



NVIDIA 2025 财年 可持续发展报告



目录

首席执行官来信

概述

2025 财年重要进展	06
关于 NVIDIA	07
可持续发展治理	08
我们的影响	08

能源，效率和气候

产品能源效率	10
温室气体排放	11
能源和环境	12

员工，多元化和包容性

招聘	14
福利和保障	15
薪酬和晋升	15
员工参与和留任	16
学习和发展	16
社区资源群组	17

产品价值链

负责任采购	18
产品环境的影响	20
产品质量和安全	21

负责任商业行为

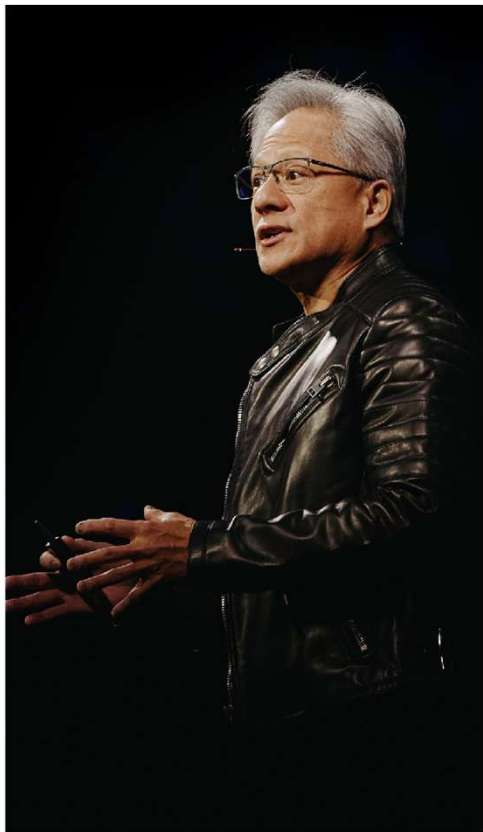
我们的行为准则	22
可信 AI	23
人权	25

可持续发展指标

联合国可持续发展目标	39
------------	----

关于本报告

首席执行官来信



我们正处于历史性时刻。AI 的时代已经来临，并带来了一场新的工业革命。从通用计算向 AI 的转变正在重塑每一个行业、每一个科学领域以及我们的日常生活。

AI 不只是一场技术变革，它还催生出了全新的制造业，为经济和社会带来了巨大的机遇。当前的数据中心是为通用计算构建的，其性能和效率均不足以支持 AI，针对这些数据中心的升级改造已全面展开，总规模超过 1 万亿美元。

这场变革的核心是 AI 工厂。这些工厂将输入的电力转换成 token，将数据转换成智能，而智能则驱动着新经济的发展。

传统制造业依赖 100 兆瓦的工厂，但 AI 制造这一新兴产业则完全不同。每座工厂投入高达 600 亿美元，建设周期长达三年，并需要大量新型人才。

我们将需要木匠、炼钢工人、砌砖工、机械和电气工程工程师，以及管道工，他们将为这一新经济提供基础支撑。随后，我们需要计算、网络和运营领域的专家。

此外，AI 智能体将彻底改变知识型工作，为医生、金融服务专业人士和客服团队等提供协助。在 NVIDIA，每名软件工程师现在都由 AI 辅助。我们产出的代码量极为庞大，生产力大幅提升，这也使我们能够投资新想法并发明更多世界所需的技术。

能源瓶颈

电力是数字智能的命脉，所以我们需要更多的电力供给。

我们必须建设 AI 工厂，从而推动这一产业繁荣发展。但现有的能源基础设施无法持续满足这些工厂的用电需求。

我们需要从两个层面入手来解决这个问题。首先，我们应制定一项以行业为导向的能源政策，以支持这一新兴产业的发展。一座 AI 工厂需要的电力可达 100 至 200 兆瓦，堪比全球最大的数据中心。

目前，各个国家和地区，以及各个行业正持续推进这些系统的建造。我们感谢政府在这一领域的领导，并将为此贡献我们的力量。

然而，在一个电力创造智能、智能驱动收益的经济体中，仅仅消除能源瓶颈是不够的。

我们必须设计出既具备极致性能，又兼具高能效的 AI 工厂。

面向新时代的新型计算平台

早在十多年前，我们就开始为这一未来建立基础，重塑了整个计算栈，从 GPU 架构、系统设计，到专为特定行业打造的库、开发工具和软件平台。如今，NVIDIA 已成为一家全栈 AI 公司，超过 600 万开发者正在使用我们的技术，用于研发可以拯救生命的药物、设计气候模型以及优化全球供应链的 AI 应用。

Blackwell 架构是计算领域的一大突破，在推出后的首个季度就成为了我们有史以来增长最快的产品。它既是推动 AI 工厂运转的引擎，也是破解数据中心能源瓶颈的关键。

在运行大语言模型（LLM）推理任务时，Blackwell 平台的能耗只有 Hopper 的二十五分之一。它不仅

速度更快，更在根本上大大提高了效率。在处理各种 AI 工作负载时，加速计算的能耗是传统计算的二十分之一。凭借超高的密度，一台液冷机架现可容纳由 60 万个组件共同运行的 1 EFLOP 系统。Blackwell 的性能功耗比和密度实现了工业级规模的智能生产。

借助这些 AI 基础设施，我们将推动各行各业的变革，并最终创造出目前无法想象的新行业。

AI 改变医疗健康和生命科学

从诊断到精准治疗，AI 正在改变整个医疗健康行业并加速研发可以拯救生命的药物。

我们的 AI 平台正在与 Genentech 和 Amgen 等合作伙伴共同推动精准药物研发领域的突破，并赋能 Johnson & Johnson MedTech 的智能手术平台。

我们与政府、医疗健康服务提供者、学术机构和初创公司合作，共同推动基因组学、疾病预测和患者照护的发展：

- > BrainStorm Therapeutics 借助 NVIDIA BioNeMo AI 模型和源于患者脑细胞的模型加速神经疾病药物的再利用。该团队发现针对阿尔茨海默症的药物多奈哌齐（Donepezil）有望作为雷特综合征的潜在疗法，并且仅用九个月便申请

了 FDA 批准的第二阶段临床试验，而在过去这一过程需要数年时间。

- > Evo 2，是一款在近 9 万亿个核苷酸上训练而成的新一代生物分子 AI 模型，可预测蛋白质功能、识别潜在的治疗方案和评估基因突变。该模型正推动药物研发、生物燃料和环境修复领域的发展。

我们正在通过科技拯救生命。

扩大 AI 教育和技能的获取渠道

我们正在加大投资力度，让所有人都能受益于 AI 所带来的机遇。

- > NVIDIA 正与多个州合作，积极推动 AI 教育和人才培养。NVIDIA 与加利福尼亚州联合推出全球首个 AI 教育计划，为学生和教育工作者提供培训和资源支持。
- > 俄勒冈州与 NVIDIA 联合投资 1000 万美元培养 AI 人才，以提升当地劳动力的技能，促进创新并推动全州重点行业的经济增长。
- > 犹他州则与 NVIDIA 开启计划，率先在当地八所高校启动 AI 教育项目，赋能教育者，从而培养具备未来竞争力的技术人才。

- > NVIDIA 与合作伙伴共同推出了 Signs。这个由 AI 驱动的平台旨在弥合失聪人士和听力正常人士之间的沟通障碍。用户可通过 3D 虚拟角色练习手语，并通过网络摄像头分析获得实时 AI 反馈。该项目的目标是创建一个包含 40 万个视频片段、覆盖 1000 个手语词汇的验证数据集，从而支持手语教育和无障碍 AI 技术。

建造更智能、更安全的基础设施

未来需要更智能、更高速、更安全且更具可持续性的基础设施。

- > AI2's EarthRanger 平台在 NVIDIA Hopper GPU 的训练下协助了 76 个国家和地区、650 个保护区的保护工作。EarthRanger 通过整合卫星、传感器及实地报告的实时数据，帮助护林员监测野生动物、防止偷猎和保护生态系统，同时创建了全球最大的象群迁徙预测与野生动物管理数据库。
- > 利用 EarthRanger 平台，OroraTech 通过搭载 AI 技术的卫星运行边缘计算，实现了对野火的实时监测，保护重要的自然基础设施。这套系统被用于监测非洲和澳大利亚超过 3000 万公顷的栖息地，能够在 5 分钟内发出火灾警报，可保护生态系统、农业和社区的安全。

- > Buzz Solutions 使用 NVIDIA AI 优化电网运营，帮助公用事业公司在基础设施问题导致大规模停电或野火前发现问题。其 PowerGUARD 平台通过分析实时视频流提高安全性并将原本需要数月的人工检查缩短至数分钟。

保护自然和生物多样性

AI 在自然保护中正发挥着日益重要的作用。

- > Wildlife Protection Solutions 使用 NVIDIA AI 每天处理全球 3000 台远程摄像机拍摄的 65000 多张野生动物图像。该系统能够主动向巡护员发送偷猎者和濒危动物警报，帮助保护 50 多个国家和地区的濒危物种。
- > Conservation X Labs 通过 Wild Me 平台为 2000 多名研究人员提供 AI 驱动的野生动物种群追踪功能，该平台能够对众包数据库中的 1400 万张图像进行分析。Sentinel 的设备已为 80 个物种提供了 10 万条可操作的洞察，使人们能够通过快速干预保护濒危动物。

使用 AI 推进气候行动

我们正在将我们的技术用于解决这个时代所面临的最大挑战之一——气候变化。



- > NVIDIA Earth-2 提供的 AI 驱动型全球气候模拟，速度比传统模型快 500 倍，能源效率高出 10,000 倍。Earth-2 基于 DGX Cloud 构建，由 CorrDiff 生成式 AI 模型提供支持，能生成分辨率提升 12 倍的预报 —— 助力科学家和政府更精准地预测极端天气，加快气候适应能力建设。
- > 中国台湾地区气象部门与气象公司（The Weather Company）正采用 NVIDIA Earth-2 API，以改进灾害响应和防洪工作。借助 NVIDIA Earth-2，中国台湾地区将能更精准地预报台风登陆情况，而气象公司则将创建更高分辨率的天气孪生体，帮助企业模拟并减轻现实世界中的天气影响。

致力于可持续发展

在这一过程中，我们始终专注于可持续发展工作。今年，我们团队达成了一项重要里程碑：NVIDIA 全球 100% 用电均来自或匹配了可再生能源。

我们正在尽自己所能减少排放。我们首次发布了 GPU 加速服务器的产品碳足迹摘要，结果显示，与制造相关的排放量显著低于此前的估算 —— 这充分证明了 AI 在优化产品、流程以及供应链方面的强大能力。AI 已然为全球的可持续发展事业做出了重大贡献。

文化，社区和责任

NVIDIA 始终将关爱我们的社会作为企业文化的核心。2025 财年，NVIDIA 员工共捐款近 2700 万美元并投入了超过 7.8 万小时志愿服务时长，为近 70 个国家和地区的 9000 多家非营利组织提供支持。

许多才华横溢的人才来到 NVIDIA，并且选择长期留任。NVIDIA 的员工流失率仅为 2.5%，而行业平均值为 16.4% 也正体现了这一点。五分之一的员工已在 NVIDIA 工作了十年以上。

AI 是一个能够与 IBM System 360 和互联网诞生相媲美的时代机遇，它也将带来前所未有的影响。

NVIDIA 不只是这场变革的参与者，更是推动这场变革的驱动力之一。能够为这一历史性的时刻贡献力量既是我们的荣幸，也是我们引以为傲的责任。

AI 工厂已经出现，一个新的行业正在崛起。随之而来的是让未来变得更美好的空前机遇。

我们正在共同创造历史。

黄仁勋
NVIDIA 创始人兼首席执行官



关于 NVIDIA

36,000

全球员工人数

38

NVIDIA 在全球开展业务的国家/地区

#4

Glassdoor 2025 年
最佳工作场所排名



能源，效率和气候

100%

用电均来自或匹配了可再生能源

50 倍+

对于大语言模型（LLM）AI 推理工作负载，
NVIDIA Blackwell GPU 的能效通常比传统 CPU
高 50 倍以上

#1

NVIDIA 为 2024 年 11 月 Green500
位居榜首的超级计算机提供支持



员工，多元化和包容性

五分之一

员工已在 NVIDIA 工作了十年或更久

1,000

员工参与了我们的导师计划

2.5%

整体员工流失率，远低于半导体行业 16.4%
的平均水平



产品价值链

80%+

供应商参与了范围 3 第 1 类排放量工作

91%

过去两年中接受审计的供应商比例

97%

按重量计算的 NVIDIA GPU 系统的包装
采用可回收材料

关于 NVIDIA

NVIDIA 开创了加速计算技术，助力解决最具有挑战性的计算难题。如今，我们是一家提供数据中心级解决方案的全栈计算基础设施企业，正在重塑各行各业。

我们的全栈体系涵盖基础的 NVIDIA® CUDA® 编程模型（适用于所有 NVIDIA GPU），以及数百个特定领域的软件库、软件开发工具包（SDK）和应用程序接口（API）。这套兼具深度与广度的软件堆栈，能够提升 NVIDIA 加速计算在 AI、模型训练与推理、数据分析、科学计算及 3D 图形等计算密集型工作负载中的性能，并简化 NVIDIA 加速计算的部署。它还提供垂直领域专属优化，覆盖从医疗、电信到汽车、制造等多个行业。

我们的数据中心级解决方案包括计算和网络方案，可扩展至数万台 GPU 加速服务器。这些服务器相互连接，能够协同运行，形成一台巨型计算机。这种数据中心架构及规模，是现代 AI 应用开发与部署的必备条件。

GPU 最初用于模拟人类的想象力，打造了电子游戏和电影中的虚拟世界。如今，它还能模拟人类智能，助力人们更深入地理解物理世界。其依托数千

个计算核心实现的并行处理能力，是深度学习算法不可或缺的支撑。这类 AI 通过从海量数据中学习实现自我编写，能够充当计算机、机器人和自动驾驶汽车的“大脑”，帮助它们感知并理解世界。数以千计的企业正在开发由 GPU 驱动的 AI 解决方案，用于提供各类服务和产品——这些若依靠传统编程方式，往往极为困难乃至无法实现。例如生成式 AI，它能创造文本、代码、图像、音频、视频、分子结构等新内容，还能构建推荐系统。这些系统借助在海量数据集上训练的深度神经网络，捕捉用户偏好，从而推荐高度相关的内容，如产品、服务、媒体或广告。

NVIDIA 秉持平台战略，整合了硬件、系统、软件、算法、库和服务，为我们所服务的市场创造独特价值。尽管这些终端市场的计算需求各不相同，但我们通过统一的底层架构来满足这些需求，该架构依托我们的 GPU、网络、软件堆栈，及架构的可编程特性，使我们能够借助包括内部开发、第三方开发者和合作伙伴开发在内的多种软件堆栈，用相同的底层技术支持多个价值数十亿美元的终端市场。我们平台上数量庞大且持续增长的开发者群体与装机量，巩固了我们的生态系统，也提升了我们的平台对客户价值。

创新是我们的核心。自成立以来，我们在研发方面



的投入已超过 582 亿美元，催生了多项对现代计算至关重要的发明。1999 年，我们发明的 GPU 推动了 PC 游戏市场的发展，并重新定义了计算机图形技术。2006 年，我们推出 CUDA 编程模型，向广泛的计算密集型应用开放了 GPU 的并行处理能力，为现代 AI 的崛起奠定了基础。2012 年，在 NVIDIA GPU 上训练的 AlexNet 神经网络赢得了 ImageNet 计算机图像识别竞赛，这一事件标志着 AI 的“大爆炸”时刻。2017 年，我们推出首款专为 AI 新时代从零开始打造的 Tensor Core GPU；2018 年，推出首款自动驾驶系统级芯片（SoC）。2020 年，我们对 Mellanox 的收购将创新范围拓展至网络领域，使我们的平台具备数据中心级规模，并促成了全新处理器品类——数据处理单元（DPU）的诞生。过去五年间，我们构建了可运行于 GPU 和 CUDA 之上的完整软件堆栈，将 AI 带入全球各大行业，其中

包括面向自动驾驶的 NVIDIA DRIVE™ 堆栈、面向医疗健康的 NVIDIA Clara™ 以及面向工业数字化的 NVIDIA Omniverse™；同时推出了 NVIDIA AI Enterprise 软件，即企业级 AI 应用的操作系统。2023 年，我们推出首款数据中心处理器——NVIDIA Grace™，专为大规模 AI 和高性能计算（HPC）打造。

NVIDIA 的可持续发展报告遵循我们的财年日历；2025 财年数据对应的时间段为 2024 年 1 月 29 日至 2025 年 1 月 26 日。

可持续发展治理

我们借助内部的专业能力、利益相关者的期望及市场趋势，对企业可持续发展议题进行评估，以识别我们在社会与环境方面的主要影响、风险及机遇。2025 财年，我们首次开展双重重要性评估，基于财务重要性以及影响重要性对可持续发展议题进行了评估。

我们根据自身影响、利益相关者期望，以及全球报告倡议组织（GRI）、可持续发展会计准则委员会（SASB）、气候相关财务信息披露工作组（TCFD）和联合国可持续发展目标（UN SDG）等框架，确定纳入报告的可持续发展议题。这些议题既反映了我们的价值观及在社会与环境领域的贡献，也包含了我们认为对企业持续经营成功至关重要的事项。

董事会下属的提名与公司治理委员会（NCG Committee）会与管理层一同审阅并探讨我们在可持续发展方面的政策、议题及报告，包括整体可持续发展战略、风险与机遇，以及相关计划和举措。公司可持续发展（CS）团队至少每半年会向 NCG 委员会更新这些议题的进展、相关法规动态及合作伙伴的意见，并就气候变化、人权、多元化与包容性等议题征求 NCG 委员会的反馈。CS 团队每年还

会向董事会全体成员汇报可持续发展相关事宜。

在执行层面，CS 团队向公司可持续发展指导委员会（CSS Committee）汇报工作。该委员会由高管团队成员组成，负责监督我们的可持续发展战略与计划，并为其提供意见支持。

CS 团队负责管理我们的可持续发展计划，包括推进相关政策、监测目标达成情况及开展报告工作。该团队持续完善可持续发展数据的监控与管控机制，引入软件解决方案以便利数据收集与计算，并与财务管理团队合作，规范内部政策，扩大对可持续发展指标的第三方鉴证范围。

董事会、NCG 委员会、CSS 委员会的反馈，以及高管团队的具体意见，共同助力我们确定可持续发展战略与计划的核心方向和覆盖范围。

我们的影响

加速计算与 AI 这两大技术突破，以前所未有的计算能力和智能水平，推动创新浪潮重焕生机，为人类福祉添砖加瓦。从突破性的药物研发到山火治理，再到助力实现能源富足，NVIDIA 正助力攻克全球最具有挑战的环境与社会难题。

董事会



公司治理委员会（NCG 委员会）



公司可持续发展指导委员会（CSS 委员会）



可持续发展团队（CS）

环境领域

越来越多的组织正发现并利用 AI 的潜力来应对环境挑战。企业借助 AI 赋能的计算机视觉技术，更高效地对可回收物进行分类，从而降低成本、减少废弃物。还有一些组织部署了 AI 助力的自主航行船只，用于在水道中搜寻和收集垃圾，并追踪其来源。AI 甚至能帮助保护野生动物、减轻野火危害。这些技术进步正将环境数据转化为智能，为保护地球的行动提供助力。

能源和气候领域

随着 AI 技术的大规模应用，尽管其所需的能耗在不断增长，但 AI 已在保障能源供应与稳定方面发挥作用。AI 正在提升制造业等能源密集型行业的效率，帮助公用事业企业增强电网韧性与发电能力，甚至还能提高数据中心的能源效率。

AI 也在助力全球适应气候变化带来的影响。NVIDIA 的 Earth-2 计划融合了 AI、GPU 加速、物理模拟和计算机图形技术的力量，旨在开发相关应用，以前所未有的精度和速度模拟并可视化全球天气与气候预测。Earth-2 的 CorrDiff 模型将天气建模的能源效率提升了高达 10,000 倍，从而释放海量大气与海

洋数据的价值，为科学决策和灾害缓解提供支持。

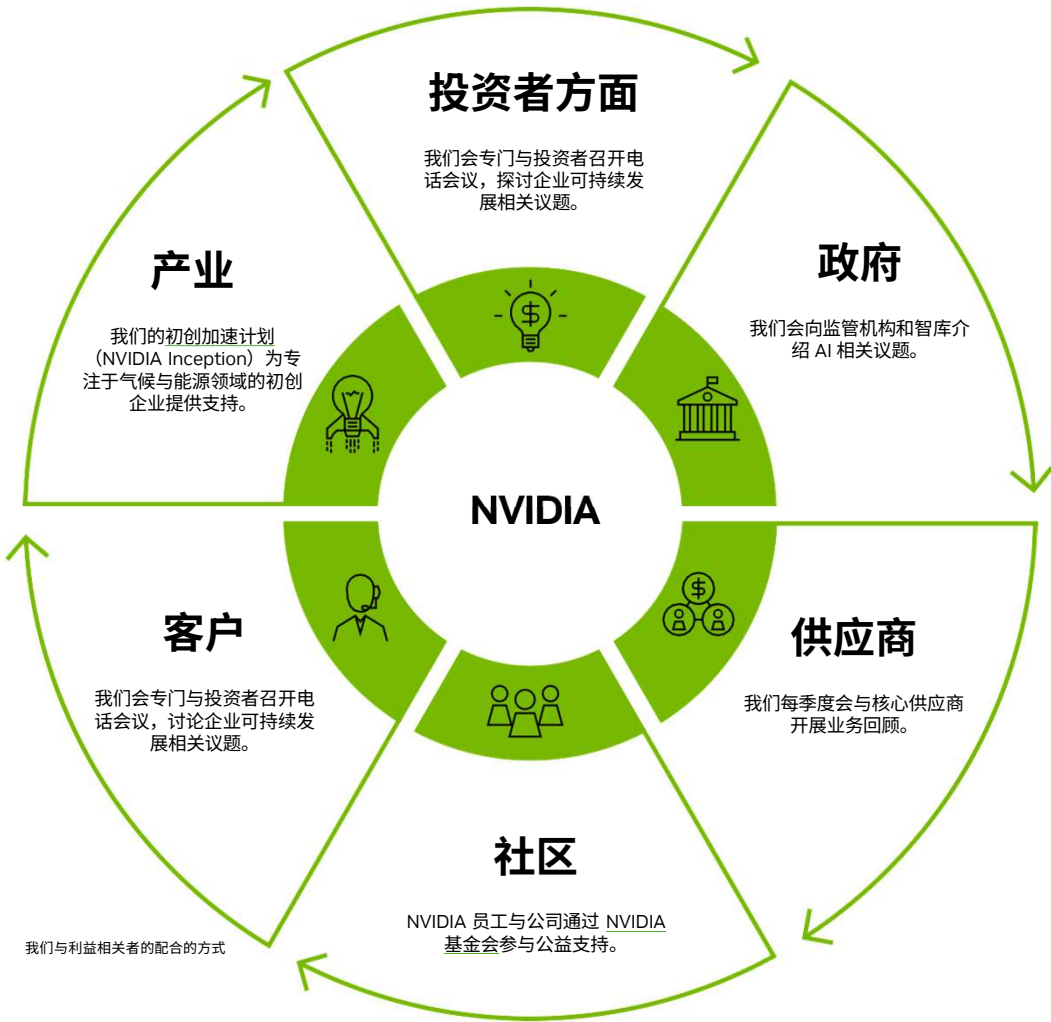
Earth-2 的数据分析还在助力解决其他领域的挑战。Amphitrite 是 NVIDIA 初创加速计划（NVIDIA Inception）的成员，该公司的海洋学家借助 NVIDIA Earth-2 平台的智能分析能力，根据洋流和天气情况优化航运路线，从而节省成本与燃料，减少排放并缩短运输时间。此外，Amphitrite 的客户还利用其模型分析洋流，追踪从加利福尼亚海岸垃圾带漂流而来的塑料垃圾，为清理工作提供便利。

社会领域

公共与私营机构正越来越多地运用 AI 创造积极的社会价值。NVIDIA 与美国聋人儿童协会及创意机构 Hello Monday [合作](#)，开发了 Signs 平台——这是一款借助 AI 技术的工具，旨在帮助人们学习美国手语。此外，NVIDIA 还通过与加利福尼亚州、犹他州以及非洲多国的合作，推动教育普及和 AI 技能提升。借助 NVIDIA 的技术，医疗机构能够充分利用 AI 和高性能计算（HPC）的力量，改善患者护理质量、加快研究进程，并助力实现医学突破。

医疗健康领域

AI 正在推动生命科学与医疗健康领域实现跨越式的发展，为科研进步与人类健康助力。例如，NVIDIA 发布了全新的基础模型 Evo 2，它能够全方位解读生命领域的遗传密码。在医疗健康与药物研发方面，Evo 2 可帮助研究人员找出与特定疾病相关的基因变异，进而设计出能精准靶向这些变异区域的新型分子，以治疗疾病。在农业领域，该模型能为植物生物学研究提供洞见，助力科学家培育出更能适应气候变化或营养更丰富的作物品种，从而应对全球粮食短缺问题。



能源，效率和气候

产品能源效率

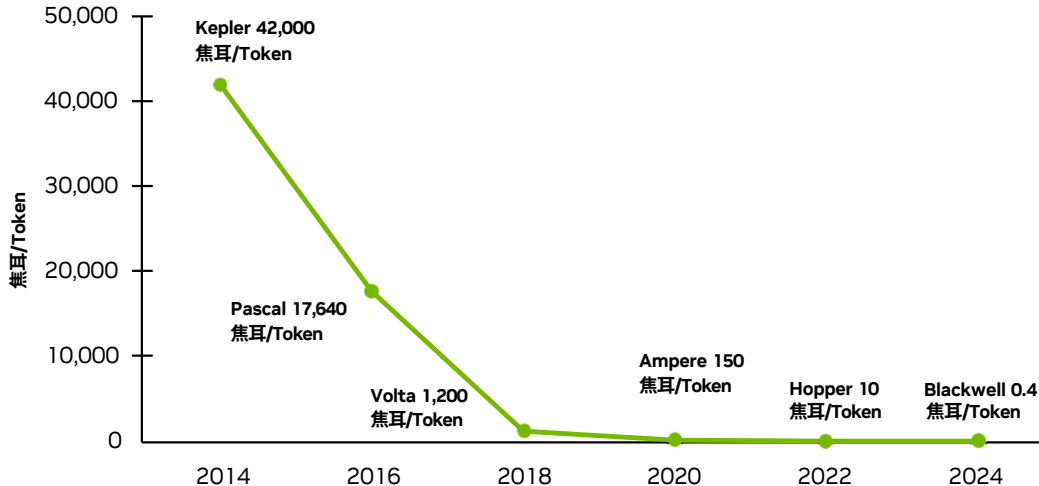
提高性能和能效是我们研究、开发和设计流程中每个步骤的主要目标。我们通过开发硬件、软件和网络技术来提高性能和能效，从而帮助客户解决问题并降低排放强度。

前沿的AI模型随着其对生成式 AI 和科学发现的赋能，复杂度和规模持续增长，而现代数据中心则需要加速计算平台来高效执行这些工作负载。加速计算是利用专用硬件，通过并行处理来捆绑高频任务，从而显著加快计算速度。它能将繁重的工作从通常以串行方式执行任务的传统处理器上卸载出来，从而提供更低的总体成本、更高的性能和更高的能效。

相较于传统计算，加速计算能更快速地完成大型工作负载，并在任务完成后让计算机返回低功耗的空闲状态，从而显著降低整体能耗。

对于大语言模型（LLM）AI 推理工作负载，NVIDIA Blackwell Ultra GPU 的能效通常比传统 CPU 高出 50 倍以上，而 NVIDIA DPUs 则可以通过从低效的 CPU 上卸载关键的数据中心网络和基

加速计算是可持续计算



GPT-MoE-1.8T 的每 token 能耗
大语言模型（LLM）推理的能效在十年内提升了 100,000 倍

础设施功能，从而降低 30% 的功耗。经预估，如果将 AI、HPC 和数据分析师工作负载从 CPU 基础设施切换到 GPU 和 DPU 加速的计算模式，全球每年可节省近 40 万亿瓦时的能源，这相当于近 500 万个美国家庭的用电量。

随着 AI 模型和高性能计算（HPC）应用的规模呈指数级增长，能效的重要性愈发凸显。大型语言模型（LLM）等 AI 工作负载的规模各异，既有 GPT-J（60 亿参数）这样的小型模型，也有 GPT-3（1750 亿参数）这样的大型模型，而超大规模

8

2024 年 11 月 Green500 排名前十的超级计算机中，NVIDIA 提供支持的占 8 台，其中包括由 NVIDIA GH200 Grace Hopper 超级芯片助力并位居榜首的 JEDI 系统

50 倍

对于大语言模型（LLM）AI 推理工作负载，NVIDIA Blackwell GPU 的能效通常比传统 CPU 高 50 倍以上

40T

如果将 HPC 和 AI 工作负载从仅使用 CPU 的服务器切换到 GPU 加速系统，每年可节省的能源可达到 40 万亿瓦时

大语言模型（LLM）如今已进一步扩展至数万亿参数级别。在超大规模大语言模型（LLM）的推理任务中，NVIDIA GB200 Grace Blackwell 超级芯片的能源效率是上一代 NVIDIA Hopper™ 架构的 25 倍，而 CPU 还尚未展现出能够高效运行最大规模大语言模型（LLM）的能力。

2025 年 3 月，NVIDIA 发布了与吞吐量相关的创新成果，即便在 Blackwell 平台内部，也能显著提升大规模推理的能效。例如，从采用 FP8 精度的 Blackwell NVL8 系统升级至采用 FP4 精度的 Blackwell NVL72 系统后，我们在规模化推理效率（以每兆瓦每秒百万 token 为衡量单位）方面实现了近 2 倍至 130 倍 * 的提升。换言之，我们最新系统在相同性能（推理吞吐量和响应时间）下，能减少近 50% 至 99% 的能耗。

温室气体排放

我们会对产品全生命周期的碳足迹及气候风险进行评估，包括现有及新兴法规的要求与市场影响。

* 提升幅度因单个用户响应时间的优先级不同而有所差异

实现我们的气候目标

我们在现有的能源和排放目标上取得了重要的进展：

范围 1 和 2：

2023 财年，我们设定了一个目标：2025 财年，我们运营的办公场所和数据中心将实现并继续保持 100% 使用可再生电力。我们很高兴地宣布，这一承诺已实现。通过履行这一承诺，我们正在努力按照流行的气候科学标准管理范围 1 和 2 排放。

范围 3：

我们已提前实现目标——与在 NVIDIA 范围 3 第 1 类温室气体排放中占比至少 67% 的制造供应商合作，推动其采用基于科学的减排目标。2025 财年，我们已推动占范围 3 第 1 类排放量 80% 以上的供应商参与其中。

NVIDIA 在 2025 财年实现了：

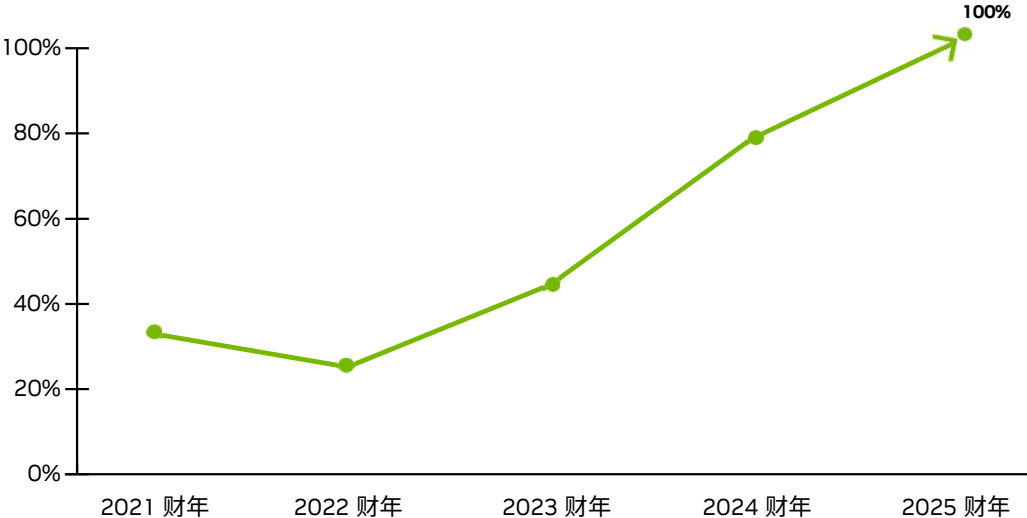
100%

可再生电力，将温室气体足迹中的
范围 2 基于市场的基础排放减少至零

80%

供应商参与了
范围 3 第 1 类排放量工作

我们在实现可再生电力目标上的进展



我们新的 SBTi 验证的目标

我们很高兴地宣布，NVIDIA 已承诺两项新的减排目标。这两项目标均通过了科学碳目标倡议（SBTi）的验证，其减排力度符合将全球变暖控制在 1.5°C 以内的目标。

以 2023 财年为基准年，我们承诺达成以下基于科学的目标：

- > 到 2030 财年，将范围 1 和范围 2 的绝对排放量减少 50%
- > 到 2030 财年，将已售 GPU 产品使用过程中的范围 3 排放强度（每 PFlop）降低 75%

减少单次计算产生的能源消耗和排放，是 NVIDIA 减少排放和支持全球可持续发展工作的最大机遇。我们的范围 3 目标以 PFlop（即 PetaFLOP，千万亿次浮点运算）为衡量单位，它代表每秒进行一千万亿次 (10¹⁵) 浮点运算。这是衡量计算性能容量的行业通用标准。

我们计划在明年发布 2026 财年针对这些目标的进展情况，以及 NVIDIA 关键范围 3 排放的完整清单。

为管理我们的数据中心、实验室和办公室的温室气体（GHG）的排放足迹，我们从战略层面聚焦于选址、扩张设施的选择、高效管理运营以及可再生能源采购。

管理层遵循《温室气体核算体系》（GHG Protocol）对温室气体排放进行评估、计算和报告。我们已聘请外部第三方机构对 2025 财年、2024 财年和 2023 财年的特定指标进行满足需求的保证参与工作。如需了解 NVIDIA 的管理层声明和独立会计师报告，[请点击此处](#)。

能源和环境

我们致力于通过追求卓越运营方式来降低对环境的影响。我们位于加利福尼亚州圣克拉拉的总部大楼以及以色列约克尼姆的办公室使用符合 ISO 14001 标准的综合环境管理体系（EMS）来识别和控制环境影响，并持续改进整体的表现。我们的《[环境、健康、安全与能源政策](#)》为环境管理体系（EMS）提供了框架。专门负责环境、健康、安全及企业可持续发展团队与全球员工紧密合作推动环境政策和实践，同时设定明确可行的环保目标与指标，并每年都会向高管述职。

为采用更系统化的方法管理多个关键数据中心的能

能源效率，我们的能源管理体系通过了 ISO 50001 标准认证，且在 2025 财年该体系已覆盖了我们约 41% 的数据中心能源使用量。获取 [ISO 50001](#) 标准认证是对我们在数据中心能源消耗的正确测量和减少能源消耗方面所做努力的认可。

节能运营

我们位于加利福尼亚州圣克拉拉的两座总部大楼以及印度海得拉巴园区均获得了 LEED 金牌认证。这些建筑在设计上注重提升能源与水资源的使用效率，并通过采用可持续原材料建造改善了室内环境质量。在圣克拉拉园区，这两座大楼由一个三英亩的公园相连，公园内的棚架不仅提供遮阳功能，还安装了 390 千瓦的太阳能电池板。这些太阳能电池板使我们总部的现场太阳能总发电容量达到 845 千瓦。在 2024 财年，为进一步支持可再生电力目标的实现，我们还在海得拉巴园区新增了更多的太阳能电池板。

2025 财年，NVIDIA 已达成了在我们运营控制范围内的办公室和数据中心使用 100% 可再生电力目标。我们的可再生电力来自于办公区域发电，采购公共电力公司，采购可再生能源属性证书和签订购电协议。针对不断扩大的业务版图，我们正在通过探索更多方式来增加可再生能源的采购量。

我们计划每年持续达成

100%

可再生能源供电的目标

废弃物回收管理

我们致力于通过减少废弃物数量、回收及二次利用的计划，减少送往垃圾填埋场的废弃物量。我们委托了一家供应商对圣克拉拉园区进行了一次差距分析，以更好地了解如何提高垃圾填埋场分流率和减少废弃物数量。

对于用于测试、研发和生产这类产品，我们的计划是支持对尚未达到使用寿命或财务折旧年限的设备进行内部的二次利用。我们妥善处置 IT 资产，用过的笔记本电脑则出售给供应商进行翻新和再利用，部分收益捐赠给 NVIDIA 基金会。对于废旧设备，我们与国际专业电子废弃物回收供应商合作。所有供应商均遵循严格的认证准则和流程，确保对废弃或无法使用硬件的监管链追踪、退役处理、数据清除及回收环节进行规范操作。

水资源管理

我们的日常运营用水主要用于冷却塔、餐饮服务、园林绿化和卫生。我们在易受干旱影响的地区采取高效用水措施。我们还会对所有 NVIDIA 设施和数据中心进行年度水资源风险评估，帮我们明确哪些工作区域处于水资源紧张的区域。

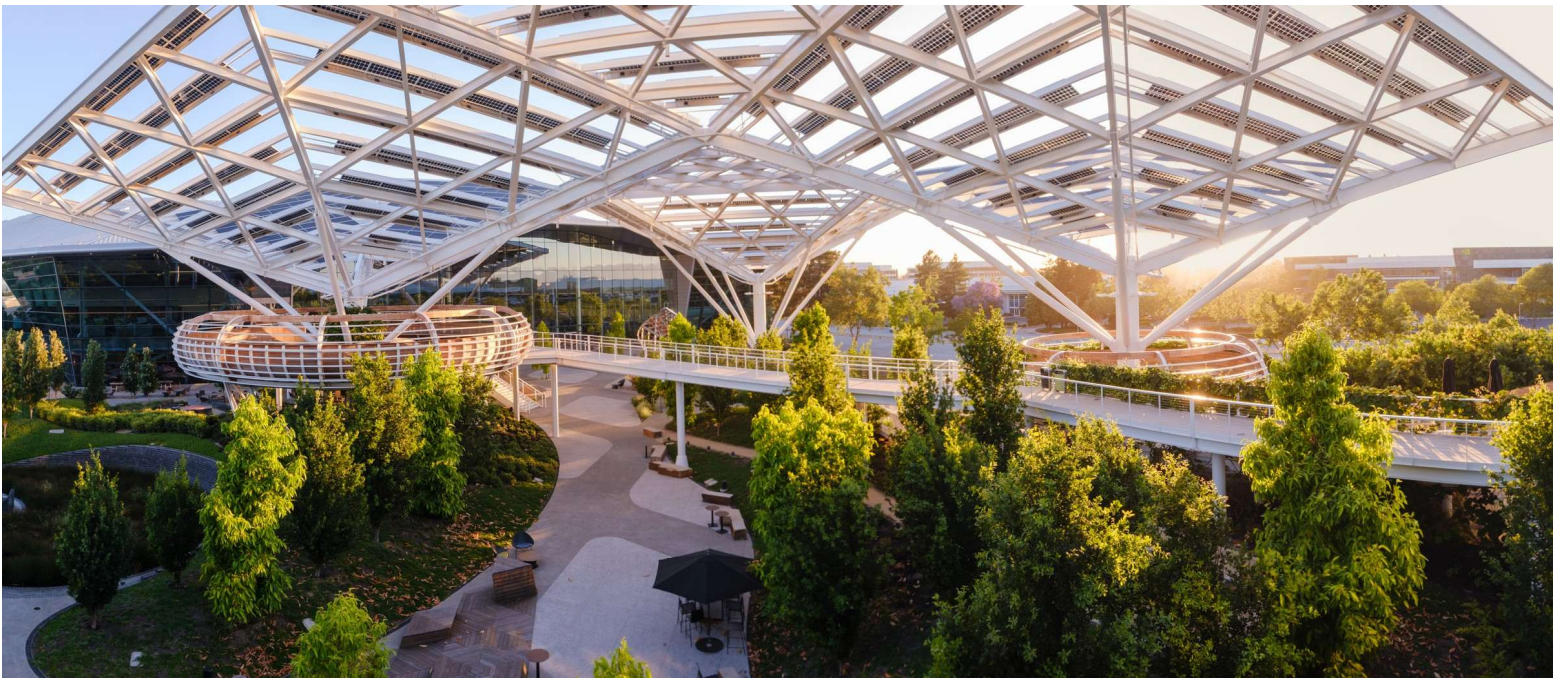
我们位于加利福尼亚州圣克拉拉的两座 LEED 金牌认证建筑采用了一系列节水措施，包括安装低流量卫浴设备、将再生水用于冲厕等。与标准设计的建筑相比，这两座建筑在生活用水和输送污水的用水需求上都实现了减少。我们将再生水用于冷却塔和景观灌溉系统，并通过生物滞留池收集雨水。这两座大楼连接处的一个面积为三英亩公园内种植了耐旱树木，绿植的灌溉也使用再生水。

除圣克拉拉外，我们位于印度海得拉巴的园区的水处理厂会将处理后的园区废水重新用于景观灌溉。

我们正为所有数据中心引入闭环液冷系统，以减少用水量并提高冷却效率。这类系统通过密封回路循环一种特制液体（通常是丙二醇、水和缓蚀剂的混合物），无需蒸发冷却，从而大幅降低耗水量。例如，基于 NVIDIA Blackwell 平台构建的 GB200 NVL72 机架式液冷系统，在提供卓越性能的同时，

兼顾了能源成本与散热需求。它在每个服务器机架中实现了前所未有的计算密度，与传统风冷架构相比，

吞吐量提升 30 倍，能源效率提升 25 倍，用水效率更是提升 300 倍。



在我们位于圣克拉拉的总部，Voyager 和 Endeavor 大楼均获得了 LEED 黄金级认证。这两座大楼由一个面积为三英亩的公园相连，公园采用再生水灌溉，其棚架上安装有太阳能电池板以提供遮阳。

员工，多元化和包容性

员工是我们最宝贵的财富，在为合作伙伴创造长期价值方面发挥着关键的作用。我们坚信多元化的团队能推动创新，我们致力于打造包容的文化，我们承诺为所有员工提供支持。为顺利执行我们的业务战略，我们在全球范围内招聘、培养并留任顶尖的人才，包括杰出的管理人员、科学家、工程师以及技术和非技术人员。

NVIDIA 持续位列美国员工选择奖的最佳雇主榜单。在

2025 年的榜单

中，我们荣登 Glassdoor “最佳工作场所” 第四位，和《财富》（Fortune）“100 家最佳雇主” 第五位。



招聘

随着全球对技术人才的需求持续高涨，我们不断扩大技术团队规模，并成功吸引了顶尖人才加入 NVIDIA。凭借强大的雇主品牌，以及针对高校人

才、专业人才和管理人才的差异化招聘策略，我们在全球范围内广纳贤才。目前，我们的员工队伍中 82% 为技术人员，51% 持有高等学位。此外，我们更加注重多元化招聘，欢迎来自不同背景的员工加入 NVIDIA。我们的员工也在助力发掘更多顶尖人才，2025 财年超过 41% 的新员工来自内部推荐。

在招聘新人才或培养现有员工时，我们致力于构建一个强大的人才储备库，将技术领域中代表性不足的群体纳入其中，包括女性、非洲裔美国人以及西班牙裔 / 拉丁裔人才。

我们持续聚焦员工推荐计划、以人才为本的招聘流程，并与 NVIDIA 社区资源群组合作，以触达多样背景的候选人。在最终面试阶段，候选人将有机会与社区资源群组成员会面，从而更好地了解 NVIDIA 文化。

为增强我们的高校人才储备，我们持续在全球范围内发展初级人才培养项目。其中包括 [NVIDIA Ignite](#) 项目，该项目为大一和大二学生提供培训，帮助他们为次年夏季的 NVIDIA 实习机会做准备。我们运

36,000
NVIDIA 员工

6,400
2025 财年新增
员工数量

38
NVIDIA 在全球开展业务
的国家/地区



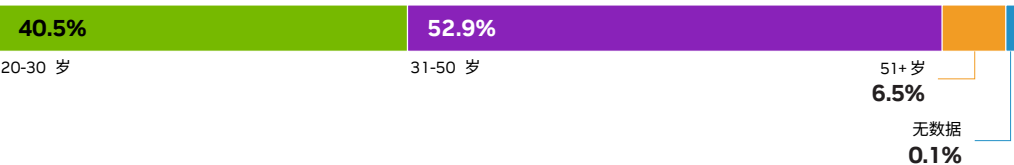
用相关人才工具帮助我们在学生群体中发掘更广泛的多元化人才；在美国的招聘工作中，通过线上和线下的校园宣讲会吸引代表性不足群体的申请者。

我们与全球各地机构及专业组织建立合作，例如 Anita B.org（全球）、Rewriting the Code

（美国）、Women in Machine Learning/WIML（美国）、WiGRAPH（美国）、Latinas in Tech（美国）、FemInno（亚美尼亚）、ProWoman（以色列）以及 Upreach（欧洲、中东及非洲地区）。我们还参与服务于多元化群体的会议，并为从前代表性不足的群体举办线下活动。

2025 财年招聘数据 *

按年龄划分（全球）



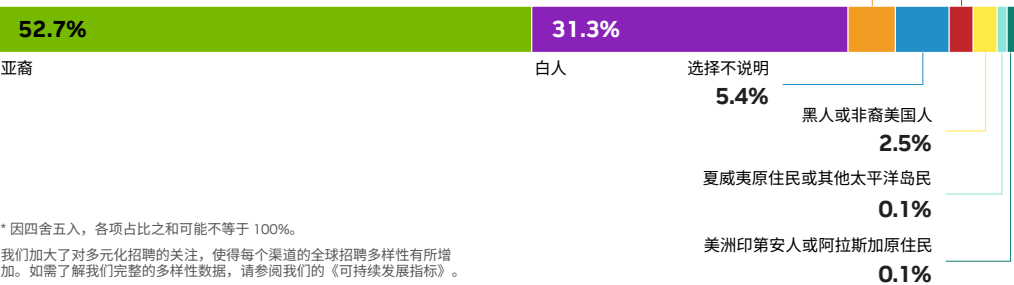
按性别划分（全球）



按地区划分（全球）



按种族 / 族裔划分（美国）



* 因四舍五入，各项占比之和可能不等于 100%。
我们加大了对多元化招聘的关注，使得每个渠道的全球招聘多样性有所增加。如需了解我们完整的多样性数据，请参阅我们的《可持续发展指标》。

福利和保障

我们提供全面的福利，以支持员工及其家人的身体健康、福祉和财务健康。相关项目包括：美国的 401(k) 计划、美国以外地区的法定及补充养老金计划、员工股票购买计划、灵活工作时间以及休假政策。我们会对全球所有福利计划进行评估，旨在为我们业务所在的不同地区提供同等的支持。

我们根据员工需求提供定制化福利，包括为父母群体提供持续支持——无论是新晋父母，还是未来准备成为父母的员工。我们为员工提供多项福利，例如：符合条件的收养及生育治疗费用报销。我们的育儿假计划适用于所有员工，亲生父母可享受最长 22 周的带薪假期，非亲生父母（收养）可享受最长 12 周的带薪假期。为了帮助所有新手父母在休假后更轻松重返工作岗位，他们还将获得长达八周的弹性工作时间，并可使用育儿支持福利获取相关建议和指导。

我们与 NVIDIA 的 10 个不同社区资源团体合作，针对特定需求优化支持项目。

我们每年都会对福利计划进行评估，以确保满足员工的需求，并持续征求员工的反馈以改进我们的支持措施。

员工的福祉、身体、情感和财务健康是我们的首要任务。我们致力于通过提供一系列服务来支持他们，以确保他们能够选择最适合自己的方案。

薪酬和晋升

我们致力于为所有员工提供公平的薪酬和晋升机会，并基于多方面考量来实现晋升的公平性。我们每年会对业务所在市场的同行业薪酬进行评估，并追踪 NVIDIA 员工在留任、晋升和薪酬方面的公平性与平等性。

每年，我们都会对每位员工的绩效进行评估，经理会就工作目标和重点工作提供相应的反馈。我们会审核员工是否具备晋升条件，并对薪酬进行相应调整，员工可获得现金和股权两种形式的薪酬。

现金薪酬的调整会基于职位、市场薪酬增长情况及个人绩效综合而定。股权薪酬则是通过限制性股票单位（RSUs）发放，这些股票会随时间逐步归属员工个人，其价值与 NVIDIA 的股价挂钩。我们相信，限制性股票单位有助于提高员工留存率，并与股东的利益是一致的。

员工参与和留任

我们希望 NVIDIA 成为一个能让员工深耕职业生涯、实现终身成长的地方。为确保我们持续保持成功，我们致力于营造一个让员工积极投入、备受鼓舞和启发的工作环境。

为评估员工情绪体验与参与度，我们采用了脉冲调查、意见箱以及匿名第三方平台等方式。脉冲调查帮助我们深入了解员工的工作体验，并收集员工提出的想法，以便我们采取有针对性的行动。这种灵活的方式让我们能更高频率地听取员工意见，且聚焦于特定的领域，并对当下事件快速做出反应。意见箱是一个可以随时使用的互动工具，员工可通过它分享想法，并对如何让公司成为更理想的工作场所等建议进行投票。

此外，我们的首席执行官会在每季度的公司会议上通报季度业绩、分享公司愿景，并回应员工提问。

我们支持灵活的工作环境，这使我们能够招聘最优秀的人才，无论他们身在何处。这种灵活性有助于多元化的人才招聘，人才留任（包括职场父母及其他角色的看护者），并提升员工参与度——我们相信这也正是 NVIDIA 成为理想工作场所的原因所在。为让员工有时间休整自我，我们每年提供 8 天

的带薪休息日（Free Day），期间所有 NVIDIA 员工均可脱离工作、放松充电，这一休假举措来自于员工对于结构化休假时间的反馈。

我们的员工往往愿意加入并长期留任 NVIDIA。NVIDIA 的整体离职率为 2.5%，远低于半导体行业 16.4% 的平均水平。过去几年中，女性与男性的员工离职率基本持平。

大约五分之一的员工已在 NVIDIA 工作 10 年或更久，五分之二的员工已在 NVIDIA 工作 5 年或更久。

学习和发展

成为终身学习者是我们企业文化的核心。我们拥有丰富的在线及按需学习资源库，涵盖研讨会、小组讨论和演讲论坛等不同形式。我们通过持续地更新学习资源，以确保员工能够触达最新的知识内容与技术。我们为员工参与教育课程和高级认证项目提供学费报销计划。在一年一度的 NTECH 大会上，员工们不仅可以分享各自的工作内容，也能从同事身上获得启发。

薪酬比率	2025 财年	2024 财年	2023 财年
女性 男性（全球）	99.4 100	99.5 100	99.5 100
亚裔 白人（美国）	100.3 100	100.1 100	100.1 100
黑人或非裔美国人 白人（美国）	100.6 100	101.5 100	101.5 100
西班牙裔或拉丁裔 白人（美国）	99.2 100	99.2 100	99.2 100

离职率	2025 财年	2025 财年	2024 财年
整体离职率	2.5%	2.7%	5.3%
男性	2.5%	2.7%	5.3%
女性	2.3%	2.8%	5.1%
亚裔（美国）	2.0%	2.1%	4.2%
黑人或非裔美国人（美国）	6.4%	3.1%	5.8%
西班牙裔或拉丁裔（美国）	2.7%	1.6%	3.3%

为助力员工成长，我们提供包括培训课程、针对性发展项目、导师和同伴辅导等多种在职学习机会，并提倡大家保持反馈与交流。我们还推出了为员工提供一对一的职业辅导服务，并鼓励内部岗位调动。每年，我们都会举办一场包含一系列成长课程、帮助员工培养新技能、认清自身优势、学习如何在公司内拓展职业生涯，且面向全公司的活动。

社区资源群组

我们为 10 个社区资源群组（CRGs）提供支持，这些小组向所有员工开放且均有高管级别的赞助和专项预算。

我们为各社区资源群组举办与其需求和反馈相关的专题教育活动，例如 Inspire 365 计划的目标就是希望促进员工捐赠与志愿服务。

505,000+

2025 财年，NVIDIA 全球员工的人均学习时长约为 14 小时



盟友计划

我们的盟友计划是由员工发起并推动，这个计划的目的是希望为我们的员工构建一个盟友网络。这些盟友以身作则践行包容行为，宣传同事的工作成果，并倡导能促进平等的变革举措。这项全球性计划培养 NVIDIA 员工成为彼此的盟友，助力在全公司范围内营造归属感。我们还开发了多元化与包容性教育资源供员工在线了解和学习。



导师计划

我们坚信导师计划能在全公司培养协作精神，并孕育持续学习与发展的文化。参与者通过一对一或小组形式体验导师指导，这个覆盖率了约 1,000 名员工的导师计划重点关注的群体包括女性、早期职业人士以及从前代表性不足的员工，确保他们为未来的晋升做好充分的准备。



领导力发展计划

我们的领导力发展计划为管理者提供在岗位上脱颖而出所需的工具，洞察和能力。我们还为非管理人员提供相关计划来帮助他们了解 NVIDIA 对领导者的期望，以便他们为未来的领导岗位做好准备。此外，我们还为管理者提供了一份资源指南，为他们提供了创建包容性员工体验的实用举措。

产品价值链

负责任采购

我们将人权定义为所有人都享有的基本权利、自由及应受的待遇标准。我们致力于在整个供应链中促进人权的实现，并期望我们的供应商在为我们提供产品或服务时，始终尊重人权。有关我们在供应链人权方面所做的努力，详见我们的“[人权](#)”章节。NVIDIA 的供应商选择流程纳入了社会和环境因素，包括对责任商业联盟（RBA）准则合规性、产品合规性及环境举措等主题的风险分析。

我们对自身及供应商均设定了最高行为标准，且只与秉持相同价值观的供应商合作。我们对供应链进行严格管理，旨在以符合社会与环境责任的方式，交付满足客户期望的创新产品。

负责任矿产政策

NVIDIA 致力于负责任矿产采购。我们支持、参与并依托全行业的共同努力对产品中所用矿产的来源进行验证，旨在确保这些矿产来自具有社会责任感的渠道，且不会助长冲突。我们的目标是，在产品中仅使用无冲突的黄金、钽、钨和锡（3TG），并实

现 100% 符合负责任矿产保障流程标准的 3TG 加工设施。

我们对冶炼厂的各项指标进行评估，并在《[冲突矿产报告](#)》中发布每年度的更新。为助力实现上述目标，我们已成功将不符合要求的 3TG 冶炼厂和精炼厂从供应链中剔除。在本报告期内，我们所有的供应商及零部件制造商均按要求提供了相关信息。

我们还从核心供应商处收集钴和云母等非 3TG 冶炼厂的数据，并向客户报告初步结果。随着责任商业联盟（RBA）旗下负责任矿产倡议（RMI）中的钴和云母计划日趋成熟，我们的目标将会是仅从无冲突的精炼厂采购这些矿产。

我们的[负责任矿产政策](#)、采购目标以及供应链冲突矿产监控措施，均以经济合作与发展组织（OECD）的《[受冲突影响和高风险地区矿业责任供应链尽职调查指导方针](#)》为框架制定。该指南提供了详尽的建议指南，助力企业通过矿产采购决策与实践尊重人权，并避免助长冲突。

我们的冲突矿产尽职调查项目在各主要方面均旨在符合经济合作与发展组织（OECD）推荐的框架。

我们已建立由运营执行副总裁批准的公司管理项目，用于识别和评估供应链中的风险，并针对已识别的风险制定了应对策略与流程。作为尽职调查流程的一部分，我们会审核以下机构发布的冶炼厂数据：负责任矿产倡议（RMI）的负责任矿产保障流程（RMAP），以及经过伦敦金银市场协会（LBMA）、责任珠宝业委员会（RJC）和钨行业冲突矿石委员会（TI-CMC）审核的冶炼厂。这些机构会在供应链的特定环节开展独立第三方尽职调查审计，以验证冶炼厂的合规状态。最后，NVIDIA 就供应链尽职调查发布了各类报告，包括向管理层提交的内部报告，以及通过 [Form SD](#) 提交的外部报告。



我们是负责任矿物贸易公私联盟（PPA）及负责任矿产倡议（RMI）的成员。该公私联盟（PPA）为在刚果民主共和国及周边国家开展工作的组织提供资金与协调支持，助力其建设可验证的无冲突供应链、统一尽职调查项目与实践、鼓励从该地区进行负责任采购、提升透明度，并增强区域内公民社会及政府的能力。我们支持这些实地项目，它们旨在提高负责任采购的透明度，降低包括强迫劳动在内的人权风险。

此外，我们参与了负责任矿产倡议（RMI）的多个工作组，并使我们的项目与该组织对其他矿产、材料及冲突地区和高风险地区（CAHRAs）的追踪工作保持一致。我们还密切关注其他法律要求，包括《欧盟冲突矿产法规》，以确定在冲突矿产及全球高风险地区方面未来可能承担的任何义务。



负责任供应链

我们拓展了供应商合作关系，以此增强运营的冗余性与韧性，从而提供与不断增长的客户需求相匹配的长期制造产能。我们的供应链主要集中在亚太地区。我们借助台积电、三星电子等代工厂生产半导体晶圆；从 SK 海力士、美光科技和三星采购存储器；在半导体封装环节采用 CoWoS 技术；并与鸿海精密工业股份有限公司、纬创资通股份有限公司、Fabrinet 等独立分包商及合同制造商开展合作，由它们负责最终产品的组装、测试与封装。

核心供应商

核心供应商包括以下几类：生产或处理 NVIDIA 生产物料的供应商、我们对其质量要求进行严格管理的供应商、为我们设计品牌产品的供应商，以及根据客户协议我们必须合作的供应商。

对于核心供应商，我们通过季度业务审核或半年度业务审核流程执行并跟踪合作协议，以确保其符合我们的预期，而审核结果可能会影响我们的业务分配决策。季度业务审核得分的 5% 取决于环境和社会绩效，且各季度的预期要求有所不同。每个季度，我们会按产品类别对这些供应商进行评估并排名；同时，我们也会基于责任商业联盟（RBA）的评估结果、地理区域以及行业类型，开展年度风险

评估。对于未达到最低要求的供应商，我们已对其业务合作进行了评估和调整。

我们参照 NVIDIA 的网络安全要求对所有核心供应商进行审核，并对高风险供应商开展了更深入的评价。我们核查了供应商在 ISO 27001、ISO 28001、C-TPAT 及 NIST 标准方面的合规情况，同时针对额外的信息安全、产品安全和实体安全要求对其进行评估。若发现存在差距，我们要求供应商制定改进计划，以确保符合 NVIDIA 的要求。网络安全风险等级将供应商风险划分为低、中、高三类，基于我们的风险分析，评估或审计将按 1 至 3 年的周期进行。

风险评估和审计

我们要求所有制造供应商遵守责任商业联盟（RBA）行为准则及 NVIDIA 相关政策，包括《制造商环境合规协议》。自 2016 年起，NVIDIA 与供应商签署的所有《主要服务协议》均要求其遵守责任商业联盟（RBA）行为准则。

我们的评估流程包括通过责任商业联盟（RBA）在线系统，依据产品合规行业标准、社会及环境标准、冲突矿产使用情况、责任商业联盟（RBA）行为准则及 NVIDIA 行为准则，对现有及潜在新供应商进行评估。我们要求所有供应商每年填写自我评估问卷，并每两年接受一次经验证的评估计划（VAP）现场第三方审计，以验证自我评估问卷的内容。我们会结合评估结果，包括其支出分析，确定供应商的整体风险等级。

为确保一致性，供应商可与客户共享经验证的评估计划（VAP）审计结果，任何已发现的问题也会向这些客户披露。责任商业联盟（RBA）会对发现的问题进行匿名汇总，并在其公开年度报告中披露。

常见的审计发现问题包括与自由选择雇佣、工作时间、工资福利、应急准备及职业安全相关的事项。NVIDIA 确保供应商按照其责任商业联盟（RBA）正式会员级别的要求，完成所有整改措施。

我们的目标是每两年对 100% 的核心供应商完成审计。2025 财年，我们审核了 48% 的核心供应商的经验证评估计划（VAP）审计报告，使得过去两年的累计审计覆盖率达到 91%。我们已推动 100% 的核心供应商制定了整改行动计划，并持续监控供应商以确保其合规。

产品的环境影响

为了解我们的产品在整个生命周期及制造过程中产生的温室气体排放情况，我们按照 ISO 国际标准，开展了经第三方验证的生命周期评估（LCAs）和产品碳足迹（PCFs）测算。在 2026 财年，我们发布了 NVIDIA HGX™ H100 GPU 基板产品的碳足迹摘要。该产品碳足迹的测算符合 ISO 14067:2018 标准，并经过第三方验证。这是一项全方位的研究，涵盖了原材料开采与提炼、材料运输、零部件制造及组装环节所产生的环境影响。

我们与供应商合作，收集高影响组件的产品特定数据，以提升数据的质量、相关性和精准度。这种方法用精准的、特定于供应商的信息取代了通用的行业平均数据，使我们能够识别供应链中关键的脱碳杠杆。展望未来，我们计划扩大生命周期评估（LCAs）的产品组合，通过为高产量产品加入更准确、更细化的组件数据来完善生命周期评估模型，

并进一步整合供应商特定数据，以全面、精准地评估我们产品的环境足迹。

制造环节

在我们产品的整个生命周期中，每个环节都会产生排放，包括供应链中的制造环节。自 2014 年起，我们要求主要的硅制造供应商和系统合同制造供应商通过责任商业联盟（RBA）环境调查或碳披露项目（CDP）报告其年度能源与水资源使用量、废弃物、温室气体（GHG）排放量以及减排目标。我们还要求供应商对其温室气体排放量进行第三方验证。我们利用这些供应商数据，更深入地了解产品制造环节的影响，并向客户分摊碳排放。

我们已实现相关目标，即推动制造供应商采用基于科学的减排目标。在 2025 财年，我们已推动排放量占我们范围 3 第 1 类排放量 80% 以上的供应商参与其中。

我们对芯片设计及精选系统产品实行全面材料披露，以此证明我们符合对受限物质的相关要求，这些物质包括含卤系阻燃剂、砷和铍。我们通过多种平台报告所使用材料的信息，包括产品中有害物质平台和汽车行业国际材料数据系统。

包装环节

我们持续优化包装，在确保客户收到完好无损的产品同时，最大程度地减少对环境的影响。我们积极寻找机会并实施相应解决方案，在减少不可回收材料使用量、整体缩减包装材料消耗的同时，提高所用材料中的再生成分占比。

2025 财年，NVIDIA GPU 系统的包装按重量计算含 97% 的可回收材料。NVIDIA 仍在推进其他可持续发展举措，例如：减少对泡沫塑料的依赖；增加纸质缓冲材料的应用；确保供应商的瓦楞纸持有 FSC 认证，并在所有新办公地点扩大认证范围；探索其他纸质包装材料的认证；在可能的情况下，用在线版本替代印刷文档；持续在包装部件上添加材料识别码，以便终端用户进行处置。

97%

2025 财年，NVIDIA GPU 系统的包装按重量计算含 97% 的可回收材料

运输和物流环节

我们对原材料、在制品及成品的运输进行规划、包装和执行优化，以提升运输与物流效率，从而减少燃料消耗并降低对环境的影响。

这包括整合运输量与运输重量，以及采用多式联运配送体系。我们持续关注的一个领域是整合取货与发货的次数。

我们要求承运人报告运输数据，以支持碳排放计算，同时要求其开展可持续发展。这两项内容均纳入季度业务评审范畴。

产品生命末期管理环节

NVIDIA 品牌产品需遵守全球各市场关于电子废弃物处置的相关要求，我们也切实承担对这些产品的延伸责任。在美国、欧洲等核心地区，我们与信誉良好的第三方合作建立了回收计划，并通过产品标签及官网向消费者提供关于如何回收产品的信息。

当客户升级至最新技术时，我们会借助一家再营销合作伙伴，帮助他们将旧款 NVIDIA DGX™ 服务器的剩余价值转化为收益。旧款 DGX 系统可能会在二级市场转售，而未被转售的系统通常会拆解为零部件进行回收。

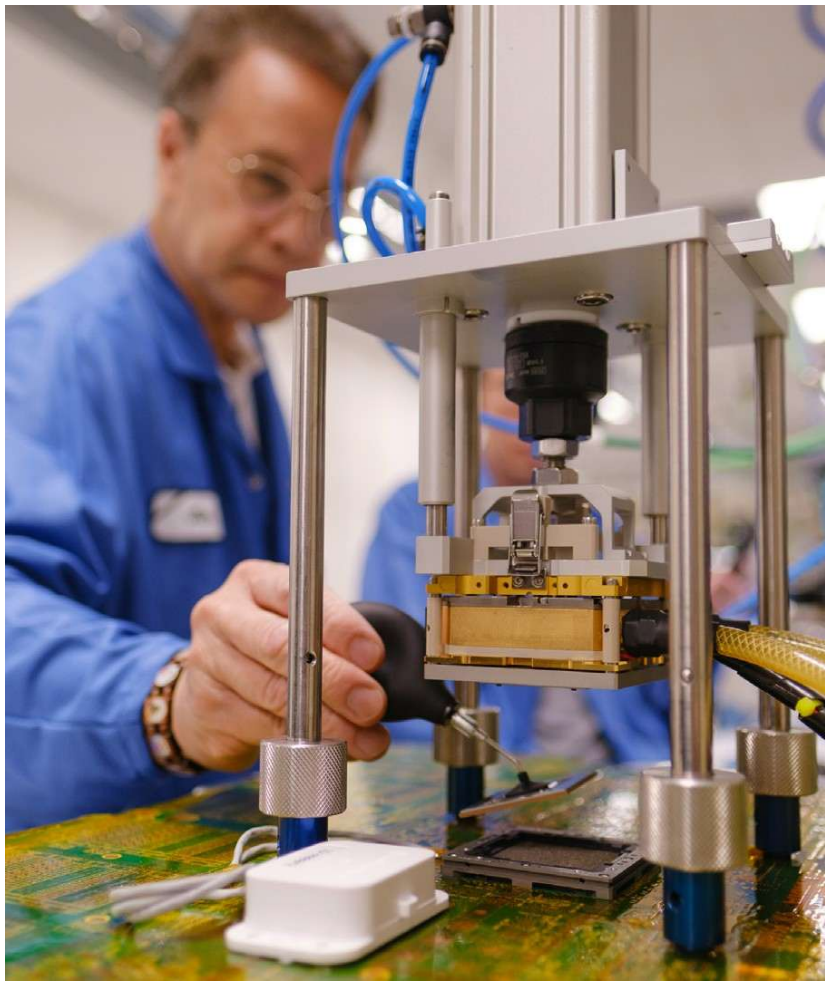
产品质量和安全

我们的工程文化始终以安全为核心原则，这一原则已融入产品开发的每一个环节，从设计、生产到终端用户体验皆不例外。

我们的产品经过严格的资质认证与测试，确保符合客户对安全性和可靠性的标准要求。基于这些标准，我们成立了产品安全技术委员会，负责监督产品全生命周期的安全管理。

跨职能团队负责管理产品质量的方方面面。客户质量工程团队为所有质量相关问题提供直接的客户支持，收集客户反馈的故障信息及观察到的故障率数据，并处理退货授权事宜。

作为持续改进流程的一部分，我们会将设计优化建议方案提交给工程团队，以便纳入下一代产品中。我们通过内部审核以及每年一次的第三方 [ISO 9001](#) 认证评估，对质量管理体系进行监督。



负责任商业行为

NVIDIA 核心价值观



创新

千里之行，始于足下。
勇于冒险，快速学习。



智性诚实

寻求真相，吸取教训，
并分享收获。



速度和敏捷性

学习、适应和塑造世界。



卓越与决心

保持最高标准。



一个团队

做最有益于公司的事情。

我们的行为准则

我们的行为准则阐明了我们的核心价值观，确立了对业务经营方式的期望。它指导我们在与同事、客户、合作伙伴、竞争对手、供应商、政府监管机构、股东及广大社会群体的职业交往中如何行事。本准则适用于所有员工及董事会成员，我们也期望所有业务合作的第三方（包括咨询顾问、承包商及其他服务提供商）的行为符合本准则的要求。

我们的行为准则已被翻译成 13 种不同语言，
相关版本可在我们的[官网上](#)查阅。

道德规范和网络安全

我们致力于在所有业务往来中践行最高标准的道德行为，并承诺培育诚信正直的企业文化。NVIDIA 员工在入职时需接受行为准则培训，此后每两年复训一次。培训内容涵盖道德规范、职场反骚扰及可持续发展等主题。对于频繁与客户、合作伙伴及供应商接触的员工（如销售、财务及采购岗位人员），还需完成额外的全球反贿赂与反腐败培训。除员工网络安全培训外，我们位于圣克拉拉的总部还通过

了 ISO 27001 认证。关于我们在网络安全方面的举措，更多信息可参见提交给美国证券交易委员会（SEC）的 [2025 年 10-K 表格](#) 第 32 页。

调查流程

我们致力于培育诚信正直的企业文化，这意味着每个人都应恪守道德准则，并能在无需担心报复的前提下，自由表达关切。

任何人都可通过由独立第三方运营的 [Speak Up](#) 企业热线，以保密或匿名方式就任何关切事项提交投诉，涵盖会计、内部控制、审计、行为准则合规、骚扰行为、利益冲突，以及其他可能违反行为准则、公司政策或法律法规的情形。

我们鼓励员工向其直属经理、人力资源代表、法务部门报告涉嫌违反准则及其他政策的行为，也可通过匿名热线举报。Speak Up 热线由外部机构运营，以确保举报人如果选择匿名举报，其信息保密能够得到充分保障。对于善意举报违反公司准则、法律法规及政策行为的情况，我们实行严格的“反报复政策”。

2025 财年员工培训完成率

94%+

完成网络安全培训

98%+

完成行为准则培训

99%+

完成反贿赂与反腐败培训

我们的合规委员会由首席财务官、运营执行副总裁及人力资源高级副总裁组成。NVIDIA 合规法务团队负责确保所有公司政策的传达与执行，制定投诉的接收、留存及处理流程，并联合公司内部相关部门，对投诉进行及时、彻底的调查。提名与公司治理委员会负责监督合规委员会的工作，并定期审查与合规计划相关的政策、实践及调查流程。

合规委员会会定期审查和评估其流程的有效性，并根据需要进行调整。第三方审计机构每季度对相关案例进行审查，每年对流程更新情况进行审核。

希望了解 NVIDIA 调查流程的员工可参加在线培训课程。

可信 AI

我们致力于开发具备以下特质的 AI 模型：



AI 应遵守隐私法律和法规，并符合个人数据和信息隐私的社会准则。



确保 AI 系统按预期运行，并避免意外伤害和恶意威胁。



让人们理解 AI 技术。用非技术性语言解释 AI 系统如何输出结果。



尽可能减少 AI 系统中的偏见，并让所有群体都有平等的机会从 AI 中受益。

我们向员工、客户及合作伙伴倡导可信 AI 原则，充分体现了我们的核心价值观与[行为准则](#)的精神。

适用范围和治理架构

为构建可信 AI (TAI)，我们围绕数据集、机器学习框架、AI 模型开发及软件开发与测试，制定了相关的实践规范、方法论以及工具。我们打造的工具与

流程，旨在助力自身、客户、合作伙伴及整个生态系统构建安全且可信赖的 AI。

我们的可信 AI 工作由 AI 与法律伦理负责人牵头，并有专门的产品及风险团队提供支持。这些团队通过跨职能协作模式，与产品、产品安全、安全及基础设施团队紧密配合，确保我们的 AI 符合既定原则。同时，这些团队还参与外部 AI 安全标准的制定工作，为行业最佳实践贡献力量。

我们的全球公共政策团队负责监测全球法规及相关标准，确保各项业务合规开展。内部 AI 伦理委员会为生成式 AI 的开发提供专业建议，成员涵盖工程、业务及法务等部门。2025 财年，我们推出了新的培训项目，包括月度网络研讨会和专项可信 AI 志愿任务组，助力各团队掌握将可信 AI 原则应用于产品开发与发布环节的方法。

标准和框架

我们参考多项全球框架，包括欧盟 AI 专家委员会框架、新加坡 AI 治理框架建议模型，为软件开发全流程从概念设计、性能验证到系统退役提供指导我们积极参与行业主导的倡议，如 ML Commons，也参与标准制定机构的工作，如 IEEE AI 组织治理工作组。NVIDIA 还是美国国家标准与技术研究院（NIST）[AI 安全研究所联盟及内容真实性倡议](#)的

成员，这些组织均致力于开发和应用安全可信的 AI 系统。2025 财年，NVIDIA 加入了英国 AI 安全研究所，并发布了关于前沿 AI 风险的研究论文。这一举措与我们对美国自愿承诺的履行相契合，也符合我们秉持可信 AI 前沿实践的目标。

NVIDIA 还与美国国家科学基金会合作，助力发起了国家 AI 研究资源计划，该计划旨在扩大获取推动负责任 AI 探索与创新所需工具的渠道。

模型风险管理

NVIDIA 致力于降低 AI 模型或系统部署可能带来的风险。模型风险的来源多种多样，包括训练数据集问题、恶意攻击，以及违反法律法规等情况。

我们的模型风险管理指引已融入 AI 产品的全生命周期流程，并向所有参与模型相关工作的员工明确了开发、验证、审计及文档记录的核心要素。这种方式为内部开发团队提供了指导，助力其打造兼具创新性与伦理一致性的解决方案。

NVIDIA 致力于为可信 AI 模型的开发与集成提供开源工具。例如，NeMo Guardrails 可作为语言模型的安全层，在推理过程中执行预设规则与政策；[NVIDIA NeMo™ Evaluator](#) 提供微服务，用于基于

学术基准和自定义基准评估 AI 模型；Garak 则作为大语言模型（LLM）漏洞扫描工具，助力评估模型漏洞并为红队演练提供依据。此外，NeMo Guardrails 框架还提供接口，支持通过内部红队演练评估安全防护配置。

500+

NVIDIA 所有领域的模型均符合
Model Card++ 标准

模型卡片优化

模型卡片是详细说明机器学习模型工作原理的文档，旨在清晰传达 NVIDIA 技术的研发过程及使用规范，供使用我们 AI 模型的开发者参考。模型卡片包含机器学习模型的元数据信息，具体涉及模型所基于的数据集、训练时采用的性能指标，以及深度学习训练方法本身。

我们对模型卡片进行了优化，使其更易于消费者、投资者和政策制定者理解。这些优化重点包括：采用更简洁的语言提升可读性、增加伦理考量相关的细节内容，以及增强易用性。2025 财年，我们将 Model Card++ 模板[开源](#)供行业采用，持续更新 Model Card++ 的内容与格式，并启动了模型卡片工作流程的自动化进程。

AI 安全

随着大语言模型（LLM）的应用日益广泛，与其使用相关的内容安全风险也随之增加。NeMo Guardrails 的安全指南制定了相关指导原则，旨在确保大语言模型（LLM）以安全可靠的方式访问外部数据和计算资源。

为评估我们模型的安全性，我们采用了 AEGIS —— 这是由 NVIDIA 开发的一套高质量内容安全评估数据集，同时包含基于大语言模型（LLM）的内容

安全分类器及评估基准。AEGIS 依托广泛的内容安全风险分类体系，涵盖了人类与大语言模型（LLM）交互过程中的 12 类关键风险，例如涉及仇恨言论、身份仇恨、骚扰或暴力的内容等。

除内容安全外，评估生成式模型的安全漏洞也至关重要。Garak（生成式 AI 红队演练与评估工具包）是一款针对大语言模型（LLM）的漏洞扫描工具，可识别基于语言模型的技术中存在的各类安全漏洞及非预期行为。通过扫描模型或对话系统，Garak 能快速定位其运行良好的环节及可能遭受攻击的脆弱点，并生成完整报告，详细说明模型的优势及需要改进的方面。

在模型架构的多个节点部署防护措施，可确保即便某一层防护被攻破，其他层仍能有效发挥作用。这种方式通过设置冗余保护机制，增强了对潜在威胁的抵御能力。防护机制可在模型架构的以下多个位置[实施](#)：

我们已设计并持续优化相关工具，供内部开发者用于创建可信 AI（TAI）模型：

整合来自 QuantPi 等第三方机构的工具，用于对高风险模型开展独立测试。

与外部律师事务所合作，实现了模型在内部清单中登记时法律义务的自动化识别。

开发仪表盘，用于衡量模型发布前关键步骤的完成情况，包括当前的性能得分及目标值。

实施模型要求与数据集审批流程，无论是商业发布还是非商业发布，均需先满足这些流程要求。

为已发布的模型配备模型卡片，说明模型的适用场景与局限性，并包含可解释性、隐私保护等伦理考量相关的指导内容。

- > 输入防护机制：适用于用户输入的防护措施。输入防护可拒绝输入（从而终止后续所有处理），或对输入进行修改（例如，对潜在敏感数据进行掩码处理、调整表述方式等）。
- > 对话防护机制：影响大语言模型（LLM）的提示过程。这类机制作用于标准化消息，可判断是否执行某个操作、是否需调用大语言模型（LLM）生成下一步内容或响应，或是应改用预设响应。
- > 检索防护机制：在检索增强生成（RAG）场景中，适用于检索到的内容片段的防护措施。检索防护可拒绝某一片段（防止其被用于提示大语言模型（LLM），或对相关片段进行修改（例如，对潜在敏感数据进行掩码处理）。
- > 执行防护机制：适用于需由大语言模型（LLM）调用的自定义操作（又称“工具”）的输入、输出的防护措施。
- > 输出防护机制：适用于大语言模型（LLM）生成结果的防护措施。输出防护可拒绝该结果（防止其返回给用户），或对其进行修改（例如，移除敏感数据）。NVIDIA Cosmos™ 的防护后阶段通过视频内容安全分类器和人脸模糊滤镜，拦截有害的视觉输出。

除了借助 AEGIS 和 Garak 等系统开展自动化安全评估外，人工内容红队演练还通过人机交互及对模型响应的人工评估，对模型进行进一步测试。

人权

公司治理委员会（NCG）负责监督与人权相关的政策及实践，并定期向董事会汇报最新情况。在管理层层面，我们的可持续发展指导委员会负责审查人权计划并确保其有效性。通过这一治理机构及相关高管的参与，管理层会采取其认为合理且必要的一切行动，以确保符合我们的[人权政策](#)。

人权原则

我们遵守运营所在国的法律，并认可国际公认的原则，包括：

- > 《[联合国全球契约](#)》
- > 《[联合国工商企业与人权指导原则](#)》
- > 《[世界人权宣言](#)》
- > 《[公民权利和政治权利国际公约](#)》
- > 《[经济社会及文化权利国际公约](#)》
- > 《[国际劳工组织核心公约](#)》
- > 《[国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言](#)》

我们会定期评估与人权相关的风险及潜在影响，审查自身政策与管理流程，并就我们的实施方式征求利益相关方的意见。2025 财年，NVIDIA 委托一家独立机构，对我们整个价值链中可能存在的人权影响开展人权显著性评估。该机构的专家咨询了内部及外部利益相关方，参考了国际原则与规范，以识别对 NVIDIA 业务具有显著影响的人权风险与机遇。随后，公司内部的利益相关方团队对评估结果进行了验证。

显著性评估确定了 NVIDIA 面临的五大突出人权风险领域，分别是：负责任的矿产采购、供应链中的

工作条件、清洁健康的可持续环境、负责任的产品开发，以及负责任的产品使用。

我们计划以该评估结果为指导，完善 NVIDIA 的人权政策及相关计划。2026 财年，将审查并更新人权政策与负责任矿产政策。同时，评估结果也将为优化人权计划提供支持，助力我们持续应对突出风险，进一步完善相关规划与尽职调查工作。

NVIDIA 要求所有员工完成公司行为准则培训，其中包含尊重人权的承诺及相关指引。此外，部分员工需参加责任商业联盟（RBA）电子学习学院课程，并参与与供应链运营相关的 RBA 工作组。

员工、供应商及其他外部利益相关方可通过我们的[Speak-Up 企业热线](#)（提供七种语言支持），以保密和匿名方式报告与人权相关的问题。我们的调查团队会对通过 Speak-Up 企业热线获知的人权相关指控及时展开调查，并将需要合规委员会介入的调查结果提交给该委员会。对于任何出于善意进行投诉、向管理层反映潜在违规行为，或参与、协助调查的人员，我们绝不允许任何形式的报复行为。

NVIDIA 自 2022 年 6 月起成为《联合国全球契约》的签署方。我们同时也是负责任劳工倡议（RLI）、负责任矿产贸易公私联盟（PPA）以及负责任矿产倡议的成员。

上游人权

我们高度重视强迫劳动问题，定期开展审核工作，以确保供应链中的所有工人都能得到尊重与有尊严的对待。我们是责任商业联盟（RBA）的正式成员，与该联盟及其他类似行业组织合作，致力于在全球供应链中预防和消除强迫劳动。通过 RBA，我们还与专业机构、非政府组织及学术界开展合作，不断完善我们的相关计划与标准，并支持行业层面为识别、纠正实际存在及潜在的劳动权益与人权侵害问题所做的努力。

我们要求供应商在雇佣、健康、安全及道德实践方面保持先进性，需达到或超越适用法律、[《责任商业联盟（RBA）行为准则》](#)、我们的[行为准则](#)及[人权政策](#)的要求。我们还鼓励供应商以《责任商业联盟（RBA）行为准则》为基础，在合规之外追求更高标准。我们参与了 RBA 的负责任劳工倡议（RLI），并通过 VAP 审核对供应链进行监督，审核内容包括自愿选择就业、童工问题及结社自由。

2025 财年，我们对 48% 的核心供应商开展了 VAP

审核回顾，使得过去两年的累计审核覆盖率达到 91%。如果在这些审核中发现问题，我们会直接与供应商合作，推动其采取必要的纠正措施。例如，我们已与部分供应商协作，落实工时追踪工作，整改并遵守文件留存相关政策，以及整改并遵守零招聘费用要求。

产品尽职调查

我们相信 —— AI 将在诸多方面改善人类福祉并尊重人权。

NVIDIA 正通过打造相关平台与计算工具，助力开发者、研究人员和数据科学家在这些领域开展创新，以此推动 AI 变革的加速发展。

我们的产品具备可定制性，且能在各类工作流和平台中实现集成。当我们提供工具帮助开发者为特定行业创建应用时，我们会专注于推动那些体现可信度的部署 —— 这种可信度以反映我们核心价值观的原则为根基。有关我们在交付安全且符合伦理的 AI 模型方面所做的努力，详见“[可信 AI](#)”部分。

在我们开发新产品、平台或服务时，会组建跨学科团队，评估这些产品、平台或服务的使用是否可能违反我们的[人权政策](#)，并提出建议以最大程度减少偏差。



可持续发展指标

NVIDIA 致力于保持信息的透明度，以下表格披露了我们关键的可持续发展指标。我们使用以下框架 / 标准来参考与公司及行业相关的指标：针对科技和通信行业、半导体产业的可持续发展会计准则委员会（SASB），以及全球报告倡议组织（GRI）。我们使用联合国全球契约（UNGC）进展沟通（CoP）相一致的参考指标。NVIDIA 的报告参考了 2021 年 GRI 标准。

关于 NVIDIA

指标	2025 财年	参考指标
企业架构详情	2025 年 10-K 表格, 第 4 - 5 页, 第 11 页	GRI 2-1
活动、价值链及其他业务关系	2025 年 10-K 表格, 第 5 - 7 页 产品价值链	GRI 2-6
治理结构与组成	可持续发展治理 委员会构成 2025 年股东代理投票说明书, 第 16 - 31 页	GRI 2-9 UNGC G5, G11
董事会的提名与选拔	董事会的公司治理政策	GRI 2-10
最高治理机构的主席	董事会成员 委员会构成 2025 股东代理投票说明书, 第 26 - 27 页	GRI 2-11
最高治理机构的集体知识	2025 股东代理投票说明书, 第 19 - 25 页	GRI 2-17
最高治理机构的绩效评估	2025 股东代理投票说明书, 第 31 - 34 页	GRI 2-18
薪酬政策与流程	2025 股东代理投票说明书, 第 38 - 39 页, 第 44 - 59 页	GRI 2-19, 2-20 UNGC G10
年度总薪酬比率	2025 股东代理投票说明书, 第 60 - 61 页	GRI 2-21
可持续发展战略声明	首席执行官来信 2025 GTC 主题演讲	GRI 2-22 UNGC G1

关于 NVIDIA

指标	2025 财年	参考指标
会员协会	政治捐款和支出政策	GRI 2-28
合作伙伴的参与方式	员工，多元化和包容性 产品价值链	GRI 2-29
法律法规合规情况	我们考量需在公司向美国证券交易委员会（SEC）提交的文件中披露的重大罚款。详见提交给 SEC 的 2025 年 10-K 表格 ，第 10 页。	GRI 2-27

可持续发展治理

可持续发展报告所涵盖的实体	我们的可持续发展报告涵盖的实体与我们的财务报告相同。详情请参阅我们提交给美国证券交易委员会（SEC）的 2025 年 10-K 表格 ，第 125 页。	GRI 2-2
报告周期、频率及联络方式	本报告涵盖截至 2025 年 1 月 26 日的财年（2025 财年）。我们每年都会发布可持续发展报告，往期报告可在 NVIDIA 报告存档 中查阅。您也可以通过 NVIDIACorporateSustainability@nvidia.com 与我们联系。	GRI 2-3
可持续发展的治理方式	可持续发展治理	GRI 2-12,2-13,2-14 UNGC G1,G4,G5,G7

社会影响

与当地社区的合作、影响评估和发展项目	2025 财年基金会年度报告	GRI 413-1
政治捐款	政治捐款和支出政策	GRI 415-1

能源，效率和气候

指标	2025 财年	2024 财年	2023 财年	参考指标
温室气体排放（单位：公吨二氧化碳当量，MT CO ₂ e）				
范围 1	12,952 ¹	11,896	9,672	GRI 305-1 UNGC E6 SASB TC-SC-110a.1
范围 2，基于市场的排放	0	40,555	60,671	GRI 305-2 UNGC E6
范围 1 和 2，基于市场的排放	12,952	52,451	70,343	
范围 2，基于地理位置的排放	228,378	178,087	142,909	GRI 305-2 UNGC E6
范围 3	6,912,577	3,638,432	3,514,763	GRI 305-3
类别 1：采购的物品和服务	6,036,105	3,216,144	2,975,189	UNGC E6,E6.1
类别 2：资本货物	570,175	200,483	353,280	
类别 3：燃料和能源相关活动	75,035	61,590	67,805	
类别 4：上游运输和分销	78,199	72,562	60,572	
类别 5：运营中产生的废弃物	1,416	1,571	1,342	
类别 6：商务差旅	36,032	17,132	8,633	
类别 7：员工通勤	45,255	23,019	14,990	
类别 8：上游租赁资产	70,360	45,931	32,952	
外部鉴证	独立会计机构关于 2025、2024 和 2023 财年部分指标的报告。			GRI 2-5 UNGC G13

1 根据《温室气体核算体系》（GHG Protocol），我们将生物源排放与范围 1 排放分开进行报告。NVIDIA 在 2025 财年的生物源排放量为 26 公吨二氧化碳当量（mt CO₂e）。2025 财年的生物源排放不属于鉴证范围。

能源，效率和气候

指标	2025 财年	2024 财年	2023 财年	参考指标
温室气体排放强度（范围 1 和范围 2，公吨二氧化碳当量 / 百万美元营收）	0.1	0.9	2.6	GRI 305-4
温室气体排放减排量	能源，效率和气候			GRI 305-5 SASB TC-SC-110a.2
能源消耗（兆瓦时，MWh）				
能源使用量	821,200	598,254	482,147	GRI 302-1
采购的非可再生能源电力	0	134,287	249,429	UNGC E9
采购的可再生能源电力	779,316	419,980	193,465	
自有工作区域的可再生能源供电	818	599	1,079	
采购的燃料	41,066	43,388	38,174	
可再生电力占比（%）	100%	76%	44%	
源强度（能源使用量，兆瓦时 / 百万美元营收）	6.3	9.8	17.9	GRI 302-3 UNGC E9
外部鉴证	独立会计机构关于 2025 和 2024 财年部分指标的报告。			GRI 2-5 UNGC G13
能源消耗减排量	节能运营			GRI 302-4 UNGC E9
产品和服务的能源需求减排量	能源，效率和气候			GRI 302-5 UNGC E9 SASB TC-SC-410a.2
制造环节的能源管理	我们是一家无晶圆厂的半导体公司，没有自有制造设施。若想了解我们如何与供应商合作追踪能源使用情况，详见产品的环境影响部分相关内容。			SASB TC-SC-130a.1

能源，效率和气候

指标	2025 财年	2024 财年	2023 财年	参考指标
废弃物 ² （单位：公吨）				
产生的废弃物	3,299	2,346	1,856	GRI 306-3 UNGC E17
被回收 / 堆肥的废弃物	2,759	1,659	1,068	
垃圾填埋场转移率(%)	84%	71%	58%	GRI 306-4 UNGC E18
一般废弃物回收	744	374	295	
一般废弃物堆肥	1,635	928	460	
清洁纸张回收	29	26	48	
电池、危险废弃物及灯具回收	9	3	3	
电子废弃物回收	335	58	152	
建筑 / 拆除废弃物回收	8	270	83	
填埋废弃物	539	687	789	GRI 306-5 UNGC E18
一般废弃物填埋	539	639	696	
危险废弃物填埋	0	0	7	
建筑 / 拆除废弃物填埋	0	48	86	
废弃物相关影响管理	废弃物回收管理			GRI 306-1,306-2
制造过程中产生的危险废弃物量	我们是一家无晶圆厂的半导体公司，没有自有制造设施。若想了解我们如何与供应商合作追踪能源使用情况，详见 产品的环境影响 部分相关内容。			SASB TC-SC-150a.1

2 废弃物数据仅针对我们位于加利福尼亚州圣克拉拉的总部。

能源，效率和气候

指标	2025 财年	2024 财年	2023 财年	参考指标
水（立方米，m³）				
取水总量	409,814	382,636	376,656	GRI 303-3 UNGC E11 SASB TC-SC-140a.1
用水总量	141,772	134,219	197,849	GRI 303-5 SASB TC-SC-140a.1
排水总量	268,043	248,417	178,807	GRI 303-4
在高或极高基线水资源压力地区取水的占比	我们使用世界资源研究所开发的（WRI）Aqueduct 工具开展年度水风险评估，分析缺水地区的取水情况。在 WRI Aqueduct 体系中，我们将水资源紧张地区定义为基线水资源压力高或极高（大于或等于 3）的地区。WRI 评估显示，2024 财年 20% 的设施取水来自缺水地区。			SASB TC-SC-140a.1
与水作为共享资源的互动	水资源管理			GRI 303-1 UNGC E11

员工，多元化和包容性

指标	2025 财年	参考指标
员工	2025 年 10-K 表格，第 11-12 页	GRI 2-7
集体谈判协议	巴西的员工可加入工会。比利时、丹麦、芬兰、法国、德国、匈牙利、意大利、荷兰、波兰和瑞典的员工能够加入工会，但从法律层面，NVIDIA 不得询问他们是否参与工会活动。在法国，我们公司内部有一名指定的工会成员。4% 代表 NVIDIA 员工队伍中可能出现的最高工会成员占比。	GRI 2-30 UNGC L12
	在比利时、芬兰、法国、以色列、意大利、罗马尼亚和西班牙存在集体谈判协议，覆盖我们 14% 的员工群体。	
员工健康福利及推广举措	员工福利和薪酬 NVIDIA 的福利	GRI 401-2, 401,-3 403-6 UNGC L1, L2, L3, L4, L5, L11,L12
员工技能提升项目及平均培训时长	学习和发展	GRI 404-1, 404-2
接受定期绩效与职业发展评估的员工比例	薪酬和晋升	GRI 404-3
女性与男性基本工资及薪酬比率	薪酬和晋升	GRI 405-2 UNGC L8

员工健康和安全

指标	2025 财年	2024 财年	2023 财年	参考指标
误工事故率（美国地区） ³	0.01	0.01	0.01	GRI 403-9, 403-10 UNGC L9
OSHA 可记录事故率（美国地区） ³	0.08	0.01	0.01	
与工作相关的死亡事件（全球）	无	无	无	GRI 403-9

3 误工事故率的计算方式为：将误工事故的数量乘以 20 万，再除以公司该期间的工时数。OSHA 可记录事故率的计算方式为：将可记录事故的数量乘以 20 万，再除以公司该期间的工时数。

员工，多元化和包容性

指标	2025 财年	参考指标
员工健康和安全		
职业健康和安全	<p>我们的健康与安全（H&S）团队监管全球 NVIDIA 员工的工作场所条件。H&S 团队成员提供指导，以确保设施达到或高于当地安全要求，推广安全工作实践，并助力遵守适用的健康与安全法规及政策。我们的 H&S 框架包含：</p> <ul style="list-style-type: none">> 由办公室级委员会和现场安全专员组成的网络体系。> 适用于全球、主题涵盖梯子安全、人体工程学、车辆安全及化学品管理的项目。> 特定岗位的在线培训课程，如危险废物、数据中心安全、实验室安全以及现场安全专员培训相关课程。 <p>我们通过常规检查、外部审计、事件报告及调查来识别并评估危害与风险。各类事件及事件调查结果均记录在我们的全球安全数据库中。我们的危害识别、评估及事件调查流程已在《疾病与伤害预防计划》中予以明确记录。</p>	GRI 403-1,403-4, 403-5, 403-7, 403-8 UNGC L1,L2,L3,L4,L5 SASB TC-SC-320a.1
	因员工健康与安全违规相关法律程序导致的货币损失总额	我们在 10-Q 表格季度报告和 10-K 表格年度报告中披露有关法律程序的信息。 SASB TC-SC-320a.2

员工和多元化数据

指标	2025 财年	2024 财年	2023 财年	参考指标
地区 ⁴				
美洲	49.7%	49.8%	49.6%	GRI 2-7
亚太地区	16.9%	16.8%	16.7%	
欧洲、中东和非洲	20.2%	19.8%	19.7%	
印度	13.3%	13.6%	14.1%	
员工类型 ⁴				
高管	0.1%	0.1%	0.1%	GRI 405-1
管理人员	15.7%	16.7%	17.2%	
正式员工	84.2%	83.2%	82.7%	
年龄 ⁴				
20-30 岁	22.3%	22.0%	22.8%	GRI 405-1
31-50 岁	63.7%	63.4%	62.8%	
51 岁及以上	14.0%	14.6%	14.4%	
性别 ⁴				
女性	21.2%	19.7%	19.2%	GRI 405-1
男性	77.5%	79.4%	80.0%	
无数据或未披露	1.2%	0.9%	0.8%	

4 由于四舍五入的影响，各项数值相加可能不等于 100%。

员工和多元化数据

指标	2025 财年	2024 财年	2023 财年	参考指标
女性担任的职位 ⁴				
技术岗位	16.8%	15.2%	14.7%	GRI 405-1
管理人员	18.7%	17.7%	17.1%	
领导层	13.5%	13.1%	11.4%	
高管人员	40.0%	40.0%	40.0%	
董事会成员	38.5%	33.3%	23.1%	
种族 / 族裔（美国地区） ⁴				
美洲印第安人或阿拉斯加原住民	0.1%	0.1%	0.1%	GRI 405-1
亚裔	51.6%	51.0%	50.0%	
非裔美国人	2.2%	2.1%	2.2%	
西班牙裔或拉丁裔	4.1%	3.9%	3.6%	
夏威夷原住民或其他太平洋岛民	0.2%	0.3%	0.3%	
两个或多个种族	1.8%	1.5%	1.4%	
白人	34.1%	35.2%	36.3%	
无数据或未披露	5.8%	5.9%	6.0%	
员工自我申报情况（美国地区）				
残障人士	4.2%	3.2%	2.7%	GRI 405-1
退伍军人	1.4%	1.5%	1.5%	
新员工招聘和员工流动率	招聘 员工参与和留任			GRI 401-1
治理机构和员工的多元化情况	2025 年股东代理投票说明书，第 7 页			GRI 405-1 UNGC G11

产品价值链






指标	2025 财年	参考指标
通过环境或社会标准筛选的新供应商	负责任采购 人权	GRI 308-1,414-1
供应链中的负面影响及采取的行动	负责任采购 人权 NVIDIA 负责任矿产政策	GRI 308-2, 414-2 SASB TC-SC-440a.1
结社自由和集体谈判权可能面临风险的运营活动及供应商	风险评估和审计 人权政策	GRI 407-1 UNGC L1,L2, L3, L4, L5, L11,L12
存在重大童工事件风险的运营活动及供应商	人权 风险评估和审计 人权政策	GRI 408-1 UNGC L1,L2, L3, L4, L5, L11,L12
存在强迫或强制重大劳动事件风险的运营活动及供应商	人权 风险评估和审计 人权政策	GRI 409-1 UNGC L1,L2, L3, L4, L5, L11,L12
自有设施的生产占比	我们是一家无晶圆厂半导体公司，没有自己的制造设施。	SASB TC-SC-000.B

负责任商业行为

指标	2024 财年	参考指标
利益冲突	董事会企业治理政策 2025 年股东代理投票说明书 , 第 46 页	GRI 2-15
重大关切问题的沟通	调查流程	GRI 2-16
政策承诺	公司政策	GRI 2-23 UNGC G2, G3, G7, G7.1 HR2, HR2.1, L1.1, E1.1
融入政策承诺	我们的准则 行为准则	GRI 2-24
寻求建议及反馈关切的机制	调查流程	GRI 2-25, 2-26 UNGC G8
因反竞争行为监管相关法律程序而产生的货币损失总额	我们在 10-Q 表格季度报告以及 10-K 表格 年度报告中披露法律程序相关信息。	SASB TC-SC-520a.1
反腐败政策和程序	反腐败政策	GRI 205-1, 205-2 UNGC AC3, G6

联合国可持续发展目标

我们持续调整业务活动，以契合联合国可持续发展目标。以下是我们在 2025 财年为实现可持续发展目标（SDGs）所做的部分贡献。

SDG	我们的举措	我们的影响
	员工的福祉，包括身心健康与财务状况，是我们的首要任务。我们通过提供一系列服务为员工提供支持，让每个人都能选择最适合自己的方案。我们与 NVIDIA 的 10 个不同社区资源团体合作，根据针对性需求优化支持各类项目。	NVIDIA 为 Evo 2 提供了支持。Evo 2 是目前公开可用的最大基因组数据 AI 模型，由非营利性生物医学研究机构 Arc 研究所与斯坦福大学牵头合作，基于 NVIDIA DGX Cloud 平台构建而成。在医疗健康与药物研发领域，Evo 2 能帮助研究人员找出与特定疾病相关的基因变异，进而设计出可精准靶向这些变异区域的新型分子，以治疗疾病。
	为拓宽高校人才储备渠道并提升多样性，我们持续在全球范围内投资于入门级人才培养项目，其中包括 NVIDIA Ignite 计划 —— 该计划旨在帮助大一、大二学生为次年夏季的 NVIDIA 实习机会做好准备。我们运用相关工具，助力从学生群体中发掘更多元的人才；在美国地区的招聘工作中，我们通过线上及校园活动，成功吸引了更多过往代表性不足群体的申请者。	2025 财年，NVIDIA 与加利福尼亚州宣布建立合作关系，推出一项首创的 AI 教育计划。该计划支持教育工作者通过 NVIDIA 深度学习培训中心 (DLI) 考取认证，该计划为教师提供优质教学工具包、研讨会资料，以及云端的 NVIDIA GPU 加速工作站。
	我们致力于为员工提供公平的薪酬和晋升机会，并结合多方面因素，力求实现晋升公平。我们为员工提供多项福利，包括符合条件的收养及生育治疗费用报销。	NVIDIA 初创加速计划 (NVIDIA Inception) 为超过 2.2 万家初创企业提供免费支持，其中包括印度的 Karya 公司。该公司借助 NVIDIA 技术服务于印度的多语言群体，并致力于拓展全球业务。目前，Karya 在印度六个语言群体中雇佣了 3 万余名低收入女性参与者，助力打造一个注重性别平等的开源数据集 —— 该数据集将为农业、医疗健康及银行业等领域开发多样化的 AI 应用提供支持。
	我们认为，AI 应遵守隐私法律和法规，并符合个人数据和信息隐私的社会准则，确保 AI 系统按预期运行，并避免意外伤害和恶意威胁，用非技术性语言解释 AI 系统如何输出结果，并尽可能减少 AI 系统中的偏见，让所有群体都有平等的机会从 AI 中受益。 可信 AI 原则是我们端到端开发的基础，也是实现卓越技术（使合作伙伴、客户和开发者能够出色完成工作）的关键。	我们对模型卡进行了优化，使其更易于消费者、投资者和政策制定者理解。这些优化重点包括：采用更清晰的语言提升可读性、增加有关伦理考量的细节，以及在我们所有模型可用的场景中提高其易获取性。2025 财年，作为对可信 AI 承诺的一部分，NVIDIA 将 Model Card++ 的内容和格式模板开源，供行业采用并持续更新，同时开始着手实现模型卡片工作流程的自动化。
	为管理我们的数据中心、实验室和办公室的温室气体排放（GHG）足迹，我们重点采取了以下措施：战略性选址扩建、高效运营管理以及采购可再生能源。我们已实现 100% 使用可再生电力的目标，将基于市场的范围 2 温室气体排放量降至零。	NVIDIA Earth-2 平台现配备生成式 AI 气象模型 NVIDIA CorrDiff，该模型能够进行千米级的风速、温度以及降水类型和降水量预报。全球各地的气象机构和初创企业正在采用 CorrDiff 及其他 Earth-2 工具，以提升极端天气现象、可再生能源管理和农业规划领域的预报分辨率与精度。

关于本报告

我们欢迎对本报告及我们的表现提出反馈意见。请将意见和建议发送至邮箱

NVIDIACorporateSustainability@nvidia.com。

本报告及我们其他企业责任信息披露中涉及的议题讨论，不应被理解为暗示这些议题在美国联邦证券法、特拉华州一般公司法或任何其他监管框架下属于“重大事项”，即便我们使用了“重大”或“重要性”等词汇。我们的可持续发展信息披露方法参考了全球报告倡议组织（GRI）等报告框架，这些框架对“重要性”的定义，比我们为遵守美国证券交易委员会（SEC）披露义务所采用的定义范围更广。因此，在我们的可持续发展报告中，“重要性”包括对社区、环境以及员工、客户、供应商等利益相关方的影响；即便某些议题在报告中被描述为“重大”，其纳入也不意味着这些议题对公司的业务、运营或财务状况构成重大影响。

NVIDIA 的报告遵循我们的财年日历，2025 财年数据对应的时间段为 2024 年 1 月 29 日至 2025 年 1 月 26 日。除非另有说明，否则本报告所含信息截至 2025 年 6 月 12 日左右准确无误。相关信息可能发生变更，NVIDIA 不一定会披露此类变更。后续报告或文件可能会对本报告信息进行更新、修订、补充或其他形式的调整。

本报告中包含或通过引用纳入的某些陈述（历史事实的陈述或描述除外），包括但不限于有关我们的增长、市场机遇、产品及技术的性能、影响与效益、战略、优先事项、目标与目的、市场趋势、未来预测及其他预估的陈述，均属于经修订的 1933 年《证券法》第 27A 条及经修订的 1934 年《证券交易法》第 21E 条所定义的前瞻性陈述。基于我们对所处行业的当前预期、估计和预测，以及管理层的信念和假设，此类陈述受上述条款创设的“安全港”保护。请读者知悉，这些陈述仅为预测，并非对未来结果的保证。实际情况可能与预测存在重大差异，甚至结果可能不尽如人意。特别是本报告中描述的目标属于理想愿景，不构成对达成这些目标的保证或承诺。

我们的 10-K 表格年度报告、后续的 10-Q 表格季度报告、8-K 表格当前报告以及向美国证券交易委员会

（SEC）提交的其他文件，均讨论了可能导致预测与实际结果存在差异的部分重要风险因素，这些差异可能会对我们的业务、经营业绩及财务状况产生影响。除非法律另有要求，否则 NVIDIA 无义务修订或更新任何前瞻性陈述。

本报告中的历史陈述与前瞻性陈述，可能基于尚在发展的进展中来衡量标准、持续完善的内部控制及流程，以及未来可能发生变化的假设。这类陈述可能存在计量上的不确定性，这是由于确定相关信息的本质与所用方法存在固有局限性，且其中可能包含估算或近似值。我们认为这些估算是合理且恰当的；但由于估算和假设过程中存在固有不确定性，实际结果可能与原始估算存在差异。不同计量方法的精确度也可能有所不同。随着我们不断改进方法体系并获取新的信息，我们可能会持续修订相关估算与假设。

本报告还包含某些信息（包括与排放因子相关的内容），这些信息来源于已发布的资料或第三方。此类信息的准确性和完整性无法保证。这些信息受到假设、估算及其他不确定性因素影响，我们并未对其进行独立核实。

