |
|                                          |          | 商业道德风险评估百分比               | %  | 100%   |
|                                          |          | 调查中的腐败事件总数                | 例  | 0      |
|                                          |          | 经确认的腐败事件总数                | 例  | 0      |
|                                          |          | 商业道德培训人数                  | 人  | 1,666  |
|                                          |          | 商业道德培训覆盖率                 | %  | 100%   |
|                                          |          | 信息安全培训人数                  | 人  | 1,604  |
|                                          |          | 信息安全培训覆盖率                 | %  | 96.28% |

指标对标

| 全球报告倡议组织 GRI 标准索引 |                                                                        |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------|
| 使用说明              | 亿联网络在 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日参照 GRI 标准，报告了在此份 GRI 内容索引中引用的信息。 |
| 使用的 GRI 1         | GRI 1: 基础 2021                                                         |

| GRI 指标   |          | 相关解释                | 相关章节                         |
|----------|----------|---------------------|------------------------------|
| 组织及其报告做法 | GRI 2-1  | 组织详细情况              | 关于本报告、关于亿联网络                 |
|          | GRI 2-2  | 纳入组织可持续发展报告的实体      | 关于本报告                        |
|          | GRI 2-3  | 报告期、报告频率和联系人        | 关于本报告、关键绩效                   |
|          | GRI 2-4  | 信息重述                | 应对气候变化、关键绩效                  |
|          | GRI 2-5  | 外部鉴证                | 独立鉴证                         |
| 活动和工作者   | GRI 2-6  | 活动、价值链和其他业务关系       | 供应链安全、创新驱动、产品和服务安全与质量        |
|          | GRI 2-7  | 员工                  | 劳工管理体系、员工权益保护、人才发展战略、职业健康与安全 |
|          | GRI 2-8  | 员工之外的工作者            | 不涉及                          |
| 管治       | GRI 2-9  | 管治架构和组成             | 公司治理、ESG 治理体系、见年度报告          |
|          | GRI 2-10 | 最高管治机构的提名和遴选        | 公司治理、见年度报告                   |
|          | GRI 2-11 | 最高管治机构的主席           | 公司治理、见年度报告                   |
|          | GRI 2-12 | 在管理影响方面，最高管治机构的监督作用 | ESG 治理体系、公司治理、ESG 实质性议题管理    |
|          | GRI 2-13 | 为管理影响的责任授权          | ESG 治理体系、公司治理                |
|          | GRI 2-14 | 最高管治机构在可持续发展报告中的作用  | ESG 治理体系、ESG 实质性议题管理         |
|          | GRI 2-15 | 利益冲突                | 商业道德                         |
|          | GRI 2-16 | 重要关切问题的沟通           | ESG 治理体系、ESG 实质性议题管理         |

| GRI 指标         |          | 相关解释                     | 相关章节                   |
|----------------|----------|--------------------------|------------------------|
| 管治             | GRI 2-18 | 对最高管治机构的绩效评估             | 公司治理、见年度报告             |
|                | GRI 2-19 | 薪酬政策                     | 公司治理、见年度报告             |
|                | GRI 2-20 | 确定薪酬的程序                  | 公司治理、见年度报告             |
| 战略、政策和实践       | GRI 2-22 | 关于可持续发展战略的声明             | ESG 治理体系               |
|                | GRI 2-23 | 政策承诺                     | ESG 治理体系、供应链安全、员工权益保护  |
|                | GRI 2-24 | 融合政策承诺                   | ESG 治理体系、供应链安全、员工权益保护  |
|                | GRI 2-25 | 补救负面影响的程序                | 风控及尽职调查、供应链安全、职业健康与安全  |
|                | GRI 2-27 | 遵守法律法规                   | 公司严格遵守各国各地法律法规，未发生违法事件 |
|                | GRI 2-28 | 协会的成员资格                  | 产业协同                   |
|                | GRI 2-29 | 利益相关方参与的方法               | ESG 实质性议题管理            |
| 实质性议题的披露项      | GRI 2-30 | 集体谈判协议                   | 员工权益保护                 |
|                | GRI 3-1  | 确定实质性议题的过程               | ESG 实质性议题管理            |
|                | GRI 3-2  | 实质性议题清单                  | ESG 实质性议题管理            |
| GRI 201：经济绩效   | GRI 3-3  | 实质性议题的管理                 | ESG 实质性议题管理            |
|                | G201-1   | 直接产生和分配的经济价值             | 见年度报告                  |
|                | G201-3   | 固定福利计划义务和其他退休计划          | 人才发展战略                 |
| GRI 203：间接经济影响 | G201-4   | 政府给予的财政补贴                | 见年度报告                  |
|                | G203-1   | 基础设施投资和支持性服务             | 社会贡献、乡村振兴、产业协同         |
| GRI 205：反腐败    | G205-1   | 已进行腐败风险评估的运营点            | 商业道德                   |
|                | G205-2   | 反腐败政策和程序的传达及培训           | 商业道德                   |
|                | G205-3   | 经确认的腐败事件和采取行动            | 商业道德、供应链安全             |
| GRI 206：不正当竞争  | G206-1   | 针对不当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼 | 商业道德                   |

| GRI 指标          |        | 相关解释                     | 相关章节   |
|-----------------|--------|--------------------------|--------|
| GRI 207：税       | G207-1 | 税务途径                     | 见年度报告  |
|                 | G207-2 | 税务治理、控制和风险管理             | 见年度报告  |
|                 | G207-3 | 利益相关者参与和管理与税务相关的问题       | 见年度报告  |
|                 | G207-4 | 国别报告                     | 见年度报告  |
| GRI 301：物料      | G301-3 | 回收产品及其包装材料               | 循环经济   |
| GRI 302：能源      | G302-1 | 组织内部的能源消耗量               | 高效资源利用 |
|                 | G302-3 | 能源强度                     | 高效资源利用 |
|                 | G302-4 | 减少能源消耗量                  | 高效资源利用 |
|                 | G302-5 | 降低产品和服务的能源需求             | 循环经济   |
| GRI 303：水资源     | G303-2 | 管理与水排放有关的影响              | 高效资源利用 |
|                 | G303-5 | 耗水量                      | 高效资源利用 |
| GRI 305：排放      | G305-1 | 直接（范畴 1）温室气体排放           | 应对气候变化 |
|                 | G305-2 | 能源间接（范畴 2）温室气体排放         | 应对气候变化 |
|                 | G305-3 | 其他间接（范畴 3）温室气体排放         | 应对气候变化 |
|                 | G305-4 | 温室气体排放强度                 | 应对气候变化 |
|                 | G305-5 | 温室气体减排量                  | 应对气候变化 |
| GRI 306：废弃物     | G306-1 | 废物产生和与废物有关的重大影响          | 高效资源利用 |
|                 | G306-2 | 管理与废物有关的重大影响             | 高效资源利用 |
| GRI 308：供应商环境评估 | G308-1 | 使用环境标准筛选的新供应商            | 供应链安全  |
|                 | G308-2 | 供应链对环境的负面影响以及采取的行动       | 供应链安全  |
| GRI 401：雇佣      | G401-1 | 新进员工和员工流动率               | 员工权益保护 |
|                 | G401-2 | 提供给全职员工（不包括临时工或兼职工员工）的福利 | 人才发展战略 |

| GRI 指标            |         | 相关解释                      | 相关章节           |
|-------------------|---------|---------------------------|----------------|
| GRI 403：职业健康与安全   | G403-1  | 职业健康安全管理体系                | 职业健康与安全        |
|                   | G403-2  | 危害识别、风险评估和事故调查            | 职业健康与安全        |
|                   | G403-3  | 职业健康服务                    | 职业健康与安全        |
|                   | G403-4  | 职业健康安全事务：工作者的参与、意见征询和沟通   | 员工权益保护、职业健康与安全 |
|                   | G403-5  | 劳动者的职业健康和安全培训             | 职业健康与安全        |
|                   | G403-6  | 促进工人健康                    | 职业健康与安全        |
|                   | G403-7  | 预防和减缓与业务关系直接相关的职业健康安全影响   | 职业健康与安全        |
|                   | G403-8  | 职业健康安全管理体系覆盖的工作者          | 职业健康与安全        |
|                   | G403-9  | 工伤                        | 职业健康与安全        |
|                   | G403-10 | 工作相关的健康问题                 | 职业健康与安全        |
| GRI 404：培训与教育     | G404-1  | 每名员工每年接受培训的平均小时数          | 人才发展战略         |
|                   | G404-2  | 员工技能提升方案和过度协助方案           | 人才发展战略         |
|                   | G404-3  | 定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比       | 人才发展战略         |
| GRI 405：多元化与平等机会  | G405-1  | 管治机构与员工的多元化               | 公司治理           |
| GRI 406：反歧视       | G406-1  | 歧视事件及采取的纠正行动              | 员工权益保护         |
| GRI 407：结社自由与集体谈判 | G407-1  | 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 | 风控及尽职调查、员工权益保护 |
| GRI 408：童工        | G408-1  | 具有重大童工事件风险的运营点和供应商        | 员工权益保护         |
| GRI 409：强迫或强制劳动   | G409-1  | 具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商   | 供应链安全          |
| GRI 413：当地社区      | G413-1  | 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点     | 社会贡献、乡村振兴      |
| GRI 414：供应商社会评估   | G414-1  | 使用社会标准筛选的新供应商             | 供应链安全          |
|                   | G414-2  | 供应链对社会的负面影响以及采取的行动        | 供应链安全          |

| GRI 指标          |        | 相关解释                    | 相关章节             |
|-----------------|--------|-------------------------|------------------|
| GRI 416：客户健康与安全 | G416-1 | 对产品和服务类别的健康与安全影响的评估     | 产品和服务安全与质量、关键绩效  |
|                 | G416-2 | 涉及产品和服务的健康与安全影响的违规事件    | 产品和服务安全与质量、关键绩效  |
| GRI 417：营销与标识   | G417-1 | 对产品和服务信息及标签的要求          | 产品和服务安全与质量       |
|                 | G417-2 | 关于产品和服务信息及标签的违规事件       | 商业道德             |
|                 | G417-3 | 有关营销传播的违规事件             | 商业道德             |
| GRI 418：客户隐私    | G418-1 | 与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉 | 数据安全与客户隐私保护、商业道德 |

## 独立审验声明



### 独立审验声明

**致厦门亿联网络技术股份有限公司的管理层及利益相关方：**

福州汉斯曼产品质量技术服务有限公司（以下简称“汉斯曼”或“我们”），受厦门亿联网络技术股份有限公司（以下简称“亿联网络”或“公司”）管理方委托对其 2024 年可持续发展报告（以下简称“报告”）进行外部审验。

**职责**

本次审验内容取决于与亿联网络的合同条款，按照双方认可的协议条款且仅在合同中认可的职权范围内执行了此次报告的审验工作。

亿联网络的职责是在报告中对公司可持续发展管理情况进行如实披露，并根据汉斯曼要求，向审验人员公开相关的文件、数据信息、场所信息等，对提供信息数据的真实性和完整性负责。

汉斯曼的职责是依据 AA1000 审验标准进行独立审验，并做出独立和公正的判断。汉斯曼的责任旨在告知所有亿联网络的利益相关方，在以下规定的范围内表达对本报告文本、数据和图表的意见。

**审验标准和类型**

汉斯曼依据 AccountAbility 审验标准 AA1000 Assurance Standard V3（AA1000AS V3），类型 1 和中度等级，来审验亿联网络报告披露的关于可持续发展的绩效信息和数据。下列审验准则也用于实施本次审验工作：

- 全球可持续发展标准委员会（GSSB）《可持续发展报告标准（GRI Standards）》（参照）。
- 深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第 2 号——创业板上市公司规范运作》。
- 《汉斯曼可持续发展报告审验管理程序》

**本次审验范围：**

- 报告中由亿联网络披露的在报告期 2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日内的环境、社会和公司治理相关信息和数据，实质性议题的管理方法及行动措施，以及报告期内组织的可持续发展绩效表现。
- 现场审验抽样的物理场所为福建省厦门市湖里区高新园区护安路 666 号；
- 审验的范围限于“报告”涵盖的亿联网络及其运营控制权下的企业的数据和信息。以下信息和数据不在本次的审验范围内：
  - 本报告报告期之外的任何相关信息和内容；
  - 亿联网络供应商、合作伙伴以及其他第三方的数据和信息；
  - 报告中披露的通过独立第三方机构审计的数据和信息，未进行重复审验。



审验方法

我们的审验活动包括以下内容：

- 审阅公司管理政策、流程、管理实践以及绩效表现，来评估公司整体的可持续发展管理体系，其中包括可持续发展总体政策和各领域政策、公司治理、利益相关方沟通、实质性议题管理、风险管理、重要举措以及关键绩效。
- 访谈公司管理层以及负责可持续发展绩效信息采集和统计的管理人员。
- 基于抽样原则和程序，审阅和检查可持续发展管理实践以及绩效信息与数据，以验证这些信息与数据的真实和准确性。
- 收集与评估支持性书面证据和管理表现，以评估公司遵循审验原则的程度。

局限性

本次审验仅在上述范围内，基于 AA1000AS V3 类型 1 和中度等级来实施，与审验有关的信息和绩效数据会局限于本报告披露的内容。

本次审验只对相关部门主管和部分员工进行访谈并查阅相关文件，访谈并未涉及到外部利益相关方。报告中的数据和信息采用了抽样审验的方式。

公司的立场、观点、前瞻性声明、预测性信息及 2024 年 1 月 1 日以前的历史数据资料均不在本次审验工作的范围内。

审核结论

基于上述审验方法和评估范畴内的活动，我们可以得出结论：

- 亿联网络 2024 年度可持续发展报告及其内容遵循了 AA1000AS V3 审验标准，也符合深圳证券交易所上市公司自律监管指引第 2 号—创业板上市公司规范运作。
- 亿联网络参照 GRI Standards 2021 标准进行报告编制。
- 报告披露的可持续发展相关信息和绩效经评估，并获得书面证据的支持。

针对任何第三方依据此份审验声明来对亿联网络做出的评论和相关决定，汉斯曼将不承担任何责任。

对 AA1000 审验原则的遵守

包容性：

亿联网络识别的主要利益相关方包括政府及监管机构、投资者、供应商及合作伙伴、客户、员工、社区与公众等。2024 年，亿联网络战略与 ESG 委员会、各工作小组、职能部门与公司内、外部利益相关方就可持续发展相关内容进行广泛的沟通，以更好地了解利益相关方的关注点，更充分地解释公司各项政策和举措。

实质性：



亿联网络建立实质性议题识别机制，综合国际和国内标准和政策、行业分析和同业对标，建立可持续发展内部议题库。通过对内外部利益相关方的问卷调查持续沟通，结合专家分析对实质性议题进行调整。由董事会审核实质性议题完整性与准确性，确定实质性议题重要性排序，形成实质性议题矩阵，最终确定了 2024 年实质性议题。

回应性：

围绕利益相关方关注议题，亿联网络在报告中披露了 ESG 管理体系建设、产品质量与安全、技术研发与创新、服务质量与客户满意度、减少碳排放、清洁技术、可再生能源、绿色运营、环境管理体系、健康与安全、人力资本开发与专业培训、风险管理与内部控制、合规运营与商业道德、隐私与数据安全、知识产权保护、供应链及冲突矿产管理等多个议题的管理，包括这些议题的管理政策、主要行动以及关键绩效。报告披露基本回应了利益相关方的关注。

影响性：

亿联网络搭建了三层 ESG 管理组织架构，通过战略与 ESG 委员会推动公司的日常经营和业务决策与 ESG 理念的进一步融合。委员会和各管理小组对公司风险、ESG 风险和气候变化风险进行识别和评估，并制定相应的应对策略。报告披露了 2024 年公司可持续发展多个领域的关键绩效，以定性和定量的方式展示公司管理进展与挑战。

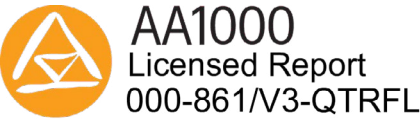
独立性和审验能力声明

自 1995 年成立以来，汉斯曼集团为全球客户提供专业的检验、检测、审核、认证及知识服务。汉斯曼集团始终致力于以公正、专业、高效、可持续的服务理念，为各行业客户提供可持续发展解决方案。

汉斯曼集团和亿联网络互为完全独立的组织机构，且汉斯曼集团与亿联网络及其分支机构不存在任何利益冲突。此次审验过程中，我们审验团队完全保持公正和独立，并不参与报告内容的准备。

本次验证团队是由具备与此项任务有关的知识、经验和资质的人员组成的，包括 GRI 认可专家、CCAA 审核员和熟悉 AA1000AS V3 审验原则的审验员。

代表福州汉斯曼产品质量技术服务有限公司



黄明  
可持续发展服务授权签字官  
中国 福州 2025 年 4 月 15 日

# 读者意见反馈表

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您百忙之中阅读《厦门亿联网络技术股份有限公司 2024 年度环境、社会和公司治理（ESG）报告》。为了向您及其他利益相关方提供更有价值的信息，并有效促进公司提升履行企业社会责任的能力与水平，我们真诚期待您的意见和建议。

选择题（请在相应位置打√）

1. 您对本报告的总体评价是：

☐ 非常好      ☐ 好      ☐ 一般      ☐ 较差      ☐ 差

2. 报告对利益相关方所关心问题的回应和披露？

☐ 非常好      ☐ 好      ☐ 一般      ☐ 较差      ☐ 差

3. 您认为亿联网络在经济责任方面做得如何？

☐ 非常好      ☐ 好      ☐ 一般      ☐ 较差      ☐ 差

4. 您认为亿联网络在环境责任方面做得如何？

☐ 非常好      ☐ 好      ☐ 一般      ☐ 较差      ☐ 差

5. 您认为亿联网络在安全管理方面做得如何？

☐ 非常好      ☐ 好      ☐ 一般      ☐ 较差      ☐ 差

6. 您认为亿联网络在员工责任方面做得如何？

☐ 非常好      ☐ 好      ☐ 一般      ☐ 较差      ☐ 差

7. 您认为亿联网络在社区责任方面做得如何？

☐ 非常好      ☐ 好      ☐ 一般      ☐ 较差      ☐ 差

8. 报告披露的信息、指标、数据是否清晰、准确、完整？

☐ 非常好      ☐ 好      ☐ 一般      ☐ 较差      ☐ 差

9. 您认为本报告的内容安排和版式设计是否方便阅读？

☐ 是      ☐ 否

开放性问题

您对亿联网络履行社会责任及本报告有任何意见与建议？

**Yealink 亿联网络**