

Yealink 亿联网络

2025

厦门亿联网络技术股份有限公司
环境、社会及公司治理(ESG)报告

股票简称:亿联网络 股票代码:300628



C 目录 CONTENTS

关于本报告 01

报告引言 03

关键绩效 99

指标对标 107

独立鉴证 113

读者意见反馈表 116

01

亿联网络的2025

关于亿联网络	07
ESG治理体系	09
ESG实质性议题管理	10

04

合作共赢 共同成长

供应链安全	57
创新驱动	60
产品和服务安全与质量	65

02

长远布局 稳健治理

公司治理	17
商业道德	20
信息安全	24
风险管理	29

05

赋能员工 活力同行

劳工管理体系	73
员工权益保护	74
人才发展战略	80
职业健康与安全	88

03

绿色运营 环保践行

环境合规管理	35
应对气候变化	37
高效资源利用	43
循环经济	50

06

贡献社会 责任担当

社会贡献	95
产业协同	97

关于本报告

报告简介

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4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2025年度在经济、环境、社会及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

2025年1月1日至2025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、社会及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（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（厦门站点）（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”）

厦门易声听力技术有限公司（简称“亿联听力”）

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、分析报告与年报。

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。

编制依据

联合国 2030 年可持续发展目标 (SDGs)

全球可持续发展标准委员会《可持续发展报告标准》(GRI Standards)

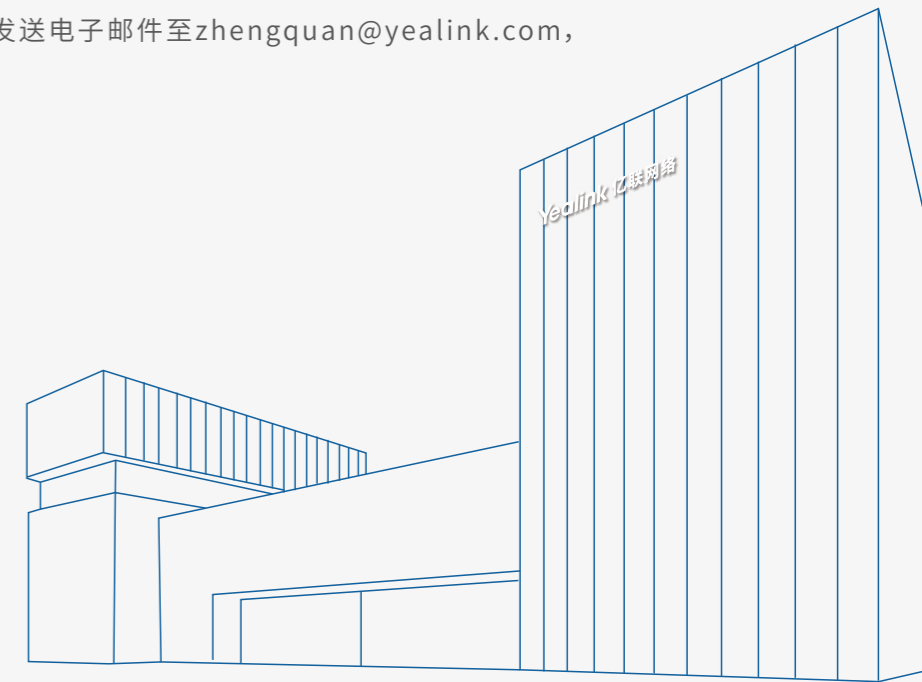
深圳证券交易所《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第17号——可持续发展报告(试行)》

深圳证券交易所《深圳证券交易所创业板上市公司自律监管指南第3号——可持续发展报告编制(2026年修订)》

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，或致电0592-5702000-3100。

Yealink
亿联网络



报告引言

作为全球领先的沟通与协作解决方案提供商，亿联网络始终秉持“求真务实、追求极致、协作共赢”的核心价值观。2025年，公司凭借卓越的综合实力与可持续发展表现，获评国家知识产权示范企业、福建省服务业民营企业百强、厦门市绿色工厂，并在MSCI ESG评级中荣获BBB级，于CDP气候变化问卷中获得A-评级，EcoVadis评级获得银牌等，标志着集团在ESG领域的实践持续进步。

完善治理架构，夯实发展根基

我们持续将ESG管理提升至战略高度，构建了由董事会战略与ESG委员会统筹、五大专项小组协同执行的三层治理架构。通过系统的双重重要性评估，我们精准识别出30项对自身财务及利益相关方具有重要影响的ESG议题，并将管理要求融入日常运营与决策，确保可持续发展的有效落地。

应对气候挑战，践行绿色运营

公司将应对气候变化视为核心责任，从治理、战略、风险管理、目标与指标四个维度系统推进相关工作。通过实施节能改造、建设分布式光伏项目、开展产品碳足迹核算等多重举措，2025年公司总部单位产值温室气体排放强度较上年下降5.14%，并在供应链碳排放管理方面获得CDP供应商合作评估(SEA)“A级”评分，绿色低碳转型成效显著。

赋能员工成长，构筑活力组织

我们视员工为公司最宝贵的财富。截至2025年底，公司拥有员工2,394人。我们致力于打造多元、平等、包容的工作环境，坚决反对任何形式的歧视与强迫劳动，并通过“亿联学习与成长中心”等平台为员工提供系统培训。完善的薪酬福利、股权激励与职业发展双通道，为员工与公司的共同成长提供了坚实保障。

携手责任供应链，驱动产业共荣

我们致力于构建安全、韧性、可持续的供应链体系。2025年，对108家供应商完成冲突矿产调研，覆盖93%的目标供应商。我们坚持创新驱动，研发投入占营业收入8.6%，新增专利90项，累计专利数达834项，并通过严格的品质与安全管理体系，确保为客户提供可靠、优质的产品与服务。

贡献社区发展，彰显企业担当

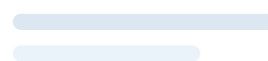
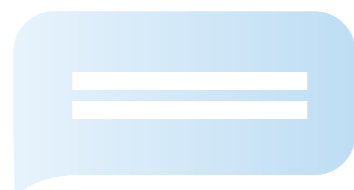
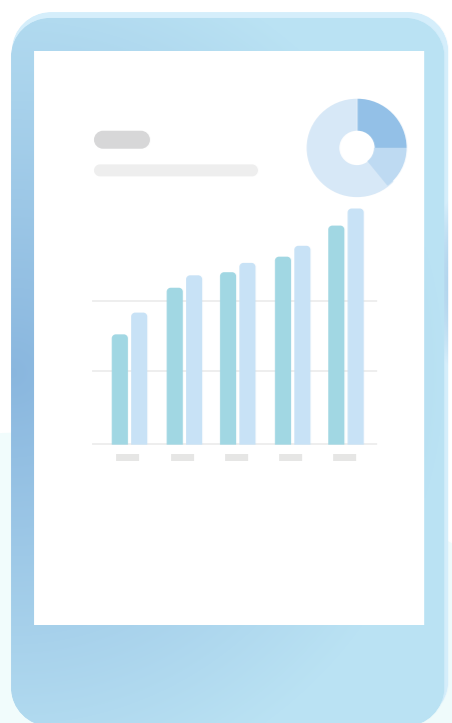
我们积极履行企业公民责任，通过厦门市亿联公益基金会系统性地开展公益实践。2025年，基金会在乡村振兴、应急救援、科技助听（“亿声”听障帮扶计划）等领域持续投入，全年公益支出达183.83万元，以实际行动回馈社会。

展望未来

道阻且长，行则将至。面向未来，亿联网络将继续深耕音视频主航道，以技术创新驱动业务发展。同时，我们将以更大的决心深化ESG实践，将可持续发展理念更深地融入企业基因，不断强化公司治理，关爱员工发展，推进绿色运营，担当社会责任，携手所有利益相关方，共同奔赴一个更高效、更包容、更可持续的未来。

01

亿联网络的2025



关于亿联网络

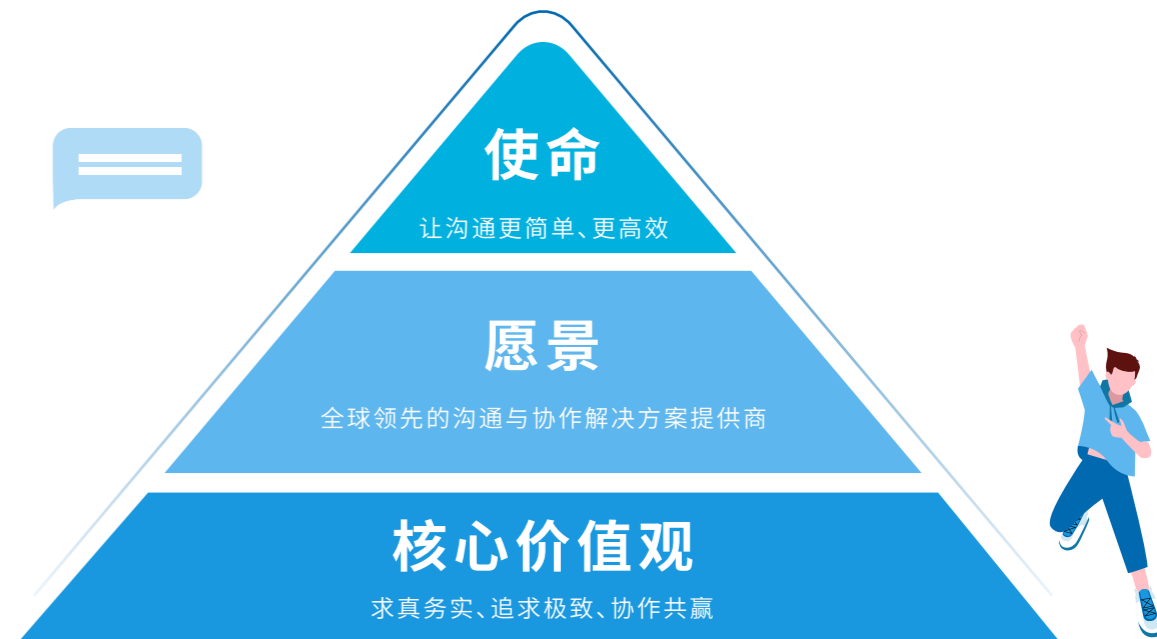
» 公司简介

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，满足企业用户固定桌面办公、会议室办公、远程及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，在企业办公、智慧会议室、沟通协作等方向上深耕发展，通过持续的技术创新、产品创新，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。



» 重点奖项与认证

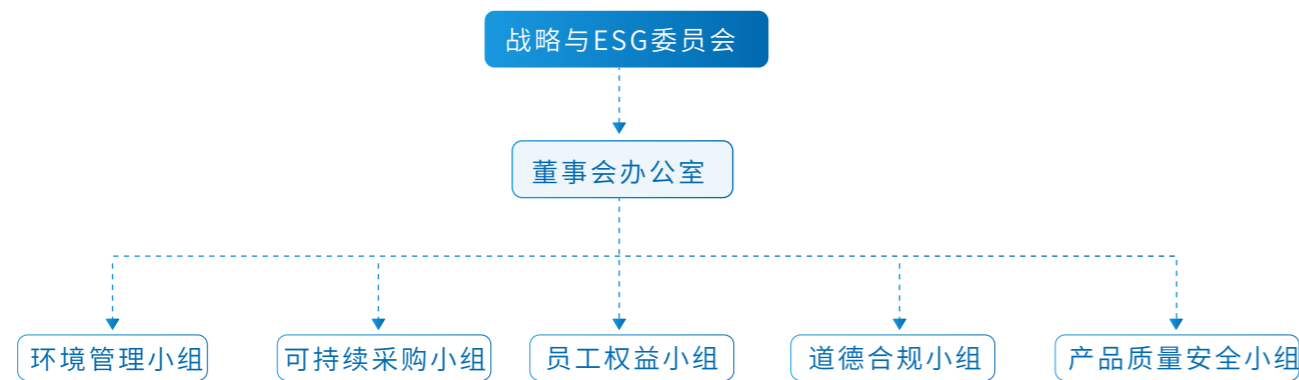
ESG治理体系

>> 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，提质提效推动可持续发展工作。

>> ESG架构

公司董事会战略与ESG委员会并下设五大专项小组，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。



管理小组	负责的ESG议题
环境管理小组	应对气候变化、能源利用、水资源利用、循环经济、绿色运营、废弃物处理、环境合规管理、生物多样性保护
可持续采购小组	供应链责任、尽职调查
员工权益小组	员工健康与安全、人力资本开发与专业培训、员工晋升与发展、平等、多元化雇佣、员工民主沟通
道德合规小组	公司治理、反商业贿赂及反贪污、风险管理与内部控制、反不正当竞争、投资者关系管理
产品质量安全小组	产品质量与安全、创新驱动、知识产权保护、服务质量与客户满意度、数据安全与客户隐私保护、科技伦理、带动行业发展

ESG实质性议题管理

>> 利益相关方沟通

构建并维护与利益相关方的通畅交流机制，是公司ESG管理体系的重要基石。我们致力于将双向沟通制度化、常态化，并以此驱动ESG尽职调查工作。通过这一过程，我们深入洞察各方期望，汇聚合力，共同致力于应对可持续发展领域的关键挑战。

利益相关方	期望与诉求	沟通参与方式
 政府及监管机构	<ul style="list-style-type: none"> 合规经营 依法纳税 创新发展 促进当地经济增长 促进当地就业 	<ul style="list-style-type: none"> 政府与监管机构沟通会 公开咨询 现场访问
 投资者	<ul style="list-style-type: none"> 公开透明的信息披露 资产保值增值 业绩稳健增长 企业稳健治理 	<ul style="list-style-type: none"> 召开股东会 定期信息披露 投资者互动平台 投资者热线 投资者线上/线下调研
 供应商及合作伙伴	<ul style="list-style-type: none"> 公平竞争 阳光采购 共同发展 便捷销售平台 及时付款 	<ul style="list-style-type: none"> 供应商认证 定期走访 供应商培训 供应商大会
 客户	<ul style="list-style-type: none"> 产品质量 产品服务 产品安全性 产品稳定性 客户信息安全 	<ul style="list-style-type: none"> 客户满意度调查 客户拜访 客户会议 客户服务平台 公司官网或社交媒体互动
 员工	<ul style="list-style-type: none"> 薪酬待遇 工作环境 员工福利 工作强度 发展空间 灵活办公 	<ul style="list-style-type: none"> 员工满意度调查 员工访谈 员工热线 员工活动
 社区与公众	<ul style="list-style-type: none"> 促进社区发展 保护社区环境 支持公益事业 	<ul style="list-style-type: none"> 成立基金会 开展志愿活动 支援困难群体

实质性议题分析

财务重要性议题分析：

基于对行业趋势、监管要求及公司业务模式的综合评估，公司对原有的核心ESG议题进行了财务影响程度分析。评估结果显示，共有5项议题被识别为具有“极大”财务重要性，这些议题普遍与企业的核心运营能力、市场竞争力及合规风险直接关联，对短期营收表现和长期资产价值具有决定性影响。主要涉及组织韧性、人力资源效能和治理结构等支撑企业可持续发展的基础要素。通过对高财务重要性议题设定量化管理目标，公司将推动ESG管理与财务绩效的深度融合。

影响重要性（相关方）议题分析：

在影响重要性维度，公司通过系统化调研识别出利益相关方高度关注的优先议题。分析显示，有较多议题持续受到投资者、客户及监管机构的重点关注，体现了相关方对企业核心责任表现的稳定期望。另有部分议题严格对应监管机构最新的披露框架要求，反映了政策导向与相关方关切的紧密结合。此外，新增议题的出现也积极响应了社会公众及行业生态对企业在更广泛领域发挥作用的新期待。通过将相关方关注议题全面纳入管理及披露体系，公司致力于增强可持续发展透明度，深化与利益相关方的互信关系。

公司依据《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）》的要求，采用系统化流程识别与分析对其具有财务重要性或影响重要性的可持续议题，具体步骤如下：

步骤一：界定分析背景与范围

公司首先全面审视自身业务活动、商业模式及价值链关系，同时分析外部的法律政策环境与行业发展趋势。在此基础上，明确在各项活动中受影响的核心利益相关方群体，为后续重要性评估奠定基础。

步骤二：建立初步议题清单

以过往报告的实质性议题为基础，结合深交所《指引》设立的21个核心议题，根据行业特性、公司战略及价值链特点进行补充，将议题库扩充至27个。议题识别参考了运营地的宏观政策与行业法规，对标了国内外主流可持续发展标准与评级框架，并分析了同业公司的披露实践，确保清单的全面性与行业相关性。

步骤三：评估与确认议题重要性

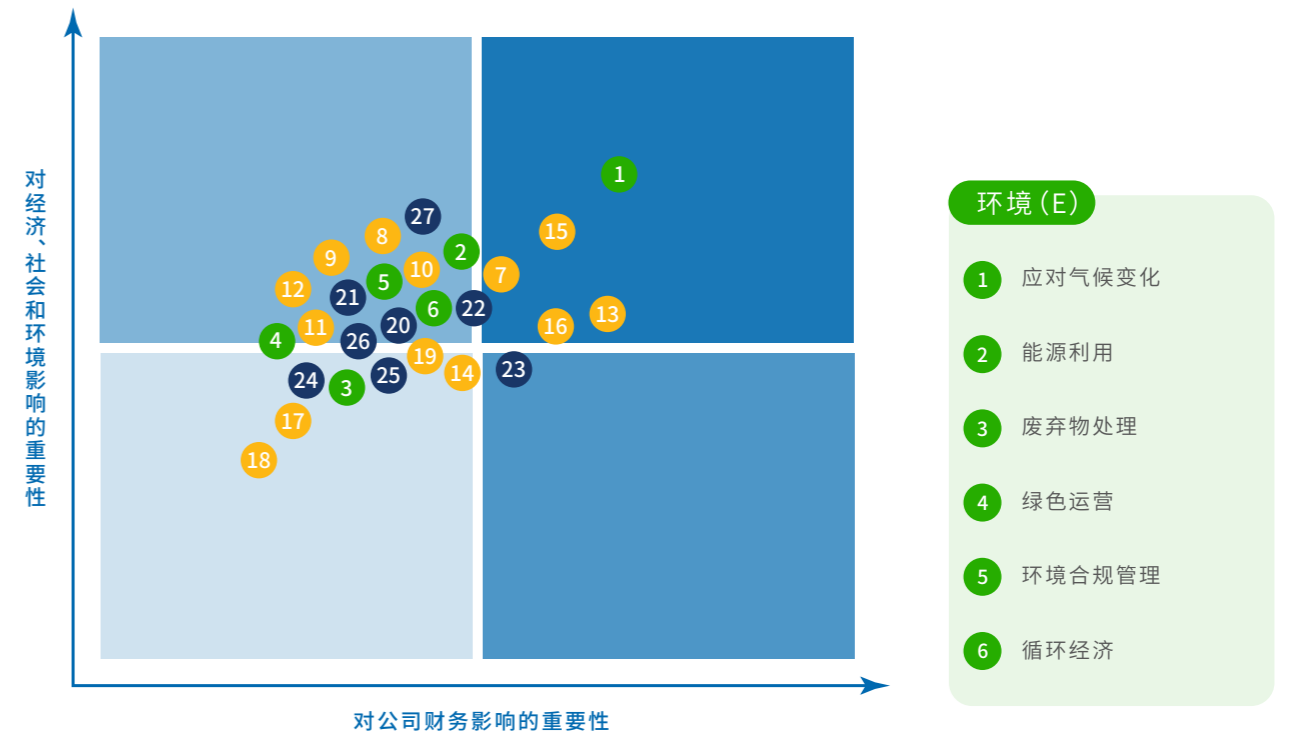
此步骤对清单中的议题进行双重重要性评估：

影响重要性评估：

主要评估公司活动对经济、环境和人的实际及潜在影响。评估依据影响的规模、范围和不可补救性以及发生的可能性进行定性或定量分析，通过利益相关方调研及专家评审获取关键判断信息。

财务重要性评估：

主要评估可持续议题相关的风险与机遇对公司短期、中期及长期财务业绩的可能影响。评估结合财务影响发生的可能性与影响程度进行判断，影响程度可通过对特定资源或关系的依赖性与影响来定性或定量分析，通过公司高层以及外部专家评审获取关键判断信息。



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统，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。

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。

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。

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。

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。

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。

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。

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 5,439,060 千瓦时。

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。

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。

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。



02

长远布局 稳健治理

- 公司以推进治理体系与治理能力现代化为核心目标,持续优化治理结构与运作机制,全面提升专业化治理水平与管理效能。我们恪守务实求真的核心价值观,将强化商业道德、提高道德标准融入企业运营,系统加强信息保护与隐私安全,积极构建知识产权保障机制。通过建立并完善覆盖战略、运营、合规及财务的全面风险管理体系,公司致力于筑牢发展根基,保障长期、稳健、可持续的高质量发展。

我们的行动

- 公司治理
- 商业道德
- 数据安全与客户隐私保护
- 风险管理

亮点绩效

公司治理 保持**1**位女性独立董事;发生**0**起对外泄露内幕信息或内幕交易的事项。

商业道德 公司商业道德培训(含总部)累计**2,190**人参与,覆盖率达**91.4%**

数据安全与隐私保护 公司信息安全培训(含总部)累计**2,226**人参与,覆盖率达**92.9%**;

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**。

风险管理 公司开展**1**次年度可持续发展风险识别



公司治理

公司始终将卓越治理视为长远发展的基石，并构建了透明、科学的决策与监督机制。为进一步巩固这一基础，我们将董事会独立性与多元化的提升作为重要驱动力，旨在持续增强投资者信心、切实维护投资者权益，从而构建公司可持续发展的长效机制。

» 股东会及董事会运作

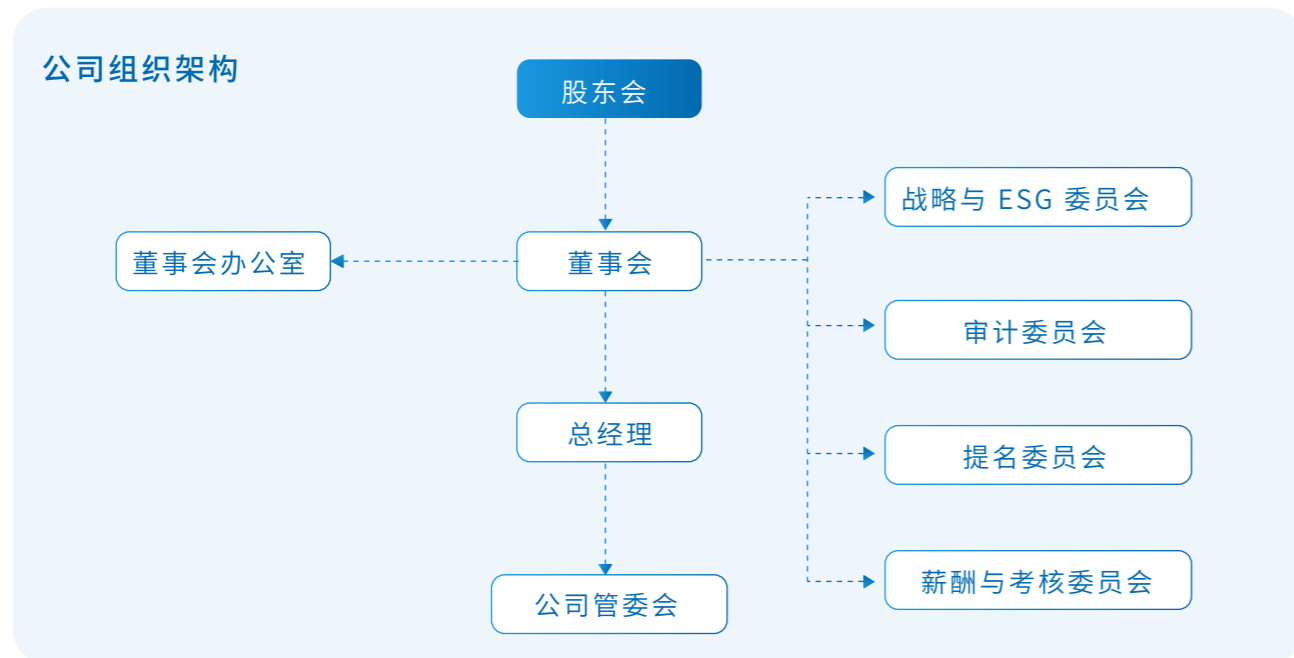
公司的治理体系以《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规为根本遵循。基于此，我们设立了包含股东会、董事会和管理层的治理架构。2025年9月，为响应监管导向并提升内部治理效率，公司根据《上市公司章程指引》对章程进行了修订，正式取消监事会设置，将其核心监督职能整合至董事会审计委员会。此举进一步明确了各层级的权责边界，确保了公司决策与运营的规范性及透明度。

🔑 关键绩效

2025年

公司召开股东会 **3** 次

公司召开董事会 **5** 次



» 管理层主要职责

股东会
最高决策机构

公司的最高权力机构，依法决策公司的经营方针、投资计划，审议批准董事会报告等重大事项。

» 管理层主要职责

董事会

- 董事会主要职责包括召集股东会、执行股东会的决议、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。

总经理

公司经营管理
负责人

- 根据董事会或集团战略目标，制定公司战略，拟定内部管理制度，确定下属分工与职责；
- 编制企业发展计划与年度经营指标，掌握经营情况，持续提升管理水平和经济效益。

公司管委会

协助执行机构

- 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

依托专门委员会
的专业运作

为保障科学决策，董事会下设四个专门委员会，包括战略与ESG委员会、审计委员会、提名委员会和薪酬与考核委员会。各委员会依据其章程独立运作，其中审计、提名、薪酬与考核委员会均由独立董事主导，形成了系统化的专业治理支撑体系。

以独立董事为核心
的治理结构

公司构建了以独立董事为核心的治理架构。董事会中独立董事占比44.4%，且在关键的审计、提名及薪酬与考核委员会中，独立董事均占半数以上并担任召集人，以确保监督与决策的独立性。其中，审计委员会召集人由具备会计专业背景的独立董事担任，强化了财务监督的专业性。公司亦实行董事长与首席执行官由不同人员担任的制度，进一步巩固了权力制衡。

持续推进董事会
多元化建设

公司积极推动董事会构成的多元化，致力于在年龄、文化、教育背景、专业技能及行业经验等方面提升多样性，以增强董事会的决策效能。其中包含一位女性独立董事，使董事会成员背景更为丰富。

关键绩效

2025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 %,其中女性独立董事 1 位。

审计委员会召开 4 次,战略与ESG委员会召开 1 次,提名委员会召开 2 次,薪酬与考核委员会召开 3 次。

审计合规管理

公司将审计合规管理置于公司治理的核心,构建了由董事会审计委员会领导、独立审计部门专职执行的系统化监督体系。该体系通过常态化的独立审计,持续确保财务信息真实、内控有效与经营合规,并协助构建反舞弊机制。我们明确了审计程序与重点,对资金管理、重大投资、关联交易等关键领域实施严格审查与持续监督,建立了从风险识别、整改到跟踪的闭环管理。审计部定期向审计委员会报告,并及时汇报重大风险,以制度保障审计的独立性与权威性。

投资者权益保护

公司将保护投资者权益视为根本宗旨,恪守《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》及《信息披露管理办法》等监管要求。为此,我们专门制定了《投资者关系管理制度》与《信息披露事务管理制度》,致力于通过制度化的规范运作,建立稳健的投资者关系,增强市场信任,从而为公司可持续发展奠定坚实基础。

投资者关系管理

公司恪守对投资者权益的保护,并致力于为其创造长期、稳定的回报。在治理层面,一股一票制确保了股东投票权与持股比例相匹配。在收益分享层面,公司已建立起连贯的现金分红政策,近三年均实施了中期分红,且年度分红比例持续稳步提升。在信息披露与沟通层面,公司通过线上线下相结合的多元化方式(包括但不限于业绩说明会、机构调研、投资者热线、互动易平台等),保持与投资者的透明化沟通,以增进互信,促进公司可持续发展。

关键绩效

2025年,公司共组织召开 3 场线上业绩说明会;积极回答投资者的提问,答复率 100 %;累计回答互动易平台互动问题 99 个,答复率 100 %。

信息披露管理

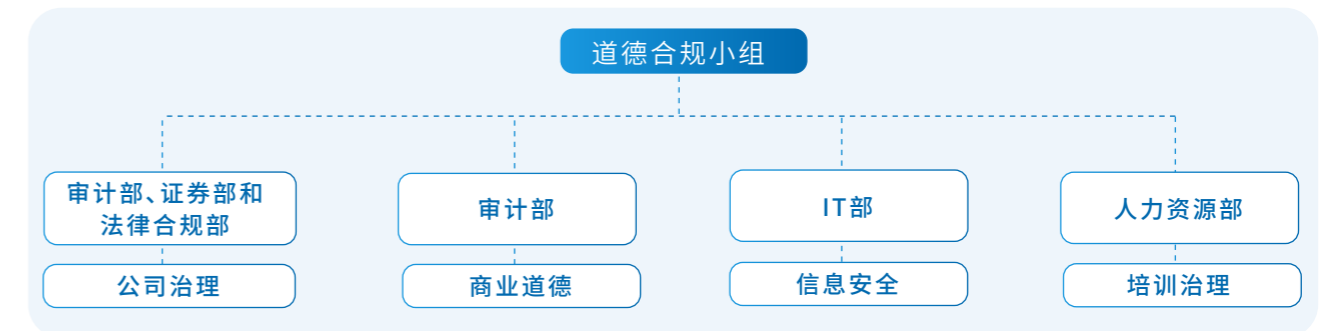
关键绩效

2025年,公司共计披露公告 130 份;发生0起对外泄露内幕信息或内幕交易的事项。

在信息披露方面,公司构建了以《信息披露事务管理制度》为核心的规范化体系,严格遵循相关法律法规,确保信息发布的真实性、准确性、完整性、及时性与公平性。以此作为公司治理的重要一环,达到防止信息异常、保护投资者合法权益,以及维护资本市场良好秩序与透明度的双重目的。

商业道德

公司致力于构建完善的商业道德管理体系,培育廉洁自律的组织文化,最终实现合规经营与商业成功的有机统一。为此,我们严格遵循《OECD公司治理准则》《联合国全球契约》及中国《反不正当竞争法》等国内外准则,将诚信、公平、透明的原则深度融入负责任的营销体系与日常运营。通过严格规范关联方交易、在合作中平等对待中小企业并坚决杜绝任何商业舞弊,我们确保战略目标通过扎实的具体行动得以落实。



商业道德管理

公司严格依据国家关于企业合规经营的政策导向,系统构建了以《员工行为红线》《员工职业道德和行为规范》及《商业道德行为管理手册》为核心的制度体系。该体系明晰了反贪腐、反垄断、反欺诈等关键行为规范,旨在引导员工深刻理解并自觉践行公司的道德与合规要求,共同营造一个透明、公正且合规的工作环境。

产业链方面:推动价值链合规协作

公司将合规要求延伸至整个价值链。我们要求所有供应商签署《合作伙伴廉洁承诺书》,加强其廉洁从业管理。在商业合作中,确保价格形成机制合法透明,杜绝价格联盟。此外,在客户导入环节执行充分的尽职调查,以预防和杜绝潜在的洗钱风险交易,确保产业链合作的合规与稳健。

治理方面：建立系统性合规管理体系

公司致力于构建系统性的合规风险管控长效机制。在治理层面，我们识别并管理腐败与反竞争行为风险，建立了符合ISO 37001标准的反贿赂管理体系及反不正当竞争行为管理要求，并通过内部审计等方式确保其持续有效。公司明确禁止任何形式的腐败、贿赂、垄断及不正当竞争行为，并鼓励内外部举报与监督。

员工方面：明确行为红线与道德准则

公司对全体员工设定了清晰的商业道德与行为红线。员工在业务中须始终保持诚信，不得提供虚假或误导性信息；严禁从商业伙伴处索取或接受个人利益，亦不得行贿；收受任何礼品均须及时登记上报；面对任何利益引诱应立即上报。同时，所有员工必须进行公平竞争，不得以串通、违反合同等任何手段实施不正当竞争或损害竞争对手权益。

2025年商业道德目标

员工签署廉洁承诺书比例 **100%**

未发生重大关联交易事件

达成情况

达成

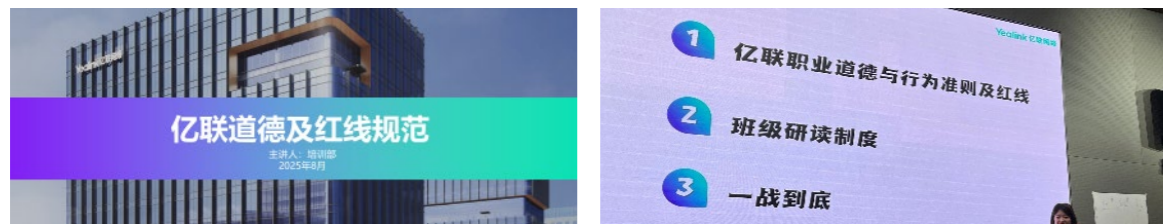
达成



亿联网络ISO 37001证书

开展道德规范培训，提升员工合规意识

2025年，为持续筑牢商业道德防线，公司面向全体员工系统开展了“亿联道德及红线规范”专题培训。此次培训以提升全员道德认知与合规意识为核心目标，通过案例剖析、小组研讨及趣味问答等多元互动形式，生动阐释了公司道德准则与行为红线的具体要求。有效深化了员工对规范的理解与认同，为巩固廉洁合规的文化根基、构建健康可持续的工作环境提供了有力支撑。其中总部参与1,640人，覆盖率91.4%，集团参与2,190人，覆盖率91.4%。



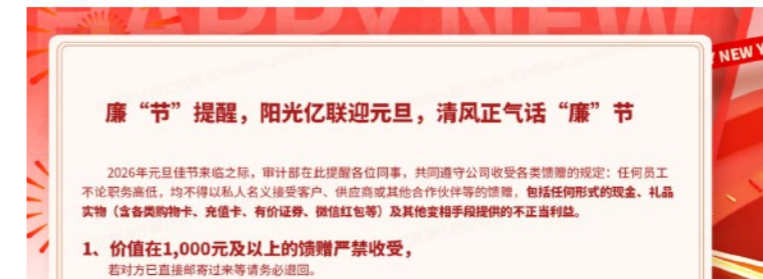
“亿联道德及红线规范”培训现场

强化合规管理，定期通报敏感交易

公司通过系统性的商业道德教育与培训，持续提升全体员工在反腐败、反竞争、反欺诈等关键领域的合规意识与实践能力，并为相关岗位提供具体的操作指引，确保日常行为符合规范。在宣导与执行层面，公司定期通过审计部公告号发布“审计专栏”，结合外部案例进行内部警示教育；每逢重要节假日，则发布廉洁宣传海报，明确要求员工拒收礼品、并按规定在OA系统中完成礼品等敏感交易登记。这些常态化、多渠道的沟通与管控措施，共同强化了全员的廉洁意识与合规自觉，有效推动公司商业道德体系建设，并系统防范潜在的贪腐与舞弊风险。

亿联审计部公告号

【审计之声】元旦“廉”节提醒



节假日廉洁提醒

关键绩效

2025年，公司累计开展**9**次审计专栏的内部宣贯，开展**4**次节假日反腐宣传。

投诉举报机制

在宣贯培训基础上，公司郑重承诺并建立了严格的投诉举报及保护机制。我们鼓励员工积极举报违反商业道德规范、信息安全保密、健康安全及环境保护、歧视与骚扰、童工及强迫劳动等要求的行为，并确保所有举报得到及时处理与反馈。为保障该机制的有效性，公司对举报人信息采取最高标准的保密措施，并建立专项保护机制，坚决防止举报人因正当举报而遭受任何形式的报复，致力于营造安全、可信的监督环境。



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

- 举报人信息及其举报内容均属于最高级别的机密。公司将采取完善的物理与电子措施确保其保密性，严禁任何泄露行为。
- 我们尊重并保护举报人的隐私权，确保举报过程不会对其个人权益造成侵害。
- 所有举报将被及时、认真地受理与调查。公司确保举报人依法享有公正听证与申诉的权利，其反馈将得到充分尊重与回应。
- 公司绝不容忍任何形式的报复行为，严禁对举报人、证人或调查人员采取打击、歧视或刁难。一经发现，将予以严厉查处。
- 同时，公司也不接受任何捏造事实、恶意诬告或攻击的行为。如查实属恶意举报，将依法追究相关人员的法律责任。

负责任营销

为强化公司的市场声誉与客户信任，我们正式确立了“负责任营销”的核心原则，并将其贯穿于营销制度与销售行为规范中。该原则要求所有销售人员在业务活动中恪守公平、透明的准则，平等对待每一位客户与竞争对手，杜绝任何形式的“特殊对待”或暗箱操作。我们致力于通过诚信、规范的营销实践，持续构建公开、公平的市场环境，从而实现客户信任与企业长期价值的共同提升。

广告合规培训，助力责任营销

2025年，为系统提升广告宣传活动的规范性与合规性，公司组织开展了专项培训，覆盖所有相关岗位员工。培训通过典型案例解析、互动问答与实操指导相结合的形式，重点强调了广告内容的真实性、合法性与健康性原则，明确禁止任何形式的虚假宣传与数据造假。此次培训有效增强了员工对广告法律法规的理解与应用能力，强化了合规宣传意识，为从源头防范营销风险、维护公司品牌声誉与市场公信力奠定了坚实基础。



广告宣传合规培训

关联方交易

公司恪守公平公正原则，依据《关联交易决策制度》对关联方交易进行严格管理。该制度对交易审批、决策流程、信息披露及相关人员职责进行了明确规定，建立了审慎的风险评估机制，旨在确保交易的合法性与公允性，杜绝潜在的利益输送。基于有效的制度执行，2025年度公司未发生重大关联方交易。展望未来，公司将持续强化内部控制，筑牢保护股东权益的防线。

强化内部审计

公司依据ISO37001反贿赂管理体系要求，于2025年针对“利益冲突与礼品招待”这一关键控制环节组织了一次专项内部审计。审计团队通过抽查OA系统礼品登记记录、进行流程穿行测试及员工访谈，验证了相关制度的执行有效性。审计发现，节假日廉洁宣导后员工礼品登记及时且齐全，整体合规。审计部通过发布“审计专栏”案例进行宣贯与指引优化，并将此发现纳入后续道德培训，形成了从制度审计、问题发现到宣导改进的完整管理闭环，体现了体系的持续改进能力。

平等对待中小企业

公司恪守诚信经营与公平合作的原则，在商业往来中严格履行对中小企业的合同付款义务。我们致力于通过规范、及时的支付行为维护公正的商业环境，并以此促进长期、稳定的合作关系。截至2025年，公司对中小企业应付账款逾期记录为0起。未来，我们将持续完善支付管理机制，切实保障合作伙伴权益。

信息安全

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

公司已建立并持续维护符合ISO27001国际标准的信息安全管理体系。在此体系框架下，我们制定了包括《Yealink信息安全管理》《信息安全风险管理程序》《网络信息安全管理制度》及《IT权限管理制度》等在内的一系列规范，旨在系统性地防范未经授权的信息获取与泄露，切实保护公司及所有利益相关方的核心利益。2025年，依托该体系的有效运行，公司实现了重大信息安全事件零发生。



亿联网络ISO27001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。



2025年信息管理目标

重大信息安全事件 0 起/年
 信息泄密事件 0 起/年

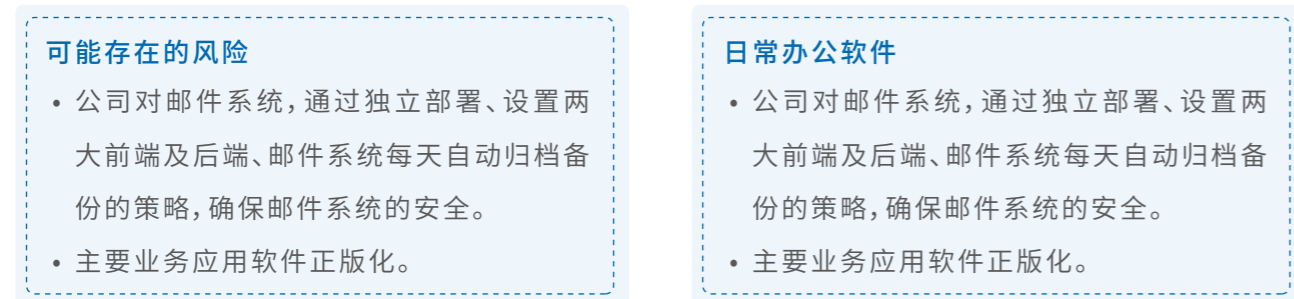
达成情况

达成
 达成

风险识别与应对



信息安全管理措施



信息安全漏洞防范审核，助力体系完善升级

公司于2025年4月组织开展了专项的信息安全漏洞防范审核。此次审核旨在系统性评估公司的信息安全与信息技术服务管理体系的符合性与运行有效性。审核范围全面覆盖了体系所涉及的所有相关部门与业务区域。基于详实的抽样检查与评估，审核结果表明，公司现有的管理体系运行情况基本符合既定的信息安全标准、信息技术服务管理标准及相关内部文件要求。

组织IT安全培训，夯实信息防护基础

我们为新员工提供了全面的信息安全入职培训，内容严格遵循《网络安全法》等法规及公司内部制度，涵盖保密义务、计算机安全使用规范、文件权限管控、软件安装要求以及常见风险防范。培训重点强调保护公司敏感信息与客户隐私，要求员工不得擅自泄露或拷贝数据，并通过真实案例警示违规后果。同时，培训致力于提升全员安全意识，教育员工识别钓鱼邮件、杜绝弱口令、安全下载软件及妥善使用办公设备，旨在将信息安全内化为每一位员工的日常行为习惯。



其中总部参与1,676人，覆盖率93.4%，集团参与2,226，覆盖率92.9%。

IT信息安全培训现场

警惕钓鱼 筑牢防线反钓鱼演练



公司高度重视信息安全防护，通过持续开展专项反钓鱼培训提升全员防范意识。培训内容紧密结合当前威胁态势，明确指出钓鱼邮件常以“福利发放”“年终通知”等为诱饵，并系统指导员工如何通过不点击可疑链接、严格核实发件来源、绝不外泄敏感信息、以及禁用弱密码与个人信息相关密码等具体措施，筑牢安全防线。公司同时明确了内部各类信息的官方发布渠道，并设立了便捷的反馈机制，鼓励员工在遇到任何安全疑虑时第一时间咨询或上报，共同维护信息安全。

钓鱼演练通知

» 信息安全审计

2025年,公司已通过SOC2TypeII审计为标志,构建了一个由信息安全委员会统领、覆盖技术、管理与流程的全面内控体系。该体系核心优势在于其主动性与严谨性:通过年度风险评估和半年度权限审查提前规避风险;在技术层面严格执行多因素认证、代码安全扫描、数据传输加密及漏洞管理;在运营上确保变更需经多重审批与测试,并依托多地冗余部署和定期演练保障业务高可用性;同时,设立专门隐私团队确保数据合规,并对供应商进行严格管理。这一系列环环相扣的举措,最终实现了在审计期内重大安全事件为零的卓越记录,为客户数据安全与服务连续性提供了坚实保障。

» 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》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2025年,公司发生0起数据安全或客户隐私事故。

客户隐私保护措施

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。

AES 加密
由至少 128 位的加密算法来保护数据传输。

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。

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

客户隐私保护措施

» 产品隐私保护

公司在新一代T7、T8系列话机中,构建了覆盖硬件、系统与通信的全链路、硬件级端到端安全防护体系。该方案以通过FIPS140-2Level3认证的安全硬件模块为物理基础,确保密钥安全;结合基于RSA4096与SHA-512的固件加密签名及安全启动机制,防止系统篡改;并强制采用TLS1.3协议保障通信加密。这一整体加密架构已推广至多款产品,其安全强度获得国际标准认可,为客户隐私与通信数据提供了高可靠性的保障。

加入美国网络安全和基础设施安全局(CISA)发起的“安全设计”承诺

公司于2025年加入美国网络安全和基础设施安全局(CISA)发起的“安全设计”承诺(Secure by Design Pledge),进一步彰显了Yealink始终将客户数据保护、产品与运营安全置于核心地位的一贯原则。

» 数字化建设

公司2025年数字化工厂建设通过四大核心项目的系统实施,取得了显著成效。

管理数字化:建成全域协同核心平台

通过部署SAP系统,实现了集团主数据100%标准化与全球供应链可视化,订单全流程可视率提升40%,业财一体化使月结效率提升30%,奠定了全球化高效运营的数据基础。

制造柔性化:打造敏捷高效生产能力

投资建成的SIP自动化柔性产线,可实现5类产品快速切换,生产线效率大幅提升,单线用工减少约58%,节省人力成本,生产周期压缩25%。

调度智能化:实现资源优化与精准响应

APS高级排产系统实现了3家工厂资源的统一调度与秒级动态排程,提升订单准时交付率,物料齐套计算精准度达99%,有效破解了“多品种、小批量”的生产管理难题。

物流绿色化:践行低碳高效运营

智能立库通过3D密集存储技术提升库容率40%,AGV无人化配送降低人力依赖60%,整体库存周转率提升13.85%,实现了物流环节的节能降耗。

风险管理

基于详尽的ESG风险识别与管理框架，公司构建了覆盖环境、员工、健康安全、商业道德、数据隐私、供应链、创新与治理等十大关键领域的全面风险管理体系。通过将各议题与战略目标、财务影响精准对接，并制定系统化的预防与应对策略，公司不仅有效识别具有财务重要性的ESG风险，更将风险管理深度融入运营决策，体现了以前瞻性、系统化手段推动可持续发展的核心管理理念。

风险议题	战略目标	风险影响/机遇	财务风险因素	风险应对/管理策略
环境 <ul style="list-style-type: none"> 气候变化 能源利用 废弃物管理 循环经济 	建立完善的环境管理体系，提升应对气候变化韧性。持续降低碳排放强度，推动绿色技术创新，抓住清洁技术机遇，实现环境绩效与经济效益的协同发展。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响：监管处罚、声誉损害、运营中断、不能跟上市场和客户需求 机遇：能效提升降低成本、绿色产品市场机会、清洁技术发展带来更多行业需求 	<ul style="list-style-type: none"> 合规成本增加 能源成本上升 资产减值风险 	<ul style="list-style-type: none"> 建立应对气候变化风险和机遇定期分析机制，定期检讨公司的应对气候变化策略 保持环境管理体系持续有效，确保环境管理持续合规。 制严格执行危险化学品和电子废弃物管控 监控高耗能场所能源消耗，实施节能改造 开展碳排放计算和监控，制定减排路线图 大力推动绿色设计，扩大绿色产品比例 全员环境管理培训
员工 <ul style="list-style-type: none"> 员工权益保障 反歧视与多元化 员工培训与发展 	建立和谐稳定的劳动关系，营造尊重人权的企业文化，确保员工权益得到充分保障，提升员工专业技能和职业发展空间，实现人才梯队良性发展。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响：劳资纠纷、生产效率下降、招聘困难 机遇：提升员工忠诚度、增强员工专业度与团队稳定性 	<ul style="list-style-type: none"> 劳动争议赔偿金 招聘和培训成本增加 生产效率损失 	<ul style="list-style-type: none"> 招聘环节严格审查身份信息，防范童工风险 新员工必须参加劳工人权政策培训 定期进行薪酬福利合规审查 完善员工投诉和申诉机制 建立系统的员工培训体系，制定职业发展规划
健康与安全 <ul style="list-style-type: none"> 职业健康 安全生产 	构建全覆盖的健康安全防护网络，培育全员安全意识，实现从合规管理到卓越安全的转变。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响：安全事故导致停产、人员伤亡赔偿 机遇：降低保险费用、提升员工满意度 	<ul style="list-style-type: none"> 事故赔偿和医疗费用 生产中断损失 保险费率上浮 监管罚款 	<ul style="list-style-type: none"> 贯彻职业健康安全管理体系 建立健康与安全风险防范机制及危险识别流程 定期开展安全培训及应急演练 提供劳保物品，开展年度体检 建立事故报告和调查制度
产品质量与安全	构建了覆盖研发、供应链、生产、销售与服务全流程的综合性质量管理网络，实现产品质量的持续提升和客户满意度的稳步提高。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响：产品召回、客户流失、品牌声誉受损 机遇：质量溢价、客户忠诚度提升 	<ul style="list-style-type: none"> 产品召回成本 销售损失 质量赔偿金 市场份额下降 	<ul style="list-style-type: none"> 建立全流程质量管理体系 定期进行第三方安全认证与可靠性测试 建立快速响应的产品安全事件处理机制 强化供应商质量管控 深度调查客户满意度，并进行有效改进

风险议题	战略目标	风险影响/机遇	财务风险因素	风险应对/管理策略
商业道德与反腐败	构建完善的商业道德管理体系,培育廉洁自律的组织文化,实现合规经营与商业成功的有机统一。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响:法律诉讼、商业机会丧失、监管处罚 机遇:提升商业信誉、获得合规溢价 	<ul style="list-style-type: none"> 法律诉讼费用和罚款 业务损失 融资成本增加 股价下跌 	<ul style="list-style-type: none"> 贯彻反贪腐管理体系,明确职责边界 开展廉洁培训和商业道德教育 对高风险合作伙伴开展反商业贿赂尽调 强化商业道德监督和审查
数据安全与客户隐私保护	建立全方位的信息安全防护体系,确保客户数据安全和隐私保护,打造安全可信的企业形象。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响:数据泄露、客户信任丧失、合规处罚 机遇:数据安全产品服务创新 	<ul style="list-style-type: none"> 数据泄露赔偿金 系统恢复成本 监管罚款 客户流失损失 	<ul style="list-style-type: none"> 升级数据安全系统,建立完善监控体系 制定并执行客户隐私保护政策 定期进行信息安全审核和风险评估 开展员工信息安全培训
创新驱动与知识产权保护	构建充满活力的创新生态系统,聚焦产品的关键技术创新,致力于夯实底层技术能力,以构建长期核心竞争力。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响:技术落后、市场竞争劣势 机遇:技术领先、新产品收入增长 	<ul style="list-style-type: none"> 研发投入回报率低 技术被替代风险 知识产权价值减损 	<ul style="list-style-type: none"> 建立系统化的技术创新管理体系 持续加大研发投入,优化研发流程 设立创新激励机制和知识产权保护机制 加强AI技术的应用和推广 加强产学研合作
供应链安全和责任	构建安全稳定的供应链网络,实现采购成本的优化和供应风险的有效管控,提升供应链社会责任,提升供应链整体竞争力。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响:成本上升、毛利率压缩、供应链因合规问题被迫中断 机遇:供应链优化、替代材料开发 	<ul style="list-style-type: none"> 原材料采购成本增加 产品毛利率下降 现金流压力 推行可持续采购管理成本增加 	<ul style="list-style-type: none"> 与供应商签署长期框架协议,锁定价格 定期勘察市场动向,建立价格预警机制 开发替代材料和供应商多元化策略 通过技术创新降低材料消耗 供应商社会责任风险管理 供应商综合性尽职调查
市场竞争	持续巩固和提升市场地位,通过差异化策略赢得客户认可,实现业务质量的持续优化和市场份额的稳步增长。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响:市场份额下降、价格战 机遇:市场拓展、差异化竞争 	<ul style="list-style-type: none"> 销售收入下降 营销费用增加 利润率压缩 	<ul style="list-style-type: none"> 持续加大研发投入,提升产品竞争力 构建“平台+智能硬件终端”解决方案能力 加强品牌建设和客户关系管理 探索新的市场细分和业务模式
公司治理	完善公司治理结构,提升决策科学性和执行力,为企业可持续发展提供坚实的制度保障。	<ul style="list-style-type: none"> 风险影响:战略失误、资源浪费、发展方向偏离 机遇:科学决策提升资源配置效率 	<ul style="list-style-type: none"> 投资损失 机会成本 重组和调整费用 	<ul style="list-style-type: none"> 强化公司治理体系,规范决策流程 建立科学的投资评估和决策机制 加强管理层培训和能力建设 建立决策后评估和调整机制

03

绿色运营 环保践行

● 气候危机是全人类面临的共同挑战,积极践行环境保护是企业可持续发展的必然选择。我们以环境合规管理为基础,不断完善绿色发展战略,系统应对气候变化。通过推进绿色产品创新、降低能耗、整合资源,并与产业链伙伴协同发展循环经济,致力于塑造低污染、低能耗、生态友好的企业形象,为社会发展贡献绿色力量。

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

公司总部温室气体排放强度,同比降低**5.14%**
清洁能源使用比例占总用电量**21%**
公司在CDP气候变化问卷中获评A-等级
公司组织环保专题培训,公司总部参与**1,664**人,覆盖率**92.8%**,集团参与**2,134**人,覆盖率**89.1%**

高效资源利用

公司单位营收耗电强度,同比降低**5.7%**
公司单位营收取水量,同比降低**3.4%**。

循环经济

截至2025年,完成MeetingBoard、MeetingBoard Pro、MeetingBoard C、MeetingDisplay全系列产品,以及新一代话机SIP Phone T7/T8系列的能源之星认证

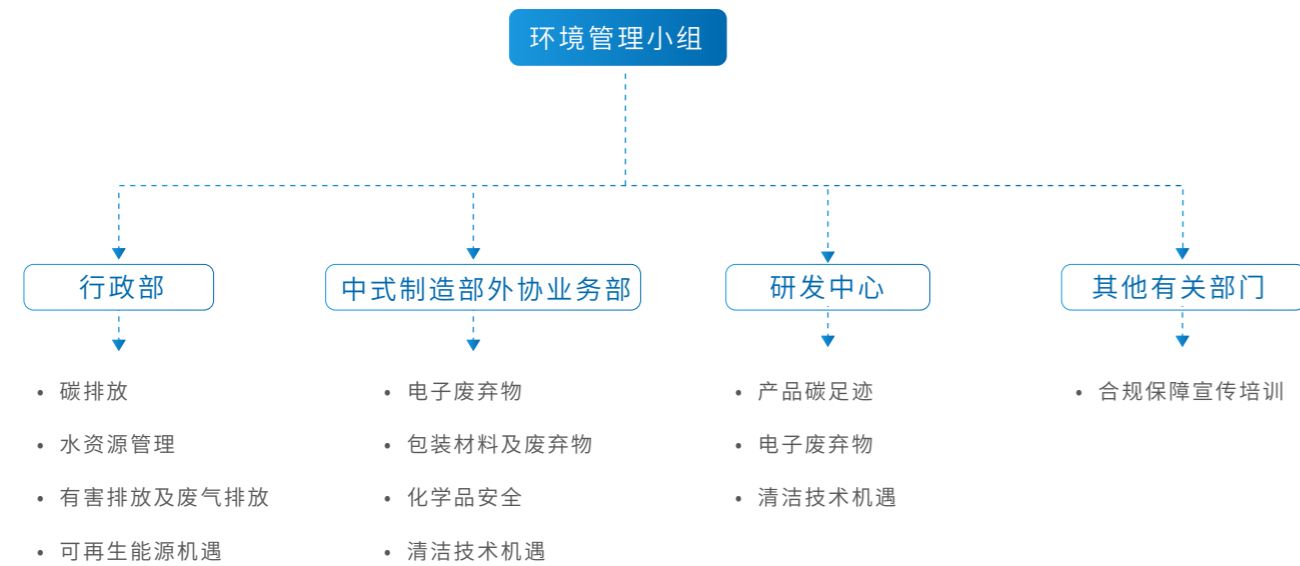
2025年完成MeetingBar A50、MeetingBar A25等7款产品的GRS认证工作

9家包材供应商中**8**家已完成FSC认证,认证率达**89%**

环境合规管理

公司严格遵守《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》等法规要求，响应《联合国气候变化框架公约》等气候倡议，以环境管理体系为框架，制定了《亿联网络技术股份有限公司环境管理手册》《亿联废弃物管理办法》《亿联节能降耗管理办法》等管理政策和制度，对公司的能源、化学品、物料、设备设施、废弃物等进行系统性管理。公司建立了清晰的环境管理组织架构，由战略与ESG管理委员会统筹领导，跨部门协调行政、中试制造、外协业务及研发等关键职能团队，形成自上而下、全员参与的环境治理体系，持续推进企业绿色运营。

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
- 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
- 降低自身营运及所提供的产品与服务的环境影响
- 把握清洁技术机遇，推进公司产品和服务的绿色转型
- 评估和改善环境管理绩效

2025年，公司持续贯彻ISO14001环境管理体系要求，在全集团主要运营场所系统推进环境管理工作。公司总部保持ISO14001认证有效，依据该标准要求定期开展管理体系内审和管理评审，确认管理体系的有效性。同时，公司积极推动绿色管理向产业链延伸，明确对合作伙伴提出环境管理要求，协同上下游共同构建更可持续的产业生态。



ISO14001环境管理体系认证证书

公司建立环境风险管理机制，持续开展年度环境因素识别与评估，并对重点环境因素实施专项管控。针对化学品管理、火灾防范、台风暴雨等潜在风险，公司制定了系统化的应急预案，以最大限度降低突发环境事件对人员、财产及生态环境的影响，保障运营稳定。报告期内，公司未发生重大环境事件，也未受到生态环境部门的行政处罚。

开展环境因素年度评估，有效管控环境合规风险

2025年2月，公司总部系统开展了年度环境因素评估工作。各部门及相关岗位全面识别了业务范围内的环境因素，并对其环境影响程度进行评估，形成了部门级重要环境因素清单，最终整合为公司总部整体清单。针对识别出的重要环境因素，公司制定了专项管控措施，以有效防控环境污染与合规风险。本次评估实现了全员参与，确保了环境管理工作的全面覆盖与有效落实。

公司每年组织开展专项环保培训，旨在系统提升员工的环保意识与实务技能。通过持续赋能，我们推动环保理念融入日常运营，激发员工参与积极性，共同助力企业绿色转型。

持续开展体系化环境培训，增强全员可持续行动力

公司于2025年10月系统性地向员工普及了环境管理知识。培训内容涵盖环境污染基础、固体废物分类与处置、公司内部废弃物管理流程，以及从设计、采购、运行到检查改进的全程节能减排策略，并介绍了碳排放基础知识。培训旨在提升全员环保意识，将理论知识转化为具体的办公与生产节能行动，从而推动公司整体环境管理水平的提升。本次培训覆盖了公司大多数员工，其中公司总部参与1,664人，覆盖率92.8%，集团参与2,134人，覆盖率89.1%。



节能环保培训教材

应对气候变化

公司将应对气候变化纳入核心责任，以实际行动响应国家“双碳”战略，从全产业链生命周期视角系统推动公司绿色低碳转型，增强应对气候风险韧性，把握气候机遇和清洁技术机遇。在气候相关管理与披露方面，公司依据《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）》及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》建议，系统开展气候风险与机遇的识别、评估与信息披露工作，持续完善相关管理机制。



策略

公司经过系统地梳理环境绩效，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，定期进行气候风险和机遇的识别，制定并更新各类主要风险和机遇的应对策略，提升自身应对气候变化的适应能力，增强公司对气候变化的韧性。

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。我们将应对气候变化相关议题，分解到公司多个部门分别管理，提高气候行动的及时性、主动性和可持续性，高效推动相关工作落地。

气候相关风险矩阵

风险议题	风险描述	影响时限 ¹	影响可能性	影响价值链	财务风险因素	风险应对/管理策略
实体风险	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。	<ul style="list-style-type: none"> 短期 中期 长期 	高	自身运营	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本上升 资产价值减少 	<ul style="list-style-type: none"> 制定应急预案，尽可能减少自然灾害带来的损失。 开展基础设施定期维护，提升自有设施的风险应对能力。
	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。	<ul style="list-style-type: none"> 短期 中期 长期 	高	自身运营	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本上升 	<ul style="list-style-type: none"> 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。	<ul style="list-style-type: none"> 短期 中期 长期 	中	供应链	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本上升 	<ul style="list-style-type: none"> 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。制定采购供应应急预案，针对货物交付异常进行应急管控。
	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。	长期	中	自身运营	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本上升 资产价值减少

注1:影响时限划分为短期(0-1年)、中期(2-5年)、长期(6年及以上)。

风险议题	战略目标	影响时限	影响可能性	影响价值链	财务风险因素	风险应对/管理策略	
转型风险	政策和法律	深交所《指引》《指南》出台，提升了信息披露和碳管理要求。欧美等国家地区的可持续法规、碳足迹的要求落地和修订，增加了未来转型方向的不确定性。	<ul style="list-style-type: none"> 短期 中期 	中	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 产品销售 	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本上升 	<ul style="list-style-type: none"> 关注气候变化相关政策及法规。 制定气候应对策略。 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。
	市场	客户更倾向于选择低碳排放产品，并且提高了对供应商的要求	<ul style="list-style-type: none"> 中期 长期 	高	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 产品销售 	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本上升 营收减少 	<ul style="list-style-type: none"> 积极开发绿色低碳产品与服务，提前布局满足客户对供应商和产品供货的ESG要求。
	技术	低排放技术和材料转换的成本	<ul style="list-style-type: none"> 中期 长期 	中	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本上升 	<ul style="list-style-type: none"> 推进绿色低碳设计，推动低能耗技术更新，寻找和推动循环、可再生材料使用。
	声誉	气候相关负面舆情造成公司声誉受损，影响产品销售	<ul style="list-style-type: none"> 中期 长期 	低	<ul style="list-style-type: none"> 产品销售 	<ul style="list-style-type: none"> 营收减少 	<ul style="list-style-type: none"> 加强气候相关合规工作，完善负面舆情监控和管理机制

气候相关机遇矩阵

机遇类型	气候变化机遇描述	影响时限 ²	影响价值链	财务影响	机遇应对
市场	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	<ul style="list-style-type: none"> 短期 中期 长期 	<ul style="list-style-type: none"> 产品销售 	<ul style="list-style-type: none"> 营收增加 	不断进行产品迭代，开发多样化解决方案，帮助解决通信领域的痛点，提升远程交流效率。
产品和服务	市场和客户对节能减排的要求上升，低碳产品需求增加。	<ul style="list-style-type: none"> 中期 长期 	<ul style="list-style-type: none"> 产品销售 	<ul style="list-style-type: none"> 营收增加 	推进绿色低碳设计和节能设计，抓住市场机遇，满足市场要求。
能源效率	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。	<ul style="list-style-type: none"> 短期 中期 长期 	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本降低 	使用可再生能源可助力公司能源使用结构转型，持续加强能源效率提升，降低能源成本。
资源效率	使用更有效的生产和配送系统	<ul style="list-style-type: none"> 短期 中期 	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 供应链 	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本降低 	深度推广智能产业园模式，智能协调公司和加工厂的物料配送和订单安排，提升物料配送和生产的效率。
适应性	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。	<ul style="list-style-type: none"> 长期 	<ul style="list-style-type: none"> 自身运营 供应链 	<ul style="list-style-type: none"> 运营成本降低 	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。

注2:影响时限划分为短期(0-1年)、中期(2-5年)、长期(6年及以上)。

气候应对策略

依据年度气候风险与机遇识别及分析结果，公司从应对气候风险和把握气候机遇两大方面制定气候转型策略

应对气候风险	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。
	绿色运营	强化绿色运营实践，持续提升能源和资源的使用效率，提升清洁能源使用比例，逐步推动绿色供应链建设。
把握气候机遇	解决多个行业在远程通讯方面需求	不断进行产品迭代，帮助客户解决远程通信的痛点，重点在远程办公、远程教育和远程医疗等领域提升远程交流效率和工作效率，减少远程差旅。
	提供更加绿色的产品	持续提升产品的能效水平，提高再生材料和可降解材料的使用比例，延长产品使用寿命，从全生命周期视角提升产品的绿色低碳属性，以满足市场和客户的需要。
	开发智能算法优化设施运行效率	开发用电设施能源管理方案，通过算法优化设施运行策略，降低设施能耗。

风险与机遇识别

公司参考TCFD分析框架及行业分析结果，系统识别气候相关风险与机遇。每年结合外部环境变化与公司战略方向，重新评估气候影响并更新气候相关风险与机遇矩阵。基于评估结果，公司持续完善应对措施与转型计划，以提升气候适应能力，降低气候变化风险，把握发展机遇。

指标与目标

公司每年由环境管理小组牵头，依据ISO14064标准系统开展温室气体盘查工作，并获得第三方核查声明。基于盘查结果，我们持续监测和分析各类碳排放量的变化趋势，并结合公司产品和业务特点，制定了切实的减排目标，规划未来温室气体减排的实施路径。2025年公司总部温室气体排放强度比2024年下降5.14%，主要原因是产品进行了节能改造，预期使用寿命内能耗降低，同时产品总产值有所提升，因此导致整体碳强度下降。

能耗目标

- **单位产值温室气体排放强度**
公司总部单位营收温室气体排放强度，相比2024年降低**1%**
- **达成情况** 达成



2025年度ISO14064 温室气体核查声明

公司总部近三年温室气体排放量

类别	单位	2023年	2024年	2025年
范围1	吨二氧化碳当量	309.43	255.94	266.58
范围2	吨二氧化碳当量	3,352.70	2,918.15	3,259.71
总排放量(范围1+范围2)	吨二氧化碳当量	3,662.13	3,174.09	3,526.29
范围3	吨二氧化碳当量	1,194,998.26	1,115,256.79	1,060,575.94
全范围排放总量	吨二氧化碳当量	1,198,660.39	1,118,373.08	1,064,102.23
单位产值温室气体排放量	吨二氧化碳当量/万元	2.700	1.969	1.866

减排行动

公司系统推进能源与物料的集约化、循环化利用。在能源管理上，公司通过实施《节能降耗管理办法》，实现能耗精准监测与智能化管控，并积极建设分布式光伏项目，优化用能结构。同时，公司贯彻循环经济理念，在产品中扩大使用再生材料，开展GRS认证与产品碳足迹核算，并推行绿色包装、以旧换新及废弃物分类回收机制，系统性降低运营与产品全生命周期的碳足迹。(具体见本报告高效能源利用和循环经济章节)

公司持续参与CDP(全球环境信息披露平台)问卷调查，凭借在气候变化领域的扎实实践，CDP评级稳步提升。2025年，公司在CDP气候变化问卷中获评A-等级，已达到领导力(Leadership)级别水平。同时，凭借我们在供应链碳排放管理、供应商协同减碳等方面的突出表现，我们还获得CDP供应商合作评估(SEA)“A级”评分。



CDP 最新评级得分报告

高效能源利用

公司系统推进资源高效利用，定期追踪运营能耗、分析节能节水潜力，并积极落实各项节能减排措施。着力优化能源结构，持续投入光伏建设，以降低对传统能源的依赖，同时全面加强对大气、水体及土壤等环境的保护，最大限度减少污染物排放，促进公司绿色、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。

能耗目标	目标描述	达成情况
单位营收耗电量强度	集团单位营收耗电强度，相比2024年降低1%	达成
清洁能源使用比例	清洁能源使用比例占总用电量20%以上	达成

公司对高耗能场景进行实时监测与精准调控，定期形成《节能分析报告》，对能源使用效率评审，持续优化节能策略与管理绩效。公司总部部署了智慧能控系统及AIoT智慧物联平台，通过“上班/下班”模式对各区域能耗设备实现一键集中管控。同时，公司通过完善设备管理、空调与照明运行规则等措施，多维度降低能耗，推动单位产值能耗逐年下降。



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利影响，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、智慧梯控等措施，减少能源损耗，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，统一使用一级能效变频空调。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**
 - 公司使用的灯具全部为节能照明灯具，公司总部和产业园部分区域灯具照明定时开启和关闭，同时公司充分利用自然光，减少照明电能消耗。
- 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**
 - 完善《企业约车平台使用管理办法》以倡导绿色出行，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。

持续推进清洁能源使用

公司于2024年启动产业园屋顶分布式光伏项目建设，采用“自发自用、余电上网”模式，并配置电能质量优化装置，高效利用清洁能源。2025年度，该项目实现消纳光伏电量约4,078,830千瓦时，占公司总用电量的21%，有效降低了运营碳排放，是公司践行可持续发展、优化能源结构的重要实践。



产业园屋顶光伏

引入自研的智慧梯控系统, 智能化办公促进节能减排

为提升能效与运营效率, 公司基于自研的AI调度与智能感知技术, 在公司总部部署了智慧梯控系统。该系统可依据实时人流动态优化电梯运行, 有效缓解高峰时段的拥堵、频繁停梯及能耗过高问题。自2024年安装并于2025年稳定运行以来, 在客流量增加的情况下, 系统仍显著降低了电梯能耗与平均候梯时间。此项实践不仅实现了办公场所自身的节能提效, 也将助力更多企业实现绿色高效运营。



亿联网络智慧梯控

智慧新风: 引入自然冷源, 降低空调能耗

为提升能效与实现绿色运营, 亿联通讯部署了适配多元场景的新风系统。该新风系统通过在冬季引入外部自然冷空气, 对内外空气有序置换与高效净化, 有效降低了空调主机的冷量需求, 从而减少设备负载与电力消耗。通过优化运行策略(如调节回风门开度与风机频率), 在保障环境需求的同时进一步降低了系统运行能耗。



产业园实验室新风交换系统

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一系列节能改造方案, 降低机房能效比(PUE)值, 提高了能源利用效率。



公司总部机房智能化改造综合措施

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的一线高能效的精密空调, 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。

关键绩效

2025年, 公司用电量达

19,642,268.73 千瓦时,

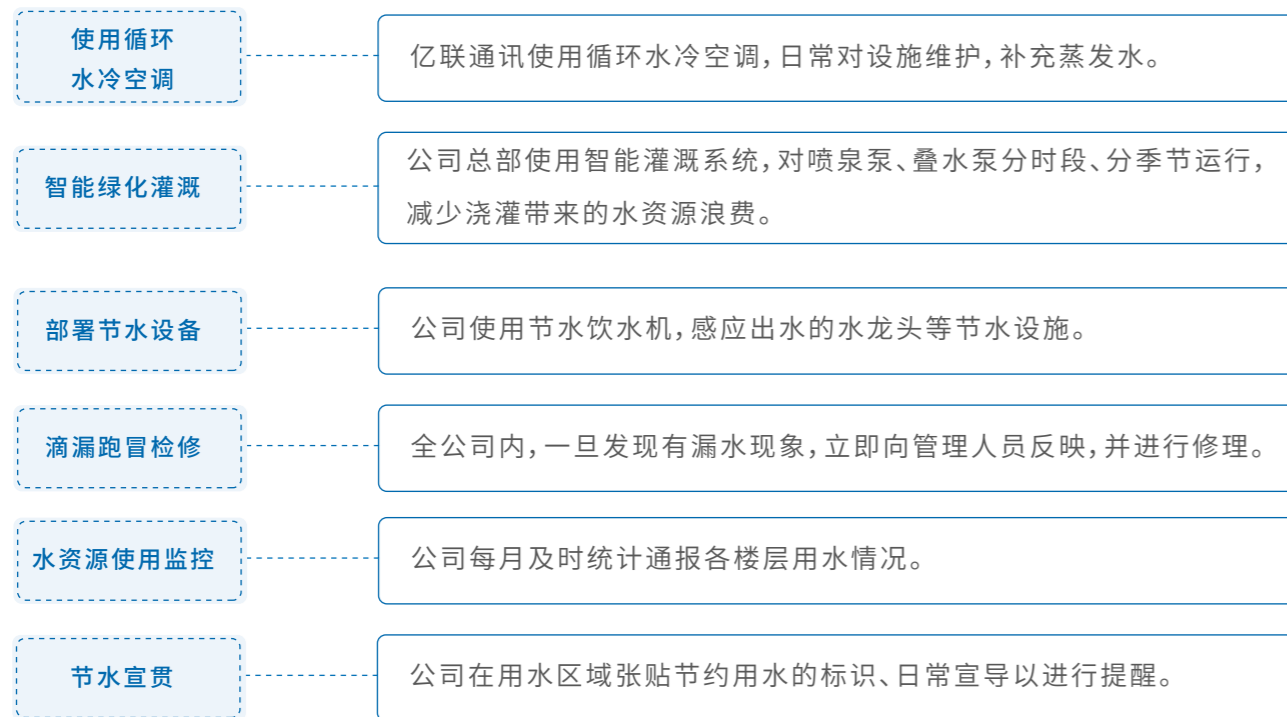
其中清洁能源使用占比 **20.77%**。



» 水资源使用

公司严格按照国家法律法规，合规取水。我们致力于提升水的使用效率，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，通过安装节水盥洗器具，使用循环水制冷设施，推广节水浇灌技术等方式，持续提升水资源利用效率。

节水措施



产业园循环水冷空调

📊 关键绩效

2025年，公司取水量为

92,668 立方米，单位

营收用水量同比下降 **3.4%**。

» 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，在内部进行实时监测并定期评估，持续降低环境排放对环境的负面影响和对周边居民的负面影响，响应国家建设资源节约型、环境友好型社会的方针。

废水和废气处理

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。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。2025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。依据物品是否可回收利用的属性，将废弃物分为不可回收废弃物、可回收废弃物和危险废品三大类别，并通过具体的指引，规范公司废弃物的处理流程。通过与有资质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。2025年，公司化学品、电子废弃物和危险废弃物均交由有资质第三方机构处置，公司未发生废弃物违规处理等负面事件。

» 废弃物处理措施

可回收废弃物

- 公司各部门将可回收废弃物收集、标识、分类存放。根据废弃物的情况，分别采用包括退回供应商、修复后再利用、另作他用、售卖给废弃物回收机构等方式处理。
- 公司总部电子废弃物定点存放，定期送到产业园，委托产业园统一处理。在其余运营地电子废弃物，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。

不可回收废弃物

- 公司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。

危险废品

- 公司总部的化学品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。

公司制定了《亿联网络化学品管理规定》及《危险品应急预案》，确保各环节符合安全标准。公司对内部可能接触或产生的化学品进行全面普查与分类，实施精细化管理，并通过定期风险识别、日常巡检与维护等措施加强管控。同时，公司组建现场应急处理小组，开展应急演练与管理，持续提升化学品与危险品的风险应对能力。

化学品及危险废弃物应急管理流程

发现事故、上报事故

- 最早发现者应立即判明能否单独处理并向环境部部门主管汇报事故部位、事故概况；
- 若无法单独处理，应立即报告现场处置小组组长请求增援。

疏散人员、封锁现场

- 封锁相关路口，严禁无关人员进入现场，及时疏散现场无关人员。

查明原因、迅速处理

- 迅速查明事故发生的准确部位和原因，并切断事故源，根据风险类别处理事故。
- 若发生火灾事故，应立即启动火灾事故处置程序。

总结事故、出具报告

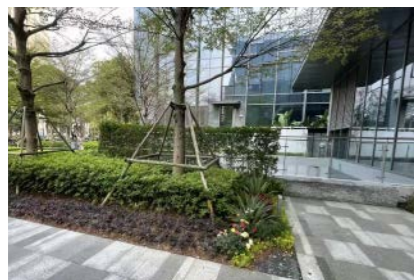
- 事件结束后，由当值人员或现场应急小组负责分析事故原因，配合事故调查。

关键绩效

2025年，公司产生可回收废弃物（废品、纸皮回收）**612.7**吨，危险废弃物**21.2868**吨，电子废弃物合规处理率**100**%。

>> 生物多样性保护

公司支持并遵循《昆明—蒙特利尔全球生物多样性框架》，严格遵守国家《关于进一步加强生物多样性保护的意見》《土壤污染防治法》《地下水管理条例》等相关法规要求，确保生产经营场所不在生态保护红线范围内。我们通过强化资源管理及污染防控措施，持续监测运营活动对生物多样性的潜在影响，并在各运营场所因地制宜实施绿化建设，积极保护周边生态环境。在业务运营中，公司全面推进环保材料的选用，并加强产品生命周期末端的绿色管理，从全生命周期视角降低环境影响，致力于实现运营与自然生态的和谐共生。2025年，公司未发现存在对生物多样性产生重大影响的情况。



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

Yealink制定《环保物质管理规定》，对材料的安全和环保性能严格把控，从供应链源头把控，确保产品符合RoHS、REACH、WEEE、包材指令、POPs法规等法规和公约的相关要求。

关键绩效

2025年，公司所有产品均符合RoHS标准。

在产品合规基础上，公司不断更新产品绿色设计政策，实施产品低能耗、轻量化、可拆卸、易分类、易回收的绿色设计理念，提高再生原料和可降解材料的使用比例，推动包装材料可降解替代，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。

产品节能和轻量化设计

Yealink注重产品的节能设计，持续通过结构优化、材料轻量化与能效提升等系统性措施，降低产品全生命周期能耗。

产品轻量化升级

通过结构优化与材料创新，对会议平板进行轻量化升级。其中MeetingBoard65与86系列，在确保性能与品质的前提下，通过取消冗余结构、改用轻质复合材料、优化内部构件等方式，实现产品净重与毛重降低均超20%，有效减少了原材料消耗。

优化无线类产品待机模式功耗

无线类产品设计深度睡眠状态，设备禁用半小时后可自动进入深度休眠模式并关闭冗余模块。MCore4整机功耗可降低至 200uA，功耗降低 98%。

设置低功耗模式

MeetingBoard Pro 可定义低功耗模式，用户一段时间无操作后触发，触发后，设备屏幕亮度降低，CPU/GPU降频，外接音视频功能断开等，优化设备及配件功耗。

改进电源适配器以提高电源利用效率

DECT无绳电话系列改进后的适配器可满足美国/欧盟能源转换VI级，平均单台可节约0.1w-0.3W功耗。

优化PoE功耗

T3X系列话机的PoE功耗从II级降低至I级，功率限值从6.8w降低至3.8w，功耗降低44.1%；T4XU系列话机的PoE功耗相比旧的T4XS系列整体下降15%以上。

修改电源反馈电阻，降低DDR电压

UVC30在待机状态下，优化前功耗2.7W，优化后1.2W，功耗降低56%；在使用状态下，优化前功耗3.1W优化后功耗2.5W，功耗降低19.4%。通过调整系统一级电源外部的电感感量和MOS管的封装，一级电源效率从85%提升至95%，可节约芯片耗散功耗约6W。

绿色包材

Yealink始终秉持绿色包装设计理念，将现有包材中的珍珠棉，替换为更容易降解的环保材料——纸质托盘，减少产品包装废弃环节的环境压力。我们推动包材供应商开展FSC包装材料认证，减少天然材料的消耗。我们与供应商、物流公司协作使用循环周转箱或循环快递箱等包材以减少货物周转过程的碳排放。

关键绩效

2025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**8**家已完成FSC认证，FSC认证率达**89%**。

产品绿色认证

Yealink积极开展能源之星(Energy Star)认证工作，截至2025年底，公司已成功完成MeetingBoard、MeetingBoardPro、MeetingBoard C、MeetingDisplay全系列产品，以及新一代话机SIP Phone T7/T8系列的能源之星认证，彰显了我们在节能环保方面的技术实力与产品承诺。



能源之星证书

产品碳足迹

Yealink的产品设计积极响应全球碳中和倡议。2025年Yealink Meetingbar A40、CTP25、Wireless DECT Handset W56H/W73H、W70B DECT Base由第三方机构依据ISO 14067:2018标准开展产品碳足迹核查，并出具了产品碳足迹核查声明，进一步印证了我们在碳管理方面的透明度与可持续承诺。



ISO14067产品碳足迹核查声明(部分)

循环回收

公司系统推进循环回收管理，构建了覆盖生产运营与产品服务的双重体系。在生产运营端，建立了设备维修、梯次利用与报废回收的制度化流程，提升资产使用周期。在产品服务端，从设计源头融入易回收理念，扩大PCR与再生材料应用，推行GRS认证，并通过设立全球维修点、开展以旧换新等活动，形成“生产-使用-回收”的闭环，系统性提升资源利用率。

公司循环回收措施

- | 产品和服务 | 生产运营 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> 不断扩大PCR(Post-Consumer Recycled material)材料和再生材料的使用，推行GRS产品认证工作 设有线上维保管理系统AMS 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》) 在国内外多个销售渠道，开展以旧换新活动 | <ul style="list-style-type: none"> 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，指导设备维护和维修管理 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 |

扩大循环材料和再生材料应用, 推进GRS产品认证工作



为响应欧盟及国内外对循环经济、绿色产品的高关注, 公司2024年开始启动GRS产品认证项目, 2025年完成MeetingBar A50、MeetingBar A25、SIP Phone T87W、SIP Phone T88W、SIP Phone T88V、MCore 4、MSpeaker Pro等7款产品的GRS认证工作, 其中Mcore4、3款SIP-T8X系列产品的PCR材料占比超过50%。同时, MeetingBar A50和MeetingBar A25产品蒙布采用了经过GRS认证的100%再生布。

开展以旧换新活动, 助力循环经济实践

2025年, 亿联网络继续通过线上线下渠道推行设备以旧换新服务。针对企业客户, 我们推出专项以旧换新激励政策, 助力其在设备更新中实现绿色升级。同时, 依托京东自营旗舰店等平台, 为个人消费者提供具有价格吸引力的换新选择, 鼓励环保消费。这项举措有效促进旧设备回收与资源循环利用, 减少电子废弃物。

04

合作共赢 共同成长

- 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
- 产品和服务安全与质量
- 创新驱动

亮点绩效

供应链安全

获得ISO28000供应链安全管理体系认证
公司总部2025年合作的目标供应商(制造供应商)中,
83%签署了《供应商社会责任行为准则》

创新驱动

公司研发投入**5.19**亿元,占营业收入的**8.6%**,
研发人员**1,290**人,占总员工数的**53.88%**
截至2025,累计持有专利数**834**个

产品和服务安全与质量

OQC抽检合格率达**99.22%**
公司未发生因环境和产品安全问题导致的产品召回事件
客户综合满意度达**88.04%**



供应链安全

» 供应链安全管理体系

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。

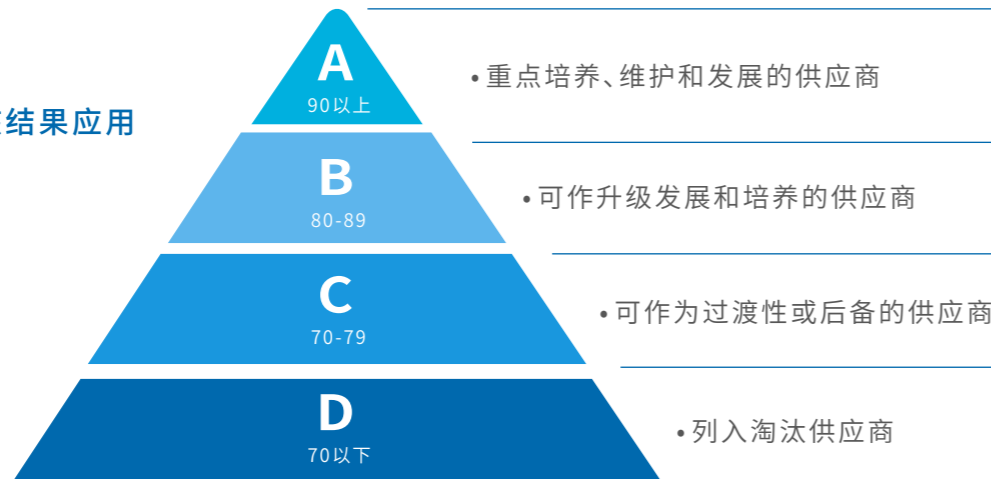


供应链安全管理体系认证证书

公司制定《供应链安全管理体系手册》《安全风险的识别和评价控制程序》《供应链安全运行控制程序》等管理制度,从整个供应链视角,对供应链安全风险进行分析,包括供应商、生产商、分销商和零售商、终端用户等环节。识别出的风险包括原材料供应、制造安全、物流安全、装卸搬运安全、储存安全、信息安全、资金安全等方面。针对识别出的风险,公司制定了针对性的管控措施。

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。

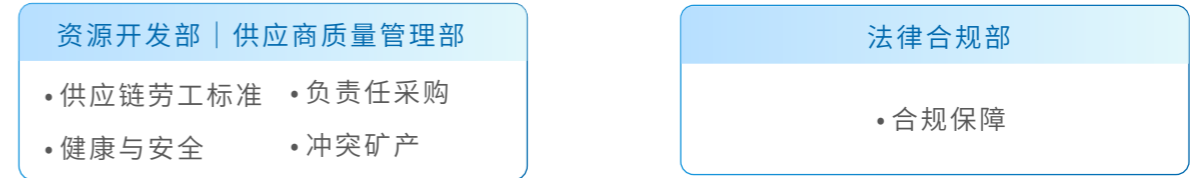
供应商评价与考核结果应用



» 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。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。公司成立了可持续采购小组,监督公司可持续采购行为,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,提升供应链的社会责任。

可持续采购小组



公司将供应商社会责任风险模型纳入供应商管理中。供应商社会责任风险模型根据供应商经营活动类型、供应商规模进行初步设定,并结合具体的供应商社会责任问卷自评结果、社会舆情监督情况进行补充。对于被识别为高社会责任风险的供应商,我们采取现场审核、专项培训等方式进行风险管控。

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》《供应商社会责任行为准则》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。

公司依据《供应商社会责任行为准则》核心条款制定了《社会责任管理调查问卷》和《社会责任管理审核报告》,以供应商自主披露以及我们现场审核相结合的方式,对供应商社会责任管理水平总体把控,及时发现供应商的社会责任重大风险。

🔑 关键绩效

公司总部2025年合作的目标供应商(制造供应商)中, **83%** 签署了《供应商社会责任行为准则》。截至2025年底,共 **92.2%** 的核心供应商填写《供应商社会责任管理调查问卷》。

《供应商社会责任行为准则》重点关注内容

劳工人权	健康和 safety	环境保护	商业道德	管理体系要求
• 自由择业	• 工作条件	• 环境许可与报告	• 诚信廉洁	• 公司承诺和管理责任
• 童工和未成年工	• 生活条件	• 产品环保要求	• 知识产权	• 风险评估与风险管理
• 工作时间	• 应急准备	• 预防环境污染	• 公平交易、广告和公平竞争	• 对上游供应商管理
• 薪资福利		• 节能减排	• 隐私	• 内部审核和管理评审
• 人道待遇		• 低碳经营	• 举报人保护机制	
• 非歧视			• 负责任的矿物采购	
• 自由结社				

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

2025年3月，公司开展供应链环保法规、环境管理与社会专项培训。培训深入解读了RoHS、REACH等产品环保合规要求，并全面宣贯了亿联对供应商劳工权益、健康安全、商业道德及冲突矿物管理等社会责任管理要求和红线。此次培训共计2小时，邀请了公司资源开发部、供应商质量管理部、研发中心等352名员工以及50名亿联网络供应商参与培训，将公司的可持续发展理念与管理要求在公司内部和供应链上游强化认识，推动供应商将相关标准融入日常运营。

本次培训，公司总部资源开发部和供应商质量管理部人员100%参加。



培训教案

冲突矿产管理

公司不断完善和落实禁用冲突矿物政策，禁止使用冲突矿物，要求供应商签署《环保符合性保证书》和《禁用冲突矿物承诺与政策》等文件，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。我们根据供应商提供材料类型，进行冲突矿物的风险识别，并要求识别出高风险的供应商填写RMI-CMRT和RMI_EMRT调查表，报告公司对于冲突矿物的实际管理情况，确保不采购或使用可能导致冲突的矿产材料。

关键绩效

2025年，公司总部对

108家供应商完成冲突

矿产调研，覆盖**93%**目标

供应商。

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

公司建立了由厦门和杭州两大研究中心组成的综合性研发平台，并构筑起了包括前瞻性技术研究、基础平台技术开发、统一通信产品及解决方案开发在内的多层次的研发管理体系，作为持续开发高附加值的创新产品及升级现有产品的强大动力；同时，公司以“市场导向+技术驱动”为创新思路，对国内外最新产品技术动向及用户需求变化始终保持密切跟踪，有的放矢地加大技术开发和创新力度，以满足日新月异的市场需求及客户不断变化的偏好，确保公司技术水平的先进性。

公司采取一系列措施保持技术竞争力及可持续发展能力：

风险和机遇管理

公司建立系统的研发风险管理框架，全面识别研发过程中的知识产权、产品质量、信息安全等风险，并通过知识产权跟踪、设计评审、保密协议与供应链备份等针对性措施进行防控。同时，公司积极把握新材料应用和清洁技术机遇，推动研发成果转化为市场竞争力。（清洁技术机遇分析见报告应对气候变化章节）

技术评估与决策机制

公司建立分级技术评审制度，由管委会、内部专家库、总监及项目经理等组成评审主体。通过市场需求分析、竞争力评估和技术可行性研究，确保项目立项科学。

自主创新与专利管理机制

坚持核心代码全自主研发，从早期依赖外部方案转为掌握底层算法、协议栈等关键技术。配套制定《知识产权管理办法》等制度，通过专利挖掘、布局及奖励机制，构建技术壁垒。

研发过程标准化与质量管控

全面推行IPD（集成产品开发）和CMMI管理框架，覆盖需求分析、开发、测试到上市全流程。通过阶段评审、风险管控表及质量指标，严控项目质量。同时引入自动化测试工具与信息化平台，提升效率。

技术合作与资源整合机制

与重点客户联合研发，参与技术标准制定；同时与高校共建产学研平台，强化人才储备。通过跨领域合作，快速响应市场需求，整合全球研发资源支持技术创新。

目标管理与高价值项目激励

采用自上而下与自下而上结合的目标分解模式，将公司战略转化为部门及个人目标。设立高价值项目专项激励，重点突破技术难点，并与晋升机制挂钩，激发研发人员积极性，确保技术成果有效转化。

研发管理目标

持续加强研发创新能力，提升专利申请和授权数量，保护核心技术

年度进展

2025年，研发投入共518696321元，占营业收入的8.6%

关键绩效

2025年，公司研发人员达**1,290**人，占总员工数的**53.88**%，其中女性研发人员占比**23**%。2025年，公司**2**人获评为福建省高层次人才，**3**人获评厦门市高层次人才。

>> 科技伦理

公司在产品AI技术的开发与应用中，始终将产品合规和技术伦理置于首位，坚持“以人为中心、安全可信、透明可控”的核心原则，并视其为产品设计的基本要求。我们密切关注全球人工智能治理的最新动态，积极响应并严格遵循包括欧盟《人工智能法案》（AI Act）在内的国际重要法规，力求在技术创新与责任担当之间实现最佳平衡。

我们将伦理与合规要求系统性地贯穿于产品的全生命周期，重点体现在以下关键环节：

设计原则

秉承以人为本、公平普惠的理念，确保AI功能致力于提升沟通协作效率与用户体验，从源头防范算法偏见与歧视风险。

数据安全与隐私保护

严格践行数据最小化、目的限定和全周期安全保障。通过采用隐私增强技术、强化端到端加密管理等措施，确保用户数据在收集、处理与存储各环节的安全可控。

透明与可解释性

对于AI参与生成的内容，我们注重提供清晰提示与必要说明，帮助用户理解系统能力边界与行为逻辑，确保人机交互的清晰可信。

人类监督与自主控制

所有AI功能均定位于辅助角色，坚持“人类主导、技术赋能”，保障用户在关键环节的最终控制权与决策自主性。

公司建立持续化的法规监测机制与内部治理体系，确保产品研发与国际标准及区域法规（如欧盟AI Act、GDPR等）保持动态同步。通过将伦理治理深度融入技术架构与业务流程，我们致力于交付不仅智能高效、更是安全可信的协作解决方案。

亿联网络发布“AI YOUR WORKSPACE”全场景AI解决方案

亿联网络在2025年发布“AI YOUR WORKSPACE”全场景AI解决方案，致力于为混合办公时代构建智能、安全、可持续的一站式协同平台。公司以AI技术为核心，全面覆盖视频会议、个人协作与专业音视频系统等多类场景，实现从会议室到桌面的智能化协同体验。

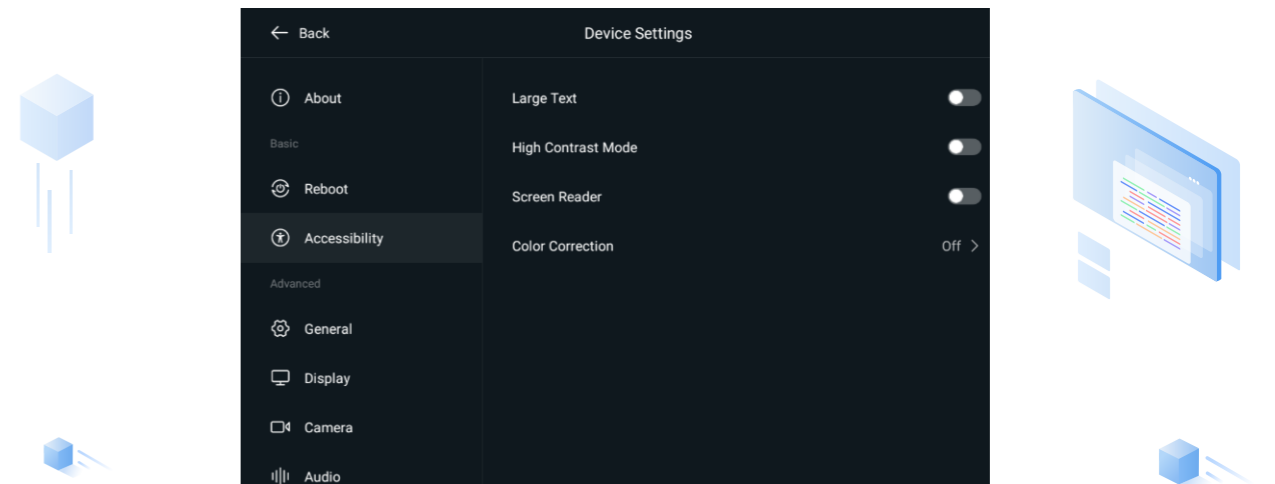
在视频会议方面，新一代智能设备集成高性能AI芯片，实现智能取景、发言人跟踪等多模态功能，显著提升中大型会议室的交互质量。个人音频终端全线搭载AI音频技术，具备智能降噪与语音增强能力，保障通信清晰度。平台层面，Yealink AV ONE实现音视频系统的统一集成与AI辅助部署，大幅简化专业环境的复杂度。依托与战略伙伴的深度合作，亿联形成从终端到平台的全栈AI能力，为企业提供高效、安全且易扩展的协同办公解决方案。



全场景AI解决方案

公司始终坚持以人为本的技术理念，使技术创新服务用户体验，通过包容性设计确保每个人都能平等、无障碍地连接、协作并取得成功。我们的产品致力于为不同工作方式、沟通偏好与身体能力的用户提供友好易用的体验。

- 为有视觉障碍的用户提供字体大小、色彩及布局的全面可调节性，实现高度个性化的视觉舒适体验；
- 支持通话或会议中的实时字幕，以帮助有听力障碍的人；
- 符合人体工学的遥控器物理按键，提供明确触感反馈，支持盲操作与快捷控制；
- 广泛的辅助输入设备支持，兼容多种外接交互工具，适配不同身体能力用户的个性化需求；
- 多语言支持服务全球用户；



产品可及性设置

>> 知识产权保护

公司重视知识产权管理，制定了《知识产权管理程序》《专利申请制度》及《知识产权文档管理细则》等制度，规范从创造到保护的各个环节，并引入专利地图工具，实现专利申请的系统规划与前瞻布局。公司通过《专利奖励制度》，对员工在专利申请与授权各阶段给予相应奖金激励，有效激发创新积极性，推动高价值专利的产出与保护。

关键绩效

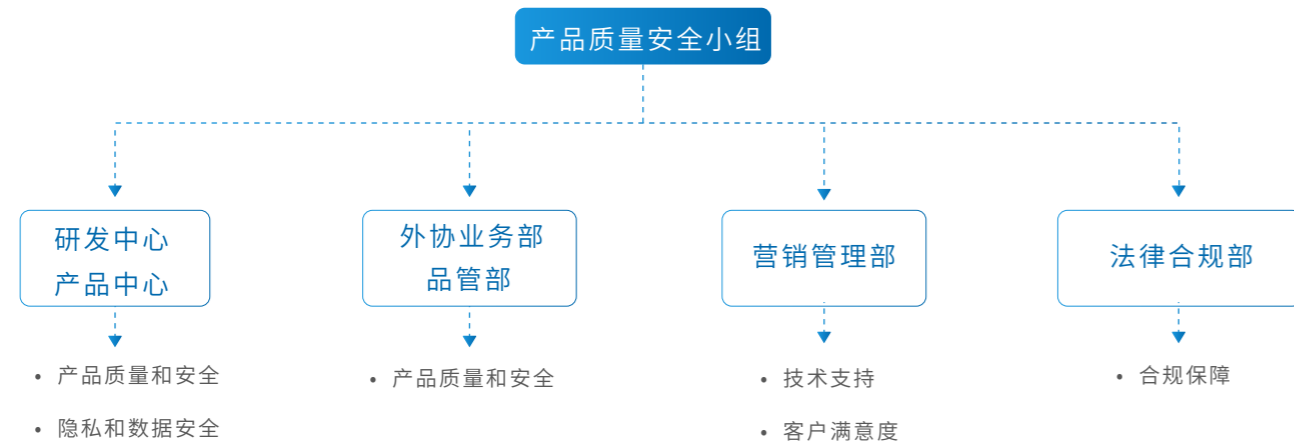
2025年，公司新增**90**个专利，截至2025年12月31日，公司累计持有专利数

834个

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



品质管理战略规划

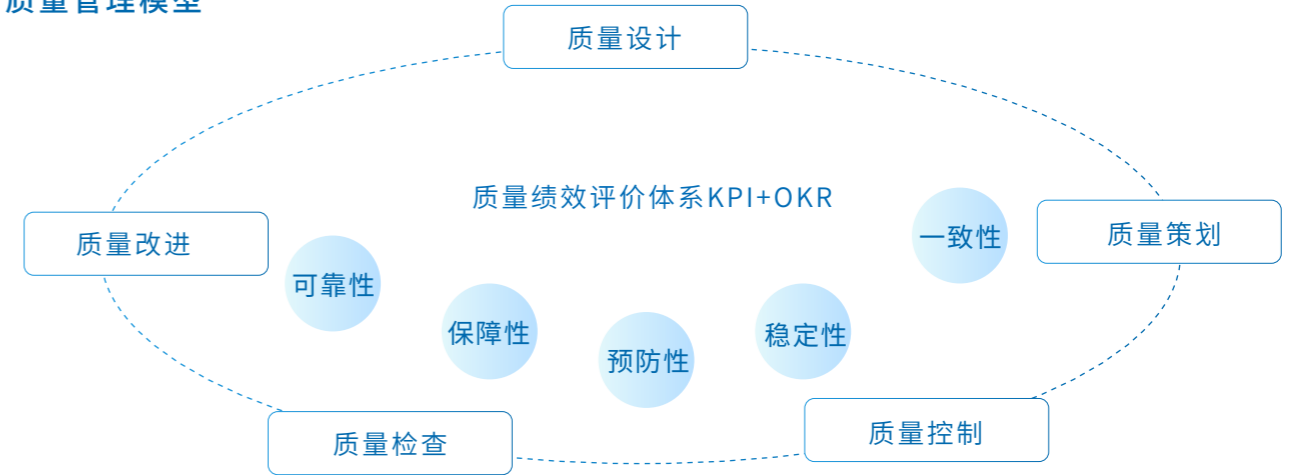
以设计预防、过程防呆为目的，深入质量细节，追求千分之一也要解决的心态，实现质量数据信息化管理，使公司产品质量成为网络通信行业的标杆。

公司以质量战略目标为导向，持续完善质量管理体系架构。以质量管理体系为核心，融合环境、信息技术服务、信息安全及供应链安全等管理体系，我们构建了覆盖研发、供应链、生产、销售与服务全流程的综合性管理网络。制定了品质管理的战略规划及战略目标，建立以“KPI + OKR”的质量绩效评价体系，系统推动质量目标落地。公司产品销售至全球 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

质量管理模型



质量风险和机遇

公司将质量风险管理深度融合企业运营与战略决策，以保障公司的可持续发展。我们建立了覆盖全流程的动态管理机制，系统性应对内外部风险。针对外部法规变化、市场波动及供应链稳定性等挑战，公司通过跨部门协作，将合规要求前置融入产品设计与采购环节，并积极将客户的高标准转化为产品升级的驱动力。在内部运营中，我们通过严格管控研发、生产、检验及服务的关键流程，持续优化管理体系，有效降低质量风险。通过持续实施并定期评审措施有效性，我们确保了质量风险管理体系的动态更新与质量管理持续改进。

2025年质量管理目标	达成情况
OQC抽检合格率 ≥ 99 %	达成

公司协同外协厂共同开展生产工作，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

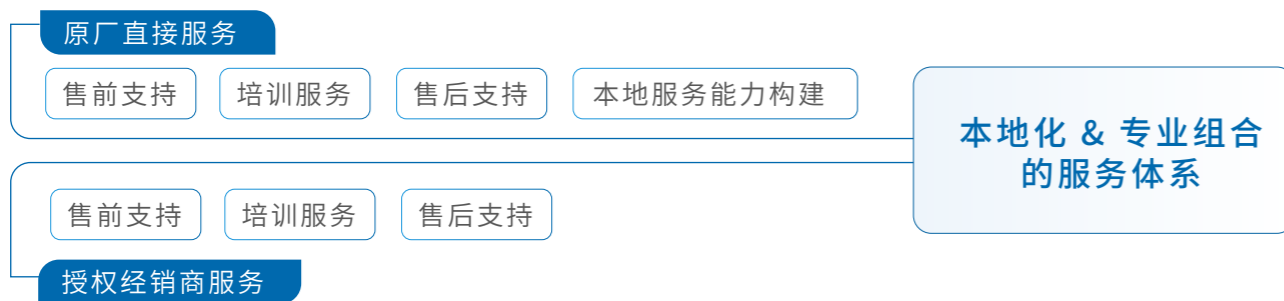
- 2025年，公司开展**4**场IQC专题培训，强化供应商进货检验环节的品质管控。
- 2025年，公司未发生因环境和产品安全问题导致的产品召回事件。
- 2025年，OQC抽检合格率达**99.22**%。

» 客户服务

公司强化渠道建设，积极拓展渠道通路，支撑新产品线的业务增长，持续构建大项目及整体解决方案的销售能力，打造更强的方案设计能力和更好的服务能力。

我们高度重视用户反馈与需求，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，组建快速响应的专业技术团队，并建立“原厂+经销商”双重服务体系，融合本地化支持与专业交付能力。在售前、售中、售后全过程中，为客户提供产品培训、技术解说、运维支持等多样化服务，持续增强客户黏性，巩固品牌形象与市场信任。

客户服务体系



客户支持措施

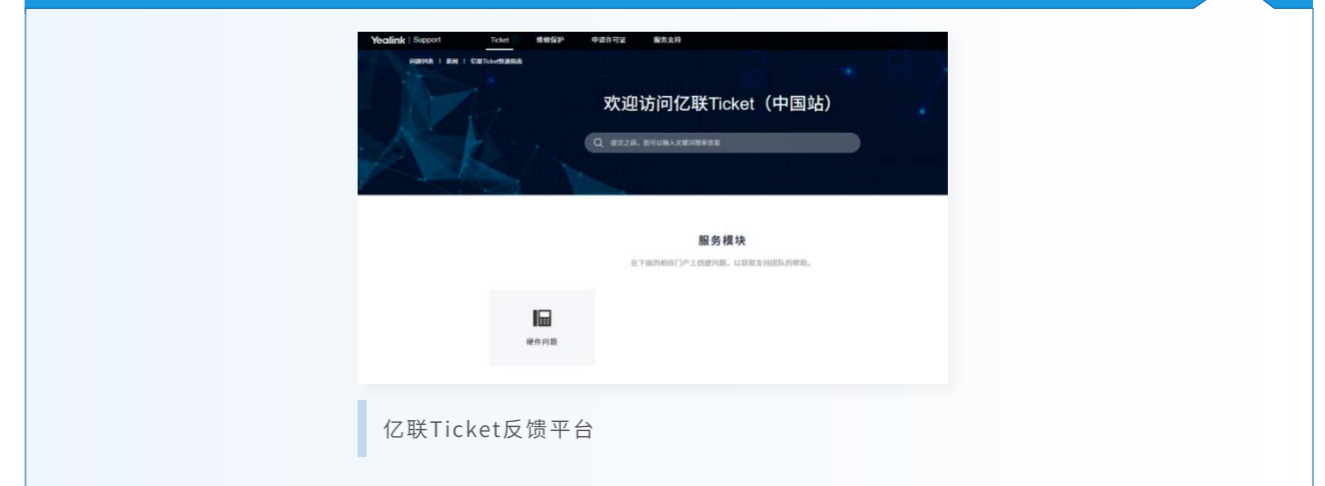
- 售前支持** 包含统一通信产品需求及规格定制、解决方案提供
- 培训服务** 用于培养渠道分销商或是部分大客户的销售和服务能力，包含产品、销售和技术相关培训
- 客户售后服务** 提供专门的反馈平台、热线等，多渠道支持包括安装及部署产品的技术咨询和问题解决
- 定制化服务** 对各类客户提供定制化服务，专人支持，定制培训，定制服务
- 本地服务** 在海外聘请当地技术人员，提供诊断、维修、热线及现场等服务

2025年客服服务目标	达成情况
顾客满意度 ≥ 85 %	达成

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、微信公众号的智能客服、海外服务通路、线上专业的问题反馈平台 (Yealink Ticket System) 等多元化的反馈渠道。其中, Yealink Ticket System通过关键字、模块化问题引导, 可实现部分问题的自动化处理, 进一步提升客户服务效率, 保障客户的合法权益。



关键绩效

2025年, 公司累计为客户提供服务 **49,380** 次, 客户反馈响应率达 **94** %。

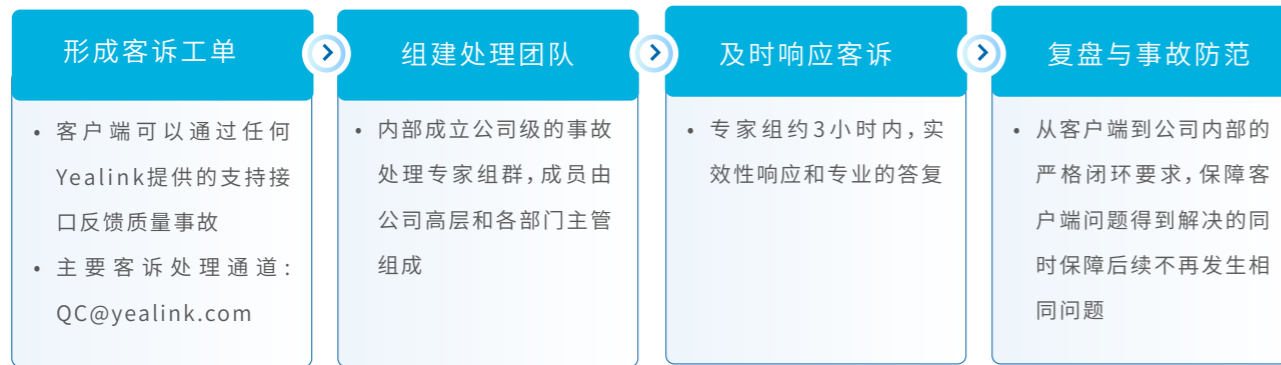
2025年, 公司客诉总数同比2024年降低 **5** %, 客诉解决率为 **100** %。

2025年, 客户综合满意度达 **88.04** %。

客户权益保障

公司制定《客户投诉及退货管理程序》等制度，依据客户所在国家与区域，明确规定了问题响应时效，并规范了产品问题的处理流程与方法，确保客户投诉与退货事项得到及时、有效和妥善地解决。公司建立闭环管理机制，将客户投诉信息同步至相关部门，完整保存并定期分析客诉数据，全程跟踪处理进展并及时向客户反馈，直至问题彻底关闭。相关数据与案例在全公司范围内共享，推动产品与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

亿联网络致力于构建体系化的客户赋能及满意度管理机制, 持续提升客户体验。公司建立了高效的闭环客诉处理流程, 确保客户反馈得到及时响应与根本解决, 并通过复盘机制推动问题预防。同时, 我们常态化开展线上线下培训, 系统赋能渠道伙伴与客户, 并依托知识库等平台开放共享资源。公司每年开展多维度的客户满意度调查, 将洞察转化为改进措施, 以实现与客户及伙伴的长期共赢。

亿联网络常态化开展客户培训

2025年第四季度, 亿联网络在深圳区域组织开展了多场渠道赋能专项培训活动, 与区域代理商紧密协作, 累计覆盖30余家渠道伙伴、超60人次。本次系列培训旨在系统性提升渠道团队的专业能力与市场拓展效率, 内容涵盖公司生态、产品方案、政策解读及实战案例, 并采用“理论+演示”相结合的模式, 强化了产品认知与技术实操。



客户培训现场

我们每年系统策划并执行《客户满意度调查宣传推广方案》, 针对不同产品线的客户群体定制差异化测量指标与调研方法, 综合运用多种工具收集反馈。2025年度, 公司持续完善客户满意度测量体系, 开展了覆盖更广范围与更多维度的客户满意度调查。调查结果经系统分析后, 形成年度《顾客满意度报告》, 该报告不仅用于评估当前服务与产品表现, 也为公司战略决策与持续改进提供重要依据, 推动客户体验的持续提升。

满意度调查流程



亿联知识库

公司重视赋能内部客户服务人员和对外客户及生态圈伙伴, 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。



05

赋能员工 活力同行

- 公司以员工权益保护为核心,以人才发展战略为支撑,系统构建了全面的劳工管理体系。我们为员工提供多元化培训平台与学习资源,持续激发成长动力,支持其追求专业卓越。在职业健康与安全领域,公司严格遵守相关标准,实施前瞻性风险管理,通过定期开展风险评估、组织应急演练等措施,切实保障员工在安全、健康的环境中工作。

我们的行动

- 劳工管理体系
- 人才发展战略
- 员工权益保护
- 职业健康与安全

亮点绩效

员工权益

与员工集体协议签订比例**100%**
公司女性员工**831**人,其中:女性高管及骨干占比**20%**;
女性研发人员占比**23%**,女员工专属活动覆盖人数**603**人,
女员工专属活动投入**123,016**元
公司反童工与强迫劳动培训(含总部)累计**2,085**人参与,
覆盖率**87.1%**;公司反歧视与反骚扰培训(含总部)累计
2,175人参与,覆盖率达**90.8%**

人才激励

公司接受定期绩效评估的员工数量占比为**100%**
限制性股票和股票期权覆盖的员工人数的百分比为**20.8%**

员工福利

扶助基金会累计帮扶员工**159**人,扶助投入达
3,274.55万元;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**758,881**元,入职满一年员工体
检覆盖率**100%**;健康安全风险评估比例为**100%**,未发生
重大工伤事件

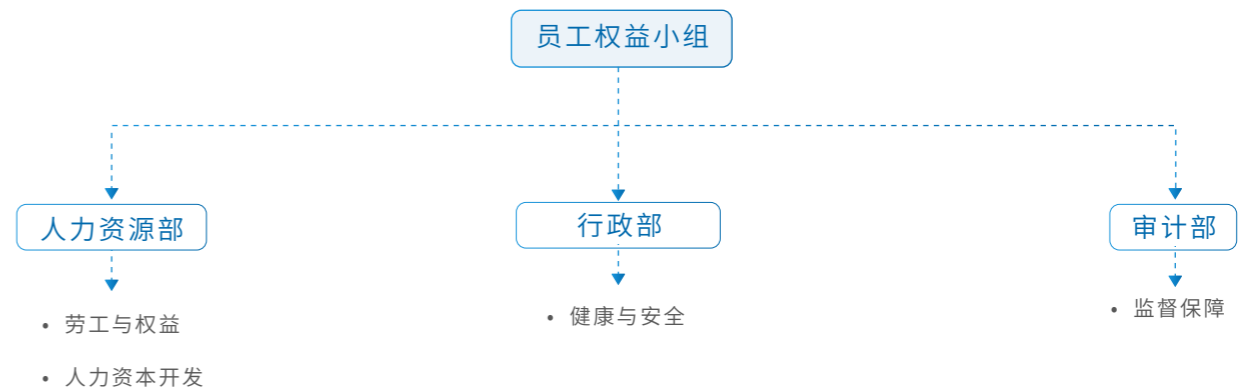
劳工管理体系

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	《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》
	《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

公司始终坚守公平、公正的用人原则，并设立员工权益小组，系统负责员工权益的综合维护与管理。我们致力于构建安全、健康、多元且平等的工作环境，倡导在民主、开放的氛围中促进每一位员工的成长与发展。同时，公司建立了多层次的沟通机制，通过定期会议、双向报告体系、即时通讯等多种渠道，保障信息透明、沟通顺畅，助力团队协作与共识达成。这些持续的努力不仅切实保障了员工的合法权益，也有效提升了员工的归属感与满意度，增强了组织凝聚力，从而为吸引、激励和保留关键人才奠定了坚实基础。



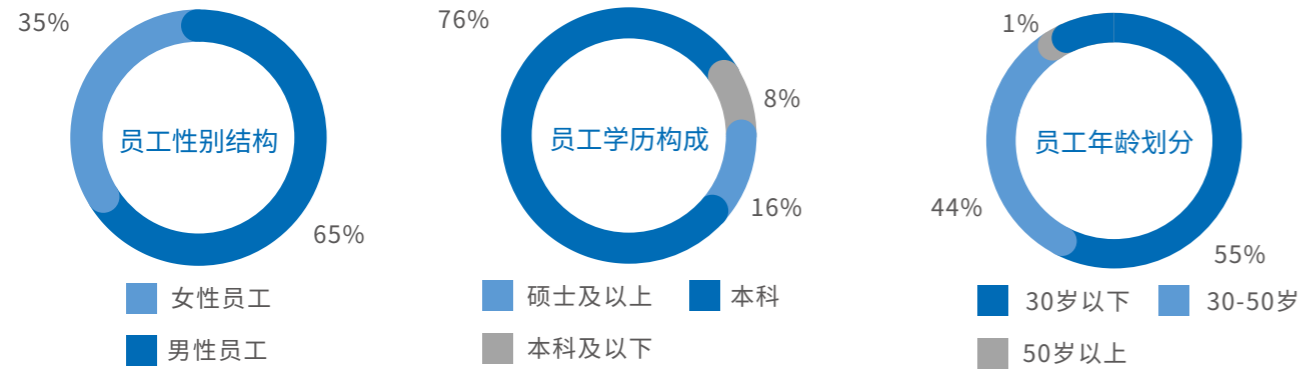
多元与平等

公司严格遵守合规招聘原则，坚持在招聘、录用、晋升等全周期内平等对待所有应聘者与员工，确保其享有公平的机会与权利。在招聘过程中，公司积极践行多元与包容理念，通过聘用前双重核验身份信息等措施，从根本上杜绝童工使用，并防范任何形式的歧视与骚扰行为。同时，公司定期组织开展多元化意识提升及反歧视、反骚扰专项培训，持续增强员工对多元文化的理解与尊重，塑造包容共融的组织氛围，以此强化内部协作，凝聚团队向心力，为公司的可持续与高质量发展奠定人文基础。

多元化与平等原则

- 公司在招聘及用工全过程中，绝对禁止雇佣任何未达到法定工作年龄的劳动者。
- 公司坚决反对任何基于性别的歧视行为，并明确规定对女性员工，尤其是处于孕期、产期、哺乳期的员工，给予特别保护，禁止任何形式的区别对待或侵害其权益的行为。
- 公司承诺提供完全平等的就业与发展机会，禁止因员工的种族、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、孕育状况等任何与工作能力无关的因素，而在招聘、录用、晋升、薪酬等环节进行歧视。

员工结构



关键绩效

2025年,公司全体员工数量达**2,394**人,其中,少数民族员工占比**3%**,少数民族董事及高管**1**人,未雇佣任何童工。

反强迫劳动

公司严格遵循国内外关于反强迫劳动的法律法规与商业道德准则,将保障员工自愿劳动与人格尊严作为用工管理的核心基石。我们通过系统的培训宣导与制度设计,坚决杜绝任何形式的强迫或强制劳动,并在招聘环节确保员工完全基于个人真实意愿入职。公司尊重每位员工的职业发展选择,合理配置工作任务,建立健全的劳动管理制度,全面保障员工享有合理的工作时间、休息休假与公平报酬等合法权益。针对特殊情况下的加班需求,公司实施严格的审批流程,要求由部门主管申请并经中心副总审批后方可执行,并对加班时长给予调休补偿。这一系列举措共同构建了自由、平等、有尊严的工作环境,使员工权益获得全方位保障,为企业的可持续发展注入人性化动力。

开展反童工与强迫劳动培训

2025年,公司围绕反童工与强迫劳动主题,针对其国际背景、国内法律法规、社会影响、企业及供应链责任,以及公众意识提升等五大维度,结合丰富的国内外实践案例,为员工开展为期2小时的系统性专题培训,此次培训进一步强化了全员对相关风险的认知与防范意识,有效促进了公司平等、合法、友善用工环境的建设与维护。其中总部参与1,655人,覆盖率92.3%,集团参与2,085人,覆盖率87.1%。



反童工与强迫劳动培训

女性员工权益

公司坚定贯彻性别平等与机会均等的原则,在人才管理的全流程中,特别是招聘、晋升与培训等关键环节,明确禁止任何形式的性别歧视,确保女性员工享有完全平等的发展机会。我们致力于构建一个纯粹以能力与表现为评价基准的机制,使每位女性员工都能在公平、包容的环境中凭借自身才干获得职业成长与晋升空间,从而真正实现人尽其才、才尽其用。

公司坚定践行性别平等理念,对性别歧视与骚扰行为持“零容忍”态度,并建立畅通的举报机制以保障相关政策的严格执行。我们特别关注女性员工的权益与福祉,不仅严格落实国家关于女职工劳动保护的全部规定,还通过制定岗位保留等机制,切实避免女性因生育等原因遭受不公。公司提供完整的福利支持,包括法定的产假、哺乳假及生育保险津贴,并在办公场所内设置专用哺乳室等便利设施。与此同时,公司工会下设的女性职工委员会持续发挥作用,积极倾听女性员工的声音,确保她们的意见得以充分表达并参与相关决策,助力每位女性在职场中实现自我价值,共同推动公司的包容性与可持续发展。

关键绩效

2025年,公司女性员工**831**人,其中:女性高管及骨干占比**20%**;女性研发人员占比**23%**。

开展职场反歧视骚扰宣传与培训

2025年,为持续构建安全、受尊重的工作环境,公司面向员工组织开展了时长为2小时的反歧视与反骚扰专项培训。培训系统阐述了性骚扰的定义与常见表现形式,明确了受害者的应对途径与内部举报渠道,并通过在大堂、电梯间等公共区域醒目投放主题海报,向全体员工清晰传达公司对职场性骚扰“零容忍”的坚定立场。此举旨在提升全员的防范意识与应对能力,号召大家共同维护职场尊严与和谐氛围。其中总部参与1,645人,覆盖率91.7%,集团参与2,175人,覆盖率90.8%。



反歧视与反骚扰培训教材



宣传海报

三八节“向阳而生，亿路盛开”主题活动

2025年基于对女性员工的深度关怀，公司构建了全方位、多层次的健康与成长支持体系：不仅携手专业医院开通九价HPV疫苗周末专属接种通道，切实解决预约难题，为健康提供核心保障；还贴心提供结合中医智慧的每日健康养护指南，从调和气血到饮食调养，助力由内而外焕发光彩；更精心挑选了涵盖手工积木花、专业防晒及护发套装等实用与美感兼具的礼物，陪伴她在工作与生活中从容绽放，自信前行。



“向阳而生，亿路盛开”三八节主题活动

关键绩效

2025年，女员工专属活动覆盖人数**603**人，女员工专属活动投入**123,016**元。

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。



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

员工满意度

公司高度重视员工体验与满意度，建立了常态化的多维反馈机制，通过定期开展覆盖海外差旅、宿舍与班车、物业服务及食堂等关键行政服务的满意度调研，系统收集员工意见。调研结果显示，员工对差旅专员的服务效率、行程规划能力给予了高度认可，对物业、宿舍、班车的基础服务也较为满意。

同时，我们坦诚直面当前服务中的短板，特别是员工集中反馈的食堂菜品多样性、口味、价格以及班车乘坐体验等方面的问题。公司珍视每一位员工的真实反馈，将以此为抓手，持续优化服务品质与管理流程，切实解决员工关切，致力于为全体员工营造更优质、更贴心的工作与生活环境。

问卷主题	状态	回收数据	更新时间	操作
25年Q3行政服务满意度调查(总部)	已结束	516	2025-10-15 18:00	...
25年Q3行政服务满意度调查(产业园)	已结束	68	2025-10-15 18:00	...
25年Q3宿舍班车服务满意度调查	已结束	108	2025-10-15 18:00	...
25年Q3海外差旅满意度调查	已结束	116	2025-10-15 10:45	...
25年Q3宿舍班车服务满意度调查	已结束	0	2025-09-26 17:42	...
25年Q3行政服务满意度调查(产业园)	已结束	0	2025-09-26 17:42	...
25年Q3行政服务满意度调查(总部)	已结束	0	2025-09-26 17:42	...
25年Q3国内差旅满意度调查	已结束	0	2025-09-26 14:11	...

关键绩效

2025年，员工综合满意度累计调查**19**次。

员工满意度调查体系

专项满意度调查

- 食堂
- 宿舍
- 物业
- 班车
- 差旅

节日满意度调查

- 三八妇女节
- 端午节
- 圣诞节
- 中秋节
- 周年庆
- 尾牙

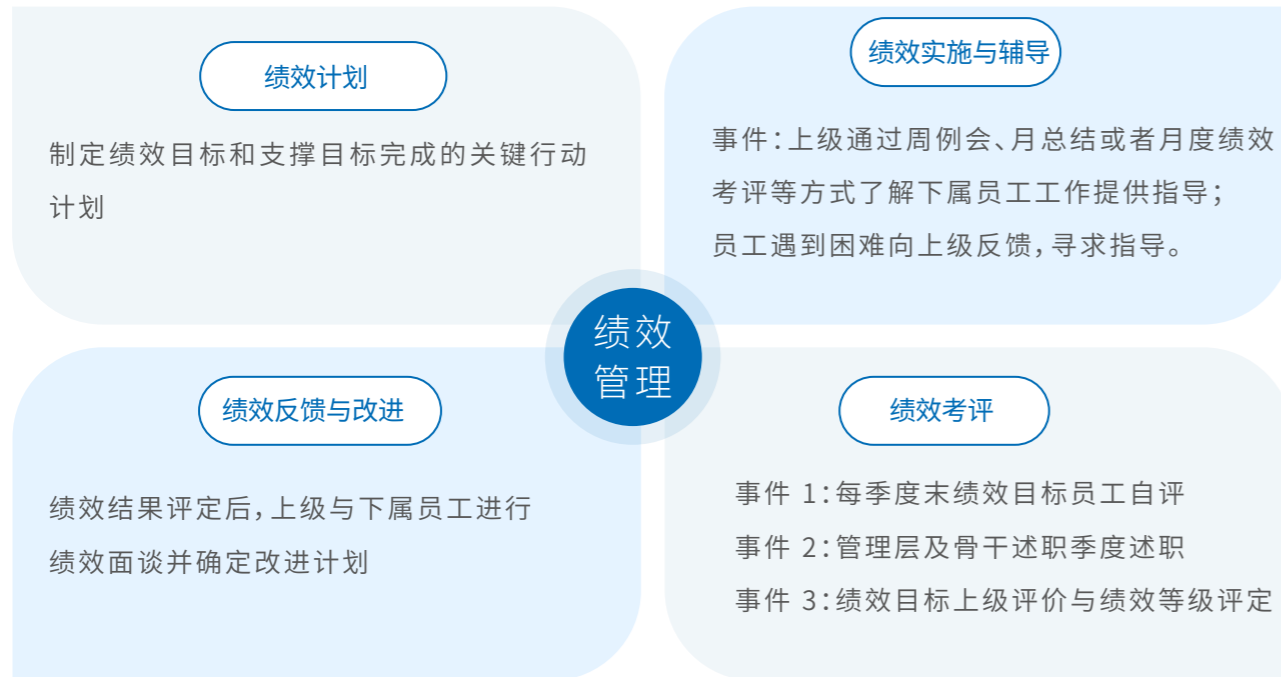
其他满意度调查

- 行政服务质量满意度调查

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

2025年，公司接受定期绩效的员工数量占员工总数的百分比为**100%**；

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。

关键绩效

2025年，公司与员工集体协议签订比例达**100%**。

公司总部、亿联通讯工会组织架构



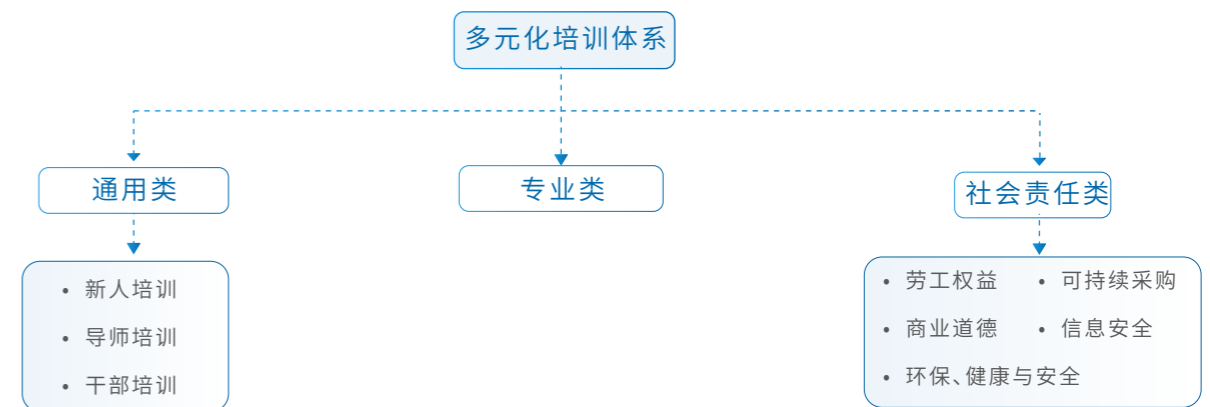
人才发展战略

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。

人才培训

公司高度重视人才培训，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



公司构建了内外结合、系统完善的人才培养体系，致力于为员工持续成长赋能。在内部，我们组织经验丰富的专家与业务骨干开展针对性强的内训，系统分享业务知识、流程规范与实战案例，帮助员工深入理解公司文化，快速胜任岗位要求。在外部，我们积极为员工开拓学习通道，通过制定《外派培训管理规定》等制度，明确外派学习的要求与流程，全力支持员工参与各类专业培训与交流，以拓宽视野、汲取前沿知识。这套“内部赋能”与“外部引智”相结合的机制，共同构成了公司人才发展的双引擎，旨在不断提升团队的整体专业素养与核心竞争力，实现员工与企业共同成长。

公司建立了系统化、分层分类的培训体系，充分利用线上线下相结合的模式，旨在全面提升员工能力。在形式上，公司依托“亿联学习与成长中心”线上平台，提供丰富的课程资源，支持员工随时随地自主学习；同时，通过线下开展面授、实操、团队拓展等活动，增强互动与实践效果。

公司培训内容设置

◆ 新人培训

- 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

◆ 导师培训

- 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

◆ 干部培训

- 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

◆ 专业培训

- 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

培训支撑战略——亿联学习与成长中心

公司高度重视人才培养，为此专门建立亿联学习与成长中心培养机构，秉承“成为世界一流的企业大学”的愿景，肩负“助推公司战略，传承企业文化”的使命，亿联学习与成长中心从管理干部、关键业务、在岗提升等方面开展培训工作，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。



亿联学习与成长中心一站式学习社区

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，会安排员工晋级IDP计划，设置导师，并辅以相应的业务培训。

应届新人培养体系

为支持青年人才成长并夯实公司人才梯队，我们实施了系统化的应届新人培养项目。该项目为期半年，旨在帮助新人完成从学生到职场人的思维与角色转变，加速其文化融入，并成长为合格的“亿联人”。我们通过集中的入职集训（包含素质拓展、文化课程、职场礼仪与沟通等）、贯穿试用期的月度融合问卷、实践任务跟踪以及导师辅导沟通等多种方式，全方位支持新人的适应与发展。尤为重要的是，项目建立了科学的人才识别机制，在近期一批次集训中，通过对学员状态的持续观察，有效识别了包括15位头部人员、50位中上人员、116位中部人员及4位尾部人员在内的不同发展梯队，并将评估数据反馈至其导师与上级，为后续的个性化培养与职业生涯规划提供了精准依据，体现了公司对人才早期发展的深度投入与负责任态度。



应届生培训

员工主题成长分享会

公司2025年开展多次成长故事分享会，其中“尖毛草说”第二期成长故事分享会，主题为“专注铸造竞争力”，由嵌入式软件三部主管曾炳阳主讲。曾炳阳自2011年入职，其带领的团队在DECT系列产品开发上取得突破并获得“全国工人先锋号集体”等荣誉。分享会通过其个人与团队的深耕经历，诠释如同尖毛草般在逆境中扎根沉淀、最终蓄势勃发的成长精神，旨在激励员工专注专业、厚积薄发。



新晋干部赋能培训

关键绩效

2025年，公司常态化通过亿联学习与成长中心开展培训，同时涵盖环境、社会，其中员工专业技能分享和培训覆盖率为**38.4%**。

>> 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。

关键绩效

2025年，公司内部晋升/调薪的男、女员工比为**2:1**，与男女比例接近。

职业发展双通道



打通内部竞聘通道，为员工提供更好的职业发展机会

2025年，公司面向全公司员工发起“企业发展设计师”岗位内部招聘。该内部流动计划旨在支持公司发展并为优秀员工提供更广阔的平台，其核心职责包括制定业务规划、管理公司级项目、构建管理体系及驱动组织变革，要求候选人具备快速学习、系统思考和规划落地等能力。

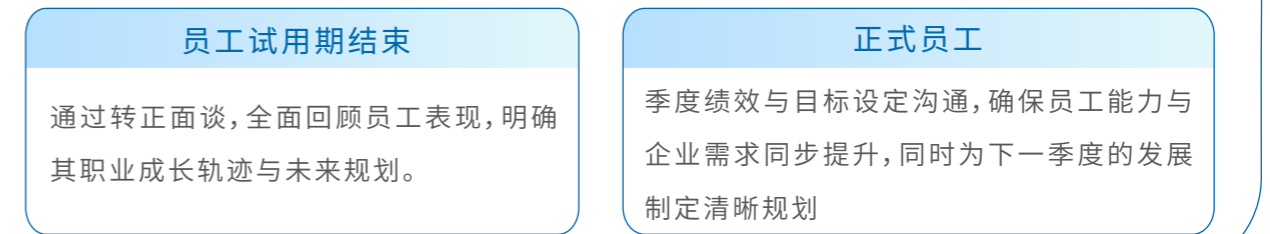


公司内部招聘

全面绩效面谈管理，打造人才发展快车道

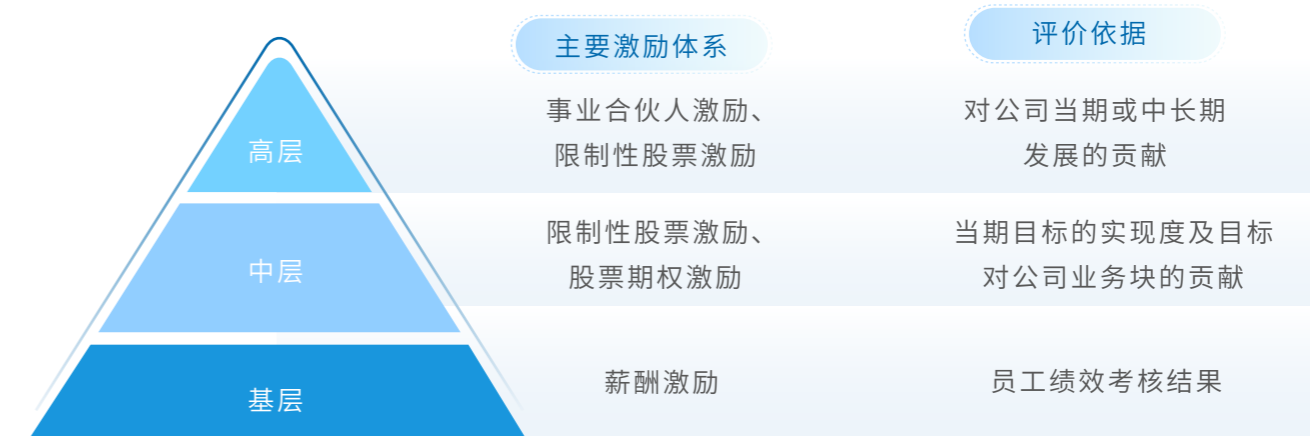
公司通过全面的绩效面谈管理，对新员工、试用期转正、正式员工均设有不同形式的绩效沟通，确保个人成长与公司目标的一致性。为优化人才发展战略，公司为新员工在入职两周内量身定制试用期培养计划，明确其初期职业路径，强化岗位认知与个人发展目标。2025年，公司员工绩效面谈的员工覆盖率达100%。

员工绩效沟通形式



>> 人才激励

公司通过构建多层次的薪酬与激励体系，完善核心管理团队的长期激励机制，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。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。

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

2025年,公司**100%**员工工资高于第三方统计的维生工资水平。

股权激励

为构建长短结合、利益共享的激励体系,公司系统打造了涵盖事业合伙人持股、限制性股票与股票期权在内的多层次长效机制。该体系旨在深度绑定核心人才与公司长远发展,凝聚共同愿景,驱动长期价值创造,为公司战略落地与经营目标的持续实现注入内生动力。

关键绩效

2025年,公司推出限制性股票激励计划,授予人数为**504**人,授予对象为核心管理人员、核心技术人员和潜力骨干,授予数量为**678.698**万股,覆盖员工数量**20.8%**。

福利关怀

我们为员工提供一套完善且充满关怀的福利体系,全面覆盖节日庆祝、健康管理、文体活动与生活保障等多个方面。无论是传统佳节的问候,还是健康体检的支持;无论是丰富多彩的俱乐部活动,还是住房、通勤等生活便利,我们都致力于为员工创造温暖、安心的环境。此体系旨在切实关怀员工的工作与生活,提升幸福感与归属感,实现共同成长。

福利类别	具体项目	发放对象
节庆福利	春节、端午、中秋、圣诞、妇女节等节日礼品及相关活动。	国内全员或全体员工(具体节日略有不同)
员工关怀	生日礼品、能量零食 结婚慰问金、丧病慰问金、生育慰问礼品等	国内全员(双职工每人一份)
健康管理	年度体检 就医绿色通道	入职满一年全员 厦门地区员工
文体活动	运动俱乐部等资源小组	国内员工
生活保障	住房保障(公寓/人才房)	新婚家庭、高层次人才等
	教育保障(学位)	厦门地区员工
	宿舍保障	外地来厦员工、应届生等
	班车服务	特定线路通勤人员
	托育服务	厦门地区员工

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。

节日活动



员工活动及生活



卡丁车比赛



羽毛球俱乐部



足球俱乐部



乒乓球俱乐部



骑行俱乐部



游泳俱乐部



篮球俱乐部



拔河比赛

员工扶助基金

公司通过工会组织常态化开展员工关怀与帮扶工作。在2025年的“送温暖”活动中，公司对因重大疾病导致经济困难的员工家庭提供了专项慰问与资金支持。该员工于2024年罹患重大疾病，并进行了骨髓移植，后续仍需持续进行巩固治疗与监测，医疗开销巨大。同时，其家庭因配偶无业、子女年幼，缺乏其他经济来源，面临较大经济压力。基于此实际情况，公司经摸底核实后，将其列为重点慰问对象，并计划发放慰问金，以切实缓解其家庭的经济负担，体现了公司对员工深厚的人文关怀与组织温暖。

职业健康与安全

公司严格遵守《中华人民共和国安全生产法》《中华人民共和国职业病防治法》等法律法规，建立并持续完善符合ISO45001国际标准的职业健康安全管理体系。通过系统化的风险管控、明确的安全责任制和先进的安全技术手段，我们全面识别和管理职业健康安全风险，确保员工健康与工作安全，有效预防工伤事故和职业病的发生。公司积极推进安全生产标准化建设，定期开展体系评审和持续改进，保障管理体系与战略方向一致并保持其适宜性、充分性和有效性。

职业健康管理

公司已建立并持续维护符合ISO 45001国际标准的职业健康安全管理体系。在此体系框架下，我们制定了包括《Yealink职业健康安全管理办法》《安全生产责任制》《消防安全检查制度》及《劳动防护用品管理规定》等在内的一系列规范，旨在系统地识别和控制职业健康安全风险，切实保护员工的身心健康和公司的安全运营。2025年，依托该体系的有效运行，公司实现了重大职业健康安全零事故。



ISO 45001职业健康安全管理体系认证证书

同时建立了以安全委员会为领导核心、以职业健康安全工作组为管理枢纽、以中试制造部和工会为具体执行与监督支柱的安全生产责任制。该体系权责清晰：决策层承担最终责任并配置资源；管理层负责建章立制与过程指导；执行层（中试制造部）专注培训、标准落实与现场监督；监督层（工会）则代表员工权益，参与事故调查并检查劳动保护情况，共同构成“领导有力、管理专业、执行到位、监督有效”的职业健康安全管理局。

层级	组织/岗位	核心职能
决策与领导层	安全委员会 (总经理任主任)	• 公司职业健康安全工作的最高决策与领导机构, 承担安全生产的最终责任。
管理与协调层	职业健康安全工作组 (安全委员会下设)	• 体系建设的核心管理机构, 负责相关制度的建立、检查及实施过程的指导与协调。
执行与监督层	中试制造部	• 负责员工安全与职业健康的进厂培训; 组织制定劳保品发放标准; 监督、检查职业健康安全及劳动保护措施的实施。
	工会(员工代表)	• 参与职工工伤事故及严重职业健康问题的调查处理; 对职工劳动保护措施的执行情况进行监督检查; 关心职工生活。

2025年健康安全目标

重大健康安全事故 0 起/年

风险岗位健康安全培训覆盖率 100 %

达成情况

达成

达成

危险源识别

公司建立并严格执行系统化的职业健康安全管理体系。依据《危险源辨识与风险控制程序》，我们通过“危险源调查表”等工具，定期（每半年度）对全部运营活动进行风险识别，并采用LEC法定量评估风险等级（D值）。基于评估结果，公司遵循“消除、替代、工程控制、标识/警告、个体防护”的优先级原则，对中高度及以上风险制定目标与管理方案，并通过定期的办公设施与特种设备安全检查、配备劳动防护装备等运行控制措施，确保风险得到有效控制，最终杜绝事故，保障工作环境的安全与健康。



劳动保护设备

员工健康安全

公司系统构建了覆盖自然灾害、事故灾难、公共卫生及社会安全事件的综合应急管理体系，制定并持续完善各类专项应急预案与响应程序。通过定期组织消防疏散、医疗急救、防汛防台等实战化演练与专题培训，有效筑牢员工风险防范意识，扎实提升现场应急处置能力。为强化突发情况下的生命保障，公司已在总部大楼重点区域配置自动体外除颤器（AED）等急救设备，全面增强紧急救助的及时性与有效性，切实守护员工健康安全。

紧急情况	应急预案
自然灾害	《地震应急预案》《防台防汛应急管理》《雷暴雨&回南天应急方案》……
公共卫生事件	《传染病现场处置方案》……
事故灾难	《火灾应急方案》《电梯困人应急方案》《食物中毒应急方案》……
社会安全事件	《盗窃抢劫事件现场处置方案》……

健康安全培训

2025年，公司围绕职业健康与安全主题，针对消防安全与应急管理、化学品安全操作、职业病预防与劳保用品标准、职场常见风险防控等核心维度，结合详实的法规要求与实操案例，面向员工组织开展了为期2小时的系统性专题培训。培训涵盖了消防“四个能力”建设、AED与心肺复苏急救技能、化学品泄漏应急处理以及过劳损预防等关键内容，有效提升了全员的健康安全风险辨识能力、自我保护意识与应急处置技能，进一步夯实了公司安全文化基础，为营造安全、健康的工作环境提供了坚实保障。其中总部参与1,723人，覆盖率96%，集团参与2,273人，覆盖率94.9%。



健康安全知识培训

常态化消防救援演练

2025年8月，公司系统化地检验和提升了全体物业员工的火灾应急处置能力。本次演练模拟了真实的火灾场景，涵盖火警响应、人员疏散、伤员搜救、灭火操作及医疗急救等全流程环节，并设立了清晰的应急指挥架构与多职能小组。通过演练后的评估，公司验证了应急预案的有效性，并识别出在设备操作与急救技能等方面有待持续强化的环节，进而制定了增加培训频次、开展多样化演练等改进措施。



消防演练

安全知识培训，筑牢安全防线

亿联通讯在2025年开展一系列安全案例分享，以“以案为鉴，警钟长鸣”为核心目的，通过系统地剖析内外部典型安全事故案例，旨在持续强化全员安全意识、规范操作流程并筑牢安全防线。案例内容覆盖了多种高发风险类型，包括宿舍违规吸烟引发火灾、无证或未授权进入危险区域（如立仓）导致的高处坠落、危险化学品管理不当引发的闪燃、生产设备操作不当（如热风枪离岗未断电）导致的火灾，以及施工现场吸烟与易燃材料管理疏漏引发的特大火灾等。每期分享均采用“外部重大事故深度剖析”与“产业园内部同类隐患或事件通报”相结合的模式，不仅深入分析了事故的直接原因、管理漏洞及严重后果，还同步给出了针对性的整改措施、管控要求与安全警示标语。

公司始终将员工身心健康置于核心位置，持续构建覆盖工作与生活场景的关怀体系，以落实“关爱员工”的文化理念。我们为入职满一年的员工提供年度健康体检，并为其家属开放同等福利折扣，体检后特设专家报告解读服务，帮助员工全面掌握健康状况。同时，公司致力于优化办公环境，配备符合人体工程学的座椅与午休设施；并在产业园内设置员工活动室，提供包括乒乓球、动感单车、跑步机在内的多样化健身器材，定期开展压力管理主题培训，切实促进员工身心平衡与健康，营造积极、可持续的工作生活氛围。



Hi, All:

公司本着“关爱员工”的文化理念，保障员工的身心健康；同时进一步为员工提升体检体验和效率，公司将于**2025年1月1日至2025年5月31日**组织年度员工健康体检活动。

本次体检活动采用**弹性体检周期和自行预约制**，具体通知如下，为确保本次体检工作顺利开展，请大家认真**查阅通知事项**。谢谢！



Yealink

员工体检通知

压力管理培训，保障员工心理健康

2025年，为系统关注员工心理健康与压力应对能力，公司面向员工组织开展了为期2小时的压力管理专题培训。培训内容涵盖压力认知、诊断方法、缓解策略与预防技巧，帮助员工科学识别压力来源，掌握有效的自我调节方法。此次培训不仅增强了员工对心理健康的重视，也为其在实际工作与生活中平衡压力、提升工作效能提供了实用支持。此外，公司同步开通了压力反馈与支持渠道，为有需要的员工提供持续、专业的帮助。其中总部参与1,638人，覆盖率91.3%，集团参与1,938人，覆盖率80.9%。

反馈邮箱：sean@yealink.com



员工压力管理培训教材

关键绩效

2025年，公司开展职业健康安全相关培训**11**次，各类应急演练**15**场；并基于公司制度对入职满一年进行体检，体检覆盖率达**100**%。

06

贡献社会 责任担当

● 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
- 产业协同

亮点绩效

亿联公益基金会被评为社会组织4A等级
公司全年公益支出达**183.83**万元
公司乡村振兴投入资金共计**69.7**万元



社会贡献

为践行企业社会责任并助力社会进步，亿联网络成立厦门市亿联公益基金会。基金会设立理事会与监事会，形成规范的决策与监督机制，持续在乡村振兴、应急救援及科技助听等领域开展系统性公益实践。基金会探索公益与企业业务优势、技术及员工发展深度结合的创新模式。重点在科技助听领域投入，以“科技有温度”为核心理念，系统性地开展听力健康公益。通过联动专业医学机构、基金会、行业协会等，通过物资保障、能力赋能与社会参与推动，助力听障群体从“被帮扶”走向“自主发展”，让每一个人都能够自由听见和融入世界。

2025年，亿联公益基金会被评为社会组织4A等级，全年公益支出达183.83万元，乡村振兴投入资金共计69.7万元，展现了公司在社会责任领域的持续投入与实践成效。



亿联公益基金会被评为4A级社会组织

“听见赛场的力量”——亿联公益基金会助力听障足球梦

亿联公益与厦门市残联达成捐赠合作，以现金与物资形式资助鹭龙足球队，支持其代表福建省角逐全国第十二届残运会暨第九届特奥会。鹭龙足球队，是厦门市残联下属聋人协会打造的“金字招牌”，这支平均年龄33岁“高龄”战队，以一场荡气回肠的比赛，诠释了爱拼才会赢的福建精神。项目旨在传递“科技有温度”的理念，激励听障群体通过足球这一世界语言，向社会传递自信阳光的精神面貌。



“亿声”听障帮扶计划启动

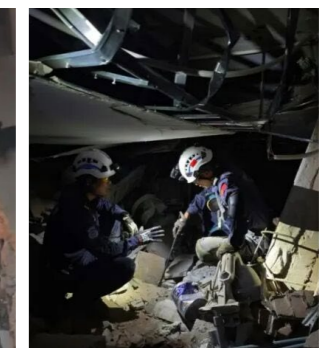
亿联公益基金会与中国听力医学发展基金会达成战略合作，共同成立“益耳行动-一亿声听障帮扶计划”，将对乡村振兴地区提供听力健康义诊筛查、捐赠助听器及橙色护理包及开展听力健康科普工作等，助力各地听力健康工作开展，为听障人群点亮“有声未来”。截至目前，在内蒙古商都县和化德县、四川省黑水县、陕西镇安县、山阳县等地区筛查超7,000人，并配套对符合听损条件的人群捐赠助听器及橙色护理包。未来项目将覆盖更多西部地区，助力乡村振兴与听力健康建设。



助听器捐赠现场

缅甸7.8级地震应急救援

2025年3月28日缅甸发生7.8级强震后，亿联基金会迅速响应，启动亿联救灾池并开放亿联专业会议平台专项支持厦门市曙光救援队执行国际救援任务。救援队派遣22名队员驰援受灾现场，与中国国际救援队协同，在严重倾斜的废墟上连续高强度作业41小时。在完成搜救任务撤离前，救援队将总价值约35万元人民币的救援装备全部捐赠给当地，助力灾区后续能力建设。此次行动彰显了基金会支持的社会价值与国际担当，提升了中国民间救援力量的国际形象。



应急救援现场

产业协同

作为行业领军企业，公司积极响应国家战略，依托自身产业链优势，通过参与标准制定、搭建开放协作平台、深化产学研融合，携手生态伙伴共同推进智慧办公与数字化转型，助力产业向规范化、高效化持续发展。

» 行业标准参编

公司持续将参与标准制定作为推动行业进步的重要途径，积极协同产业链伙伴及科研机构，共同促进行业规范与技术创新。继2024年参编多项视听设备领域标准后，2025年，公司进一步参与到《智能投屏系统技术规范》的起草工作中。此项新标准的制定，旨在统一和提升智能投屏系统的技术性能与协作体验，对促进跨设备互联互通、降低系统兼容成本具有重要意义。

» 行业协作共生

亿联网络秉持“协作创新，绿色共生”理念，将行业协同深度融入公司战略。本年度，我们通过系列新品发布、合作伙伴峰会及国家级展会，联合生态伙伴构建开放协作平台。聚焦智慧办公与数字化转型，以“平台+终端+技术”赋能千行百业，共同探索高效、低碳的协作模式，致力于推动产业整体进步与可持续未来。

» “未来办公·集智高效”新品发布会

在2025年初的战略发布会上，亿联网络以“未来办公·集智高效”为愿景，与近400位合作伙伴及客户共同聚焦可持续的未来工作模式。大会将生态合作提升至战略层级，特邀钉钉、腾讯会议、微软等重要伙伴分享合作成果，呈现开放协同的共生生态。现场发布的“智慧平台+终端+AI”全场景解决方案，通过技术融合助力企业提效降耗、释放人力，以数智协同推动办公向更高效、更绿色的方向迈进。



» 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。

» 赋能电赛华东赛区：搭建千支团队竞技舞台，深化产研共创生态

亿联作为第二十届中国研究生电子设计竞赛华东赛区的支持方，始终坚持深化产研共创战略。该赛事作为国内研究生培养体系中的重要创新实践平台，汇集了华东地区众多高校与大量青年创新团队。亿联通过支持此项聚焦国家需求与产业前沿的竞赛，践行了产研共创，为发掘、孵化和链接未来科技人才与项目搭建了高价值平台。



» 携手厦大攻克AI医疗核心技术，入选国家级创新清单

公司携手厦门大学、厦门大学附属中山医院，在听力健康与AI医疗融合领域实现核心突破，成功入选人工智能医疗器械创新任务揭榜挂帅项目清单。项目以“高校科研赋能+AI大模型+医疗验配+国产化平台/产品”为核心，依托校企医联合打造的“通用芯片+自研算法”技术体系，搭建起国产“终端—边缘—云端”全链路平台，实现移动端便捷测听与“AI+专家”定制化方案输出，兼具适老设计优势，产品价格仅为进口同类产品1/3。此次校企共创成果入选国家级创新清单，不仅彰显产研融合的技术转化实力，更推动听力健康产业国产化升级及自主创新。

关键绩效-亿联网络

公司治理	议题	指标名称	单位	2023	2024	2025
	董事会	董事会总人数	人	9	9	9
		女性董事人数	人	0	1	1
	独立董事人数	独立董事人数	人	4	4	4
	三会运作	股东会召开次数	次	3	2	3
		董事会召开次数	次	5	6	5
监事会召开次数		次	4	5	3	
信息披露	披露报告数量	份	126	114	130	

劳工人权	议题	指标名称	单位	2023	2024	2025
	员工人数	员工总人数	人	2,173	2,169	2,394
		男性	人	1,439	1,428	1,563
		女性	人	734	741	831
	员工权益保障	少数民族员工	人	61	62	70
		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	件	0	0	0
		反童工与强迫劳动培训人数	人	/	/	2,085
反童工与强迫劳动培训覆盖率		%	/	/	87.1%	

劳工人权	议题	指标名称	单位	2023	2024	2025
	员工权益保障	员工扶助基金累计扶助人数	人	106	133	159
		员工扶助基金累计扶助金额	万元	1,477	2,240.55	3,274.55
	员工发展	核心员工(中层及以上)流失率	%	6.56%	7.57%	1%
		核心员工(中层及以上)留存率	%	94.42%	92.34%	99%
		各类培训总投入 ¹	万元	46.18	5.8	60.26
		多元化、歧视和/或骚扰培训总时长	小时	2	2	2
		多元化、歧视和/或骚扰培训人数	人	1,554	2,169	2,175
		多元化、歧视和/或骚扰培训覆盖率	%	71.55%	100%	90.8%
	健康安全	员工体检投入	元	865,658.40	811,982.80	758,881.00
		工伤事件	起	1	1	0
		因工伤损失工作日	天	6	3	0
		直属劳动力的损失工时严重事故率	每百万工时	0.00138058	0.00069029	0
健康安全培训时长		小时	2	2	2	
健康安全培训人数		人	1,504	1,609	2,273	
健康安全培训覆盖率		%	70.13%	74.18%	94.9%	

注1:各类培训总投入:由于公司统计口径变化,修正2024年培训投入数据。

环境绩效	议题	指标名称	单位	2023	2024	2025
	水资源	用水量	吨	73,807.00	89,370.43	92,706.49
	能源消耗	汽油	升	4,620.81	3,510.16	3,651.59
		柴油	升	2,076.31	2,144.94	2,029.82
		光伏发电量	千瓦时	/	3,791,400	4,078,830
		电力	千瓦时	13,878,997.17	19,407,305.44	19,642,268.63
	温室气体排放 ²	范围1	吨二氧化碳当量	382.10	255.94	266.58
范围2		吨二氧化碳当量	7,712.21	2,918.15	3,259.71	
范围3		吨二氧化碳当量	873,150.73	1,115,198.91	1,060,575.94	
总排放		吨二氧化碳当量	8,094.31	1,118,373.00	1,064,102.23	
负面事件	环保事故	件	0	0	0	
环保培训	环保培训时长	小时	5	4	4	
	环保培训人数	人	1,524	1,064	2,134	
	环保培训覆盖率	%	70.13%	73.95%	89.1%	

商业道德 & 可持续 采购绩效 数据	议题	指标名称	单位	2023	2024	2025
	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	14	12	9
		商业道德培训开展次数	次	1	1	1
		商业道德培训人数	人	1,564	2,169	2,190
		商业道德培训覆盖率	%	71.97%	100%	91.4%

商业道德 & 可持续 采购绩效 数据	议题	指标名称	单位	2023	2024	2025
	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	2,226
		信息安全培训总时长	小时	2	2	2
		信息安全培训覆盖率	%	70.78%	82.90%	92.9%
	可持续采购	核心供应商累计签署供应商行为准则百分比	%	/	/	83%
		核心供应商参与社会责任问卷调查的数量	家	58	108	142
		目标供应商中参加冲突矿物调查供应商数量	家	21	104	108
		供应商现场审核数量	家	20	55	74
可持续采购培训总时长		小时	2	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	352		
采购部等相关部门已经过可持续采购培训覆盖率	%	100%	100%	100%		

其他绩效 数据	议题	指标名称	单位	2023	2024	2025
	知识产权管理	已公开且有效专利累计	项	629	744	834
		已授权商标累计	项	154	257	289
	研发管理	研发投入	亿元	5.00	5.59	5.19
		研发人员数量	人	1,125	1,117	1,290
研发人员占总人数比例		%	51.77%	51.50%	53.88%	

注2:2023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;2024年和2025年仅针对公司总部进行温室气体范围1、2、3的计算。


关键绩效-公司总部

议题	指标名称	单位	2024	2025
员工人数	总员工人数	人	1,666	1,723
	少数民族员工数	人	62	70
女性员工发展	女性员工人数	人	602	654
	女性员工比例	%	36.13%	36%
	女性高管及骨干比例	%	28.57%	21.7%
	女员工专属活动覆盖人数	人	597	603
员工权益保障	集体协议覆盖率	%	100%	100%
	员工满意度调查	%	84.80%	88%
	公司员工社保覆盖率	%	100%	100%
	维生工资调查覆盖员工比例	%	100%	100%
	满足维生工资员工比例	%	100%	100%
	雇佣童工、强迫劳动、歧视等劳工人权相关违规事件	例	0	0
	反童工与强迫劳动培训人数	人	/	1,655
	反童工与强迫劳动培训覆盖率	%	/	92.3%
员工健康与安全	员工扶助基金年扶助人数	人	10	16
	员工扶助基金年扶助金额	万元	377	657
	健康安全风险评估比例	%	100%	100%
	健康安全应急演练	次	12	15
	缓解员工压力活动次数	次	4	7
	员工体检覆盖率	%	100%	100%

议题	指标名称	单位	2024	2025
员工健康与安全	员工工伤保险覆盖率	%	100%	100%
	工伤事件	起	0	0
	因工受伤(轻伤及以上)人数	人	0	0
	因工伤损失工作日	天	0	0
	健康安全培训时长	小时	2	2
	健康安全培训人数	人	1,609	1,723
	健康安全培训覆盖率	%	96.58%	96%
员工发展	培训总时长	小时	77,594	89,978.64
	接受过个人业绩评估人员百分比	%	100%	100%
	每名员工平均培训时数	小时	46.58	52.2
	员工培训覆盖率	%	100%	100%
	专业类:技能提升培训总场次	场	264	359
	专业类:技能提升培训人均时长	小时	29.61	24.91
	专业类:技能提升培训覆盖率 ³	%	34.63%	38.4%
	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	1,666	1,645
	多元化、歧视和/或骚扰培训覆盖率	%	100%	91.7%
亿联学习与成长中心平台线上学习总时长	小时	53,260	69,089	
亿联学习与成长中心平台线上学习覆盖率	%	100%	100%	

注3:公司对特定技术类岗位采取的技能加强培训,非全体员工。

 劳工人权 绩效数据	议题	指标名称	单位	2024	2025	
	能源消耗	其中:汽油	升		3,510.16	3,651.59
		其中:柴油	升		1,844.94	1,979.82
		其中:电力	千瓦时		7,131,350.00	7,740,950
	水资源管理	用水量	吨	42,515.00	36,746.00	
	废弃物处理	化学品意外泄露事件数	次		0	0
		有害废弃物总量	吨		0.00	0.00
		循环/再利用废弃物总量	吨		14.7	6.4
	温室气体排放	范围1	吨二氧化碳当量		255.94	266.58
		范围2	吨二氧化碳当量		2,918.15	3,259.71
范围3		吨二氧化碳当量		1,115,256.79	1,060,575.94	
总排放		吨二氧化碳当量		1,118,430.88	1,064,102.23	
负面事件	违反环境法律法规事件数	件		0	0	
	报告期内因环境事件受到重大行政处罚的金额	万元		0.00	0.00	
环境风险管理	接受过环境风险评估的营运场所百分比	%		100%	100%	
	拥有环境认证的营运场所百分比	%		100%	100%	
环保培训	环保培训时长	小时		2	2	
	环保培训人数	人		1,604	1,664	
	环保培训覆盖率	%		96.28%	92.8%	

 商业道德& 可持续采购 绩效数据	议题	指标名称	单位	2024	2025	
	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	108
		目标供应商中接受 REACH 调查供应商百分比	%		100%	100%

 商业道德& 可持续采购 绩效数据	议题	指标名称	单位	2024	2025	
	可持续采购	公司产品符合 RoHS 标准数量比例	%		100%	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	352
		采购部等相关部门已经过可持续采购培训覆盖率	%		100%	100%
		核心供应商累计签署供应商行为准则百分比	%		/	83%
		核心供应商参与社会责任问卷调查的数量	家		108	142
		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	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	0
	消费者健康与安全	签署反贿赂承诺书的供应商数量(廉洁)	人		350	445
		产品因健康问题召回次数	次		0	0
		产品因健康问题召回产品数量	件		0	0
		客户因产品健康问题反馈次数	次		0	0
	商业道德	客户因产品健康问题投诉次数	次		0	0
		各举报渠道产生的报告数量	次		4	0
		经确认的数据安全事故次数	例		0	0
		经确认的客户隐私泄露事故次数	例		0	0
		商业道德风险评估百分比	%		100%	100%
调查中的腐败事件总数		例		0	0	
经确认的腐败事件总数		例		0	0	
商业道德培训人数		人		1,666	1,640	
商业道德培训覆盖率		%		100%	91.4%	
信息安全培训人数		人		1,604	1,676	
信息安全培训覆盖率	%		96.28%	93.4%		

指标索引

>> GRI标准索引

全球报告倡议组织GRI 标准索引			
使用说明	亿联网络在2025年1月1日至2025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	
GRI 2: 一般披露	2-1	组织详细情况	关于本报告、关于亿联网络
	2-2	纳入组织可持续发展报告的实体	关于本报告
	2-3	报告期、报告频率和联系人	关于本报告、关键绩效
	2-4	信息重述	不适用, 未出现需要重述的内容
	2-5	外部鉴证	独立鉴证
	2-6	活动、价值链和其他业务关系	关于亿联网络、供应链安全、创新驱动、产品和服务安全与质量
	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
	2-8	员工之外的工作者	不涉及
	2-9	管治架构和组成	公司治理、ESG治理体系、见年度报告
	2-10	最高管治机构的提名和遴选	公司治理、见年度报告
	2-11	最高管治机构的主席	公司治理、见年度报告
	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
	2-13	为管理影响的责任授权	ESG治理体系、公司治理
	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
	2-15	利益冲突	商业道德

GRI 指标	相关解释	相关章节		
GRI 2: 一般披露	2-16	重要关切问题的沟通	ESG实质性议题管理	
	2-18	对最高管治机构的绩效评估	公司治理、见年度报告	
	2-19	薪酬政策	公司治理、见年度报告	
	2-20	确定薪酬的程序	公司治理、见年度报告	
	2-22	关于可持续发展战略的声明	ESG治理体系、报告引言	
	2-23	政策承诺	ESG治理体系、长远布局 稳健治理、绿色运营 环保践行、合作共赢 共同成长、赋能员工 活力同行、贡献社会 责任担当	
	2-24	融合政策承诺	ESG治理体系、长远布局 稳健治理、绿色运营 环保践行、合作共赢 共同成长、赋能员工 活力同行、贡献社会 责任担当	
	2-25	补救负面影响的程序	商业道德、风险管理、供应链安全、职业健康与安全	
	2-27	遵守法律法规	商业道德	
	2-28	协会的成员资格	关于亿联网络、产业协同	
	2-29	利益相关方参与的方法	ESG实质性议题管理	
	2-30	集体谈判协议	员工权益保护	
	GRI 3: 实质性议题	3-1	确定实质性议题的过程	ESG实质性议题管理
		3-2	实质性议题清单	ESG实质性议题管理
		3-3	实质性议题的管理	ESG实质性议题管理
GRI 201: 经济绩效	201-1	直接产生和分配的经济价值	见年度报告	
	201-2	气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇	应对气候变化	
	201-3	固定福利计划义务和其他退休计划	人才发展战略	

GRI 指标		相关解释	相关章节
GRI 201: 经济绩效	201-4	政府给予的财政补贴	见年度报告
GRI 203: 间接经济影响	203-1	基础设施投资和支持性服务	社会贡献、产业协同
	203-2	重大间接经济影响	社会贡献、产业协同
GRI 205: 反腐败	205-1	已进行腐败风险评估的运营点	商业道德
	205-2	反腐败政策和程序的传达及培训	商业道德
	205-3	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	206-1	针对不当竞争行为、反托拉斯和反垄断实践的法律诉讼	商业道德
GRI 207: 税	207-1	税务途径	见年度报告
	207-2	税务治理、控制和风险管理	见年度报告
	207-3	利益相关者参与和管理与税务相关的问题	见年度报告
	207-4	国别报告	见年度报告
GRI 301: 物料	301-3	回收产品及其包装材料	循环经济
GRI 302: 能源	302-1	组织内部的能源消耗量	高效资源利用
	302-2	组织外部的能源消耗量	应对气候变化
	302-3	能源强度	高效资源利用
	302-4	减少能源消耗量	高效资源利用
	302-5	降低产品和服务的能源需求	高效资源利用
GRI 303: 水资源	303-1	组织与水作为共有资源的相互影响	高效资源利用
	303-2	管理与水排放有关的影响	高效资源利用
	303-3	取水	高效资源利用

GRI 指标		相关解释	相关章节
GRI 304: 生物多样性	304-1	组织在位于或邻近保护区和保护区外的生物多样性丰富区域拥有、租赁、管理的运营点	高效资源利用
GRI 305: 排放	305-1	直接(范畴1)温室气体排放	应对气候变化
	305-2	能源间接(范畴2)温室气体排放	应对气候变化
	305-3	其他间接(范畴3)温室气体排放	应对气候变化
	305-4	温室气体排放强度	应对气候变化
	305-5	温室气体减排量	应对气候变化
GRI 306: 废弃物	306-1	废物产生和与废物有关的重大影响	高效资源利用
	306-2	管理与废物有关的重大影响	高效资源利用
	306-3	产生的废弃物	关键绩效
GRI 308: 供应商环境评估	308-1	使用环境标准筛选的新供应商	供应链安全
	308-2	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	401-1	新进员工和员工流动率	员工权益保护
	401-2	提供给全职员工(不包括临时工或兼职员工)的福利	人才发展战略
	401-3	育儿假	员工权益保护
GRI 403: 职业健康与安全	403-1	职业健康安全管理体系	职业健康与安全
	403-2	危害识别、风险评估和事故调查	职业健康与安全
	403-3	职业健康服务	职业健康与安全
	403-4	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
	403-5	劳动者的职业健康和培训	职业健康与安全
	403-6	促进工人健康	职业健康与安全

指标索引

» 深圳交易所《可持续发展报告(试行)》索引

GRI 指标		相关解释	相关章节
GRI 403: 职业健康与安全	403-7	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
	403-8	职业健康安全管理体系覆盖的工作者	职业健康与安全
	403-9	工伤	职业健康与安全
	403-10	工作相关的健康问题	职业健康与安全
GRI 404: 培训与教育	404-1	每名员工每年接受培训的平均小时数	人才发展战略
	404-2	员工技能提升方案和过度协助方案	人才发展战略
	404-3	定期接受绩效和职业发展考核的员工百分比	人才发展战略
GRI 405: 多元化与平等机会	405-1	管治机构与员工的多元化	公司治理
GRI 406: 反歧视	406-1	歧视事件及采取的纠正行动	员工权益保护
GRI 407: 结社自由与集体谈判	407-1	结社自由与集体谈判权利可能面临风险的运营点和供应商	员工权益保护
GRI 408: 童工	408-1	具有重大童工事件风险的运营点和供应商	员工权益保护、供应链安全
GRI 409: 强迫或强制劳动	409-1	具有强迫或强制劳动事件重大风险的运营点和供应商	员工权益保护、供应链安全
GRI 413: 当地社区	413-1	有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点	社会贡献
GRI 414: 供应商社会评估	414-1	使用社会标准筛选的新供应商	供应链安全
	414-2	供应链对社会的负面影响以及采取的行动	供应链安全
GRI 416: 客户健康与安全	416-1	对产品和服务类别的健康与安全影响的评估	产品和服务安全与质量
	416-2	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
GRI 417: 营销与标识	417-1	对产品和服务信息及标签的要求	产品和服务安全与质量、商业道德
	417-2	关于产品和服务信息及标签的违规事件	商业道德
	417-3	有关营销传播的违规事件	商业道德
GRI 418: 客户隐私	418-1	与侵犯客户隐私和丢失客户资料有关的经证实的投诉	信息安全

披露要求	对应的本报告章节
应对气候变化	应对气候变化
污染物排放	高效资源利用
废弃物处理	高效资源利用
生态系统和生物多样性保护	生物多样性保护
环境合规管理	环境合规管理
能源利用	高效资源利用
水资源利用	高效资源利用
循环经济	循环经济
乡村振兴	社会贡献
社会贡献	社会贡献
创新驱动	创新驱动
科技伦理	创新驱动
供应链安全	供应链安全
平等对待中小企业	商业道德
产品和服务安全与质量	产品和服务安全与质量
数据安全与客户隐私保护	信息安全
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
尽职调查	商业道德
利益相关方沟通	ESG实质性议题管理
反商业贿赂及反贪污	商业道德
反不正当竞争	商业道德
自主披露的议题	无

独立审验声明



致亿联网络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”）委托对其 2025 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 17 号——可持续发展报告 (试行)》
- 《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 2025 年 1 月 1 日至 2025 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等公司内部相关方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 2025 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 2025 年度可持续发展报告及其内容遵循了 AA1000AS V3 审验标准。
- 符合深圳证券交易所《上市公司自律监管指引第 17 号——可持续发展报告 (试行)》要求。
- 亿联网络参照 GRI Standards 2021 标准进行报告编制。

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。2025 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，持续完善可持续发展内部议题库。在原有利益相关方的实质性评估基础上，2025 年重点由公司管理层结合专家意见，增加财务实质性视角，对实质性议题进行调整。经董事会审核后，最终确定了 2025 年实质性议题。

回应性：

亿联网络保持与各利益相关方交流。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、应对气候变化、循环经济、健康与安全、人力资本开发与专业培训、合规运营与商业道德、供应链及冲突矿产管理等多个议题的管理。其中部分重要议题以治理、战略、风险与机遇、指标和目标这四个要素展开，报告还披露了各议题重要的行动和关键绩效。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 委员会和董事会办公室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、董事会办公室和各管理小组对公司运营风险和 ESG 风险进行识别和评估，并制定相应的应对策略。报告披露了 2025 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。



AA1000
Licensed Report
000-861/V3-EXBAF

代表福州汉斯曼产品质量技术服务有限公司

可持续发展服务授权签字官
中国 福州 2026 年 4 月 3 日

读者意见反馈表

尊敬的读者：

您好！

非常感谢您在百忙之中阅读《厦门亿联网络技术股份有限公司2025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。

1、您属于哪类利益相关方？(单选)

投资者 客户 员工 合作伙伴 其他_____

2、您对本报告的总体评价是？

优秀 良好 一般 需提升

3、您认为报告的信息披露是否清晰、准确、充分？

是 基本是 一般 否

4、报告在回应气候变化与双碳议题方面表现如何？

优秀 良好 一般 需提升

5、报告在回应员工权益与供应链责任等社会议题方面表现如何？

优秀 良好 一般 需提升

6、报告在回应公司治理与数据安全等议题方面表现如何？

优秀 良好 一般 需提升

7、您认为报告的内容编排与设计是否便于阅读？

是 一般 否

8、您最希望我们在下一年度报告中加强哪方面的信息披露？

9、您对公司未来的ESG工作有何具体建议？

Yealink 亿联网络