



JABIL

2025财年  
可持续发展  
进展报告



**报告发布日期：**2026年2月17日

**前瞻性陈述。**本报告包含某些前瞻性陈述，这些陈述基于捷普管理层当前的一些假设和预期而形成，包括与公司环境、社会和治理（ESG）目标、目的、承诺、计划方案及其他业务规划、举措和目标相关的陈述。这些陈述通常伴随“旨在”、“希望”、“认为”、“估计”、“计划”、“期望”、“渴望”、“目标”、“承诺”或类似词语使用。本报告使用的诸多数字和百分比均为估算值或近似值，且可能基于各种假设前提。所有这些陈述均受经修订的美国《1934年证券交易法》第21E条前瞻性陈述安全港条款的保护。由于情况变化、假设情形未能实现或其他风险、不确定性及其他因素，我们未来的实际经营成果（包括能否实现我们的目标、目的或承诺）可能与我们的预期结果产生重大差异。这些风险、不确定性和因素包括我们于近期向美国证券交易委员会提交的10-K表格年度报告第1A项以及后续提交的10-Q表格季度报告中提及的各类风险因素。提请报告使用者在评估本报告中的前瞻性陈述时，审慎考虑上述或类似报告中列出或探讨的所有风险、不确定性和因素。捷普无法保证任何前瞻性陈述所反映或暗示的结果是否实现，或者即使能够基本实现，捷普也无法保证其是否产生预期或期望的后果和影响。除非另有说明，本报告中的前瞻性陈述仅代表截至本报告发布之日即2026年2月17日做出的判断，捷普不承担更新此类前瞻性陈述以反映后续事件或情况的责任。



## 目录

CEO寄语	3
可持续发展支柱和ESG优先事项	4
2026财年目标和进展	5
荣誉和表彰	6
员工和社区	7
运营和资源	37
创新解决方案	46
GRI和SASB标准指数	54



**MIKE DASTOOR**  
首席执行官

## 致捷普所有员工、客户、投资者及其他利益相关方：

当今世界正经历深刻变革，气候波动、资源约束与技术加速变革交织并存。在捷普，我们不仅将这些挑战化作创新的催化剂，更以此为契机，持续将可持续发展理念融入企业战略决策。

2025财年，可持续发展理念贯穿捷普全球业务脉络。从人才投资与社区建设，到运营管理与资源利用，再到面向客户设计交付创新解决方案，无不呈现可持续底色。

《2025财年可持续发展进展报告》发布之际，正值捷普五年战略实施的关键之年。报告不仅展现了第四年的丰硕成果，也记录了捷普员工推进五年发展目标的具体实践。

我们持续前行，不断在关键领域达成乃至超越既定目标：以2019财年为基准，我们削减了47%的温室气体排放量，同时，每年为社区贡献逾50万小时的志愿服务。

我为公司取得的成绩深感自豪。这份成就不仅体现在排放减少与效能提升的数据上，更彰显于我们为利益相关方创造的切实价值之中：客户伙伴关系更加深厚、运营能力更具韧性、我们生活工作所在社区的发展也更为积极。

本报告总结了捷普在2024年9月1日至2025年8月31日期间的可持续发展实践，展示了我们迈向可持续发展与商业成功深度融合新范式的历程。

谢谢！

**Mike Dastoor**  
首席执行官



# 捷普的可持续发展支柱和ESG优先事项

我们制定了为期五年的可持续发展战略，深入践行联合国可持续发展目标（详见[sdgs.un.org/goals](https://sdgs.un.org/goals)），致力于解决员工、客户、供应商及其他全球利益相关方共同关注的社会与环境议题。捷普的可持续发展目标围绕三大核心支柱展开，员工和社区、运营和资源以及创新解决方案。



## 可持续发展支柱

### 员工和社区

改善员工和运营所在社区的健康、福祉与安全

## 聚焦领域

员工健康与福祉

人权

社区志愿服务

文化与归属感

## 对联合国可持续发展目标的响应



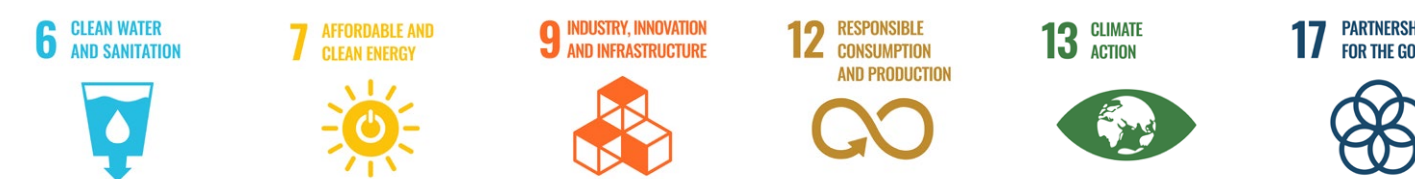
### 运营和资源

全面提升工厂资源利用率与运营效率

气候行动

健康环境与安全运营

资源效率



### 创新解决方案

推动贯穿产品生命周期的可持续创新

循环经济

网络安全





# 2026财年ESG目标和进展

2021年，捷普启动了一项利益相关方调研项目，旨在深入了解员工、客户、供应商等群体最为关注的社会及环境议题。基于调研结果，我们制定了为期五年的ESG发展战略，系统规划了可持续发展路径。在整体战略的指引下，我们将可持续发展目标与全球客户的核心需求紧密结合。我们的客户群体涵盖了众多国际知名品牌，通过与这些行业领军者深度合作，不仅能够有效推动社会的可持续发展进程，更能探索出促进负责任经济增长、创造可持续价值并提升业务抗风险能力的发展新模式。我们为每一目标专门设定可衡量的关键绩效指标（KPI），并通过数据仪表盘持续追踪进展情况。除非另有说明，所有目标均计划在捷普2026财年末前达成或超额完成。

## 员工和社区

## 运营和资源

## 创新解决方案

2025财年进展	2026财年目标
<p><b>文化与归属感</b></p> <p>25%的领导职位（总监或以上级别职位）由女性担任</p> <p>24%，2025财年</p> <p>超额完成目标 +</p> <p>44个，2025财年</p>	<p><b>文化与归属感</b></p> <p>25%的领导职位（总监或以上级别职位）由女性担任</p> <p>设立40多个残疾人项目</p>
<p><b>人权</b></p> <p>≥160分 接受审核工厂的年度RBA平均分（相当于RBA银级，所有工厂的RBA VAP审核得分均超过160分）</p> <p>178分，2025财年</p> <p>超额完成目标 +</p>	<p><b>人权</b></p> <p>≥160分 接受审核工厂的年度RBA平均分（相当于RBA银级，所有工厂的RBA VAP审核得分均超过160分）</p>
<p><b>社区志愿服务</b></p> <p>2025年志愿服务时长50万小时</p> <p>590,567小时，2025财年</p> <p>超额完成目标 +</p>	<p><b>社区志愿服务</b></p> <p>2025年志愿服务时长50万小时</p>

2025财年进展	2026财年目标
<p><b>气候行动</b></p> <p>减少47%，2025财年</p> <p>超额完成目标 +</p>	<p><b>气候行动</b></p> <p>到2025财年末，将运营*温室气体排放量减少25%*</p>
<p><b>环境、健康与安全（EHS）</b></p> <p>82分，2025财年</p> <p>超额完成目标 +</p>	<p><b>环境、健康与安全（EHS）</b></p> <p>EHS指数目标：80+</p>
<p><b>资源效率</b></p> <p>35%，2025财年（相较于2021财年基线水平，不计入被剥离业务**）</p> <p>14%，2025财年</p>	<p><b>资源效率</b></p> <p>全球获水或购水强度平均降幅6%</p> <p>全球20%的适用工厂实现90%及以上的废弃物填埋转移率（经第三方鉴证）</p>

2025财年进展	2026财年目标
<p><b>循环经济</b></p> <p>13个，2025财年</p> <p>超额完成目标 +</p>	<p><b>循环经济</b></p> <p>参与10个循环经济合作项目***</p>
<p><b>网络安全</b></p> <p>9分，2025财年</p> <p>超额完成目标 +</p>	<p><b>网络安全</b></p> <p>8分以上，年度平均网络安全得分</p>

\* 捷普的气候行动目标针对其基于市场机制进行核算的范围1和范围2温室气体排放。此外，捷普还制定了更长远的氣候愿景，包括以2019财年为基线，到2030财年运营排放量减少50%，并于2045年实现运营碳中和。

\*\* 如计入已剥离的移动业务，则2024财年，捷普的获水强度较2021财年降低70%。

\*\*\* 捷普将参与循环经济合作项目的目标数量从6个增加到10个。

注：

- 百分比数据经过四舍五入取整。
- 捷普正着手重塑其健康与福祉计划，旨在优化各项举措和聚焦领域。



# 荣誉和表彰



2025年美国最环保公司

《新闻周刊》

2025年美国气候领袖

《今日美国》

2025年最具责任感公司

《新闻周刊》

EcoVadis可持续发展“黄金”评级

ECOVADIS

DQS可持续发展领袖峰会“可持续发展领导力奖”

DQS

艾默生供应商可持续发展奖

艾默生

2025年度零碳先锋奖-运营先锋卓越奖

西门子中国

2025年度IPC中国ESG标杆企业奖

国际电子工业联接协会 (IPC)

2025年马来西亚可持续发展与企业社会责任奖

CSR MALAYSIA

年度最佳可持续发展倡议奖 (印度)

UBS FORUM

最具责任感公司 (墨西哥)

EXPANSIÓN

2025年胡志明市绿色企业奖 (越南)

胡志明市企业联合会

2024年志愿者领袖奖 (墨西哥)

领导力与人类发展中心 | FECHAC

安全生产金卡领导者 (波兰)

中央劳动者保护研究所



# 员工和社区

提升员工与社区的福祉是捷普实现可持续发展的核心动力。通过一系列极具影响力的举措，我们致力于营造一个彼此尊重、相互包容的工作环境，并通过开展多项有意义的活动与项目，为社区创造更大价值。

- 赋能未来领袖 →
- 回馈社区与守护环境 →
- 构建归属感 →
- 重视健康与福祉 →
- 灾难救援 →
- 推动可持续合作及行业共建 →



**GARY SCHICK**  
高级副总裁兼  
首席人力资源官



员工是捷普成功的核心。即使在快速变化的世界中不断适应调整，我们仍致力于营造包容的工作环境，让每位员工都能有目标地学习、成长并贡献所长。我们持续加大对员工发展的投入，并在生活和工作社区中建立稳固的合作关系。我们赋能员工在捷普探索无限可能，共同打造一个更具韧性、更富创新力，也更可持续的未来。

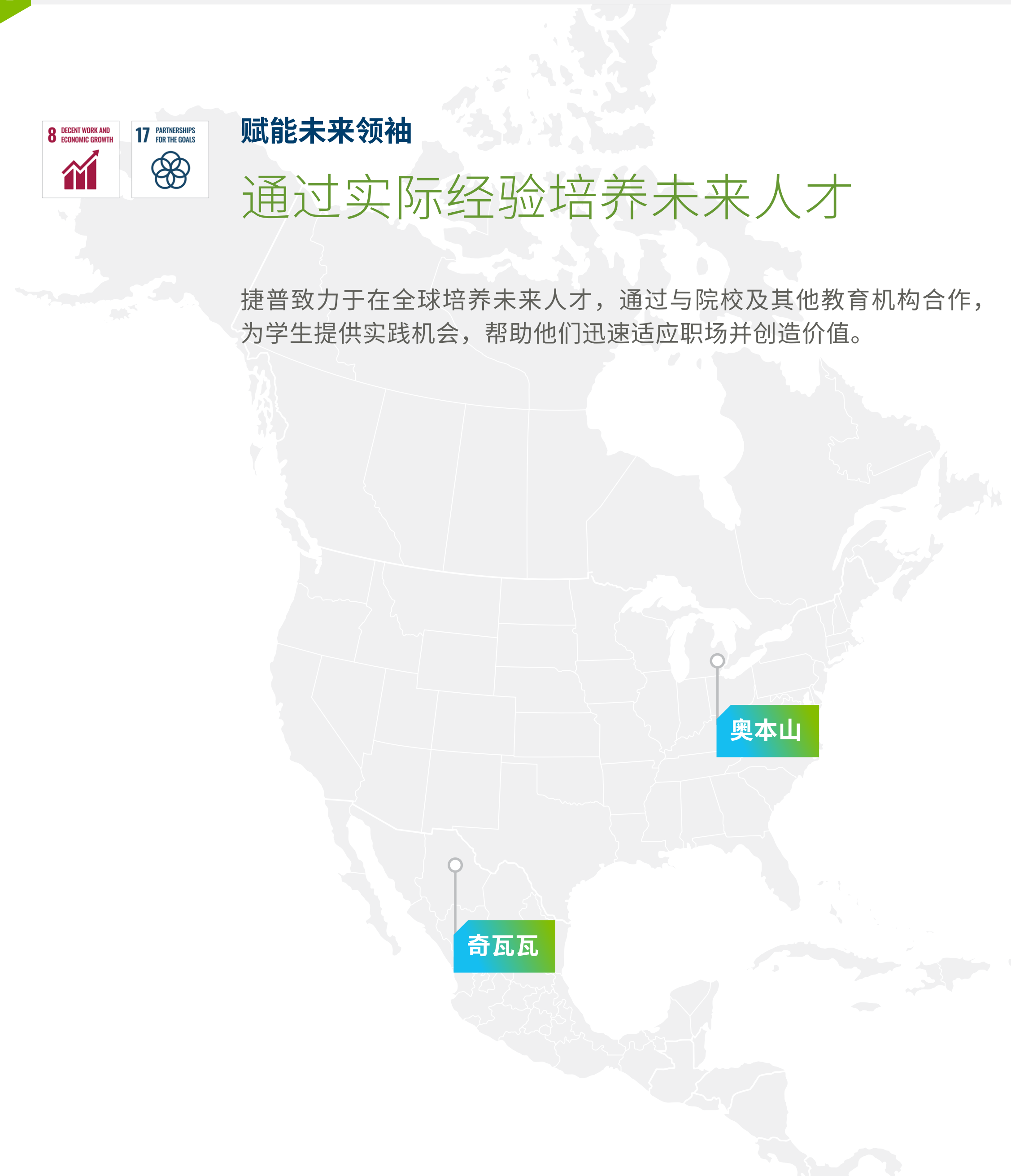




## 赋能未来领袖

# 通过实际经验培养未来人才

捷普致力于在全球培养未来人才，通过与院校及其他教育机构合作，为学生提供实践机会，帮助他们迅速适应职场并创造价值。



奥本山

奇瓦瓦

## 奥本山

捷普将社区参与与人才培养紧密结合。来自捷普密歇根奥本山工厂的导师每学期都会指导奥克兰大学学生运用精益A3问题解决方法，帮助当地非营利组织优化实际业务流程。在过去10个学期中，这些合作为社区组织带来了可量化的成效，例如缩短医院捐赠项目的处理周期、简化行政流程，以及借助电子签名平台DocuSign推动审批流程数字化。学生们还对最佳实践进行了梳理和标准化，建立了统一的工作方法，为非营利组织的长期运作提供支持。

除导师项目外，捷普奥本山工厂每学期还资助一个带薪学生岗位，并支持工厂参观、高年级学生设计项目以及奥克兰大学工业与精益系（Oakland University's Industrial and Lean Department）的现场改进工作。通过与奥克兰大学持续开展合作，捷普不断深化其对社区的积极影响，同时培养面向未来的人才。



## 奇瓦瓦

2025财年，在捷普与奇瓦瓦理工大学合作推动下，捷普奇瓦瓦工厂设立了捷普学院（Jabil Academy），为员工提供成长为自动化技术员所需的专业培训。课程由专业教师在校内全新建成的先进技术培训中心授课，结合真实企业案例开展教学。该培训中心配备了最先进的技术设备，以最大限度提升实践学习效果。通过捷普学院项目，员工能掌握相关技术，在继续为客户打造前沿产品的同时，不断提升自身的专业技能，推动职业发展。



10个学期  
捷普奥克兰大学导师项目

接下页 >



## 圣彼得斯堡

通过与圣彼得斯堡学院 (St. Petersburg College) 合作，捷普在真实的制造环境中向学生传授关键技能，致力于打造一支具备专业能力的人才储备队伍，以支持其在美国持续扩展的业务布局，并为位于佛罗里达圣彼得斯堡工厂和克利尔沃特工厂的关键岗位输送人才。圣彼得斯堡学院开设的14周焊接课程由捷普培训师授课，学生在捷普捐赠的真实焊接工位上进行实操训练。2025年7月，12名圣彼得斯堡学院学生完成课程并获得焊接认证，这一资质也为他们开启制造业职业生涯奠定了基础。为培养面向公司先进工业自动化岗位的内部人才梯队，捷普再次与圣彼得斯堡学院合作开发机电一体化技术员培训项目。首批10名来自捷普克利尔沃特工厂的员工于2025年8月完成该课程，随后参与现场在职培训，将所学知识用于支持发展捷普前沿技术。

**14周焊接课程**  
捷普培训师在捷普捐赠的真实焊接工位上授课

**10名员工获得技能提升**  
接受机电一体化培训



圣彼得斯堡

## 槟城

在马来西亚，捷普与九所院校合作，共同举办年度青年职业发展项目训练营 (Early Career Programs Bootcamp)。在这一为期两天的年度活动中，学生参与由捷普IT领域专家 (SME) 主持的研讨会和小组讨论，学习制造业中使用的关键技术，如人工智能、机器学习和SAP企业管理系统，并参与由人才招聘团队组织的职业规划活动。今年，参与学生还向捷普IT领域专家展示案例研究，探讨数字技术和网络安全流程的战略应用如何为捷普朱宾新工厂建设提供支持。通过这一训练营，捷普槟城全球商业解决方案 (GBS) 团队进一步充实了青年职业人才储备。参加今年训练营的七名学生获得了捷普实习机会。



槟城



**9所合作院校**  
与捷普共同举办年度青年职业发展项目训练营



**2天训练营**  
学生们直接向捷普IT领域专家和人才招聘团队学习

接下页 >



### 乌日哥罗德

## 乌日哥罗德

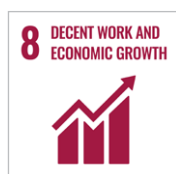
捷普乌日哥罗德工厂出资改造乌日哥罗德国立大学的高科技制造实验室。经翻修，该实验室配备来自捷普的多种设备，如气动培训台、焊接工位、电子元件和计算机硬件等，帮助学生在真实的制造环境中培养实践技能。该项目也是捷普与乌日哥罗德国立大学长达15年合作关系的最新成果。此前，双方的合作项目还包括带薪实习、捷普领域专家指导，以及将高校学习与实践培训相结合的双元教育。

与乌日哥罗德  
国立大学合作  
**15**年

**100%**  
实践技能培训

**1**  
座实验室改造为  
现代生产设施





### 赋能未来领袖

## 创新平台：捷普实习项目

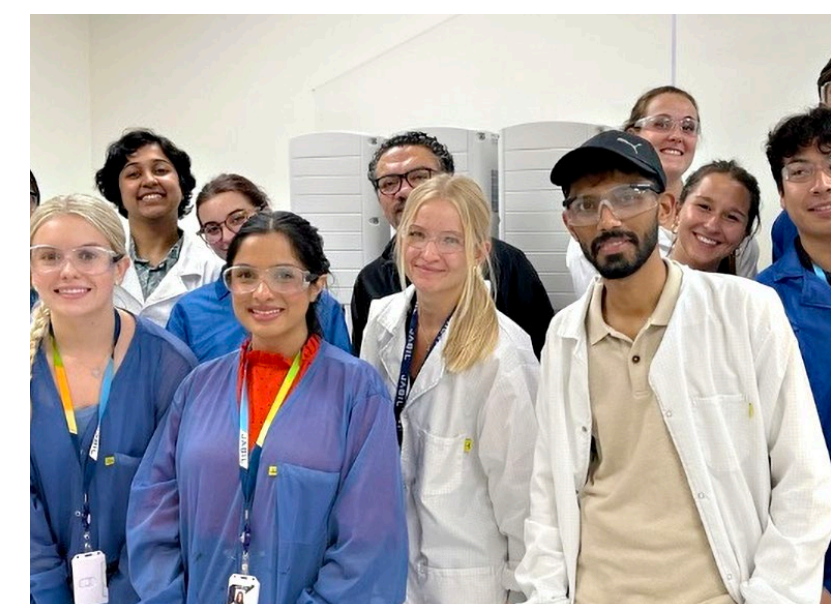
捷普屡获殊荣的实习项目让处于职业发展早期的人才有机会参与支持全球领先品牌的真实项目，为他们提供沉浸式的实践体验。在美国，捷普实习生积极为客户、社区以及彼此创造价值。自入职第一天起，他们便能获得接触先进技术的机会，在开放协作、鼓励创新的环境中建言献策。

实习生与行业专家并肩工作，通过导师指导、领导层问答以及志愿服务等活动培养实用技能、建立人脉网络。许多实习生甚至在实习结束后正式加入捷普，将他们在实习期间积累的见解和建立的关系延续到职业发展中。还有一些实习生对捷普员工和流程产生了持久影响，帮助捷普激发创新活力、提升运营效率，为持续改进的企业文化作出贡献。

实习生还可通过多个促进联结与激发创意的委员会，获得专属实习体验。健康委员会关注身心平衡与自我关怀，社会事务委员会组织多元包容的集体活动，年鉴委员会则以纪念品的方式记录这段充满回忆的实习旅程。

项目最后，实习生向捷普领导层进行最终汇报，为整个实习画上句点。汇报内容涵盖实习项目的范围与影响，包括技术成果、流程改进、个人成长和团队协作，既展现实习生的实际贡献，也体现他们在项目过程中培养的信心、创造力和战略思维。

捷普实习项目荣获Yello.co和WayUp网站“2025年度百强实习项目”称号，为学员提供了一个促进创新、支持交流并助力个人与职业成长的平台。



#### 2025财年美国夏季 实习项目数据概览

**33,000**  
名实习申请者

**31%**  
延长实习期

**60%**  
转为全职员工



## 回馈社区与守护环境

# 守护地球家园

随着环境和社会挑战日益严峻，地球日、世界粮食日等全球性纪念活动在提升公众意识、凝聚行动共识方面发挥着越来越重要的作用。

在捷普，我们对负责管理的承诺并不止于某些特定的纪念日。我们的相关策略紧扣利益相关者关注的重点议题，聚焦最具影响力的领域，并贯穿全年、延伸至员工工作与生活所在的各个社区。通过开展海岸清理、植树造林、栖息地修复、食品募捐和本地合作等活动，捷普全球志愿者积极保护生态系统、增强社区建设，并推广环境教育。

在马萨诸塞克林顿镇清除了

**25袋垃圾**

在马萨诸塞德文斯镇清除了

**40袋垃圾**

在巴西玛瑙斯清除了

**40,000公斤垃圾**



在比利时哈瑟尔特坐皮划艇沿马斯河岸清除了

**12袋垃圾**

在匈牙利蒂萨新城的工厂周边清除了

**7,000公斤垃圾**



## 全球清理行动

捷普团队通过遍布全球的环境清理行动，积极保护自然环境与文化遗产。从马来西亚槟城的海岸线与比利时哈瑟尔特的水道，到匈牙利蒂萨新城、美国马萨诸塞州克林顿和德文斯，以及巴西玛瑙斯的绿色空间，员工们正在减少污染并支持当地生态系统。

在乌克兰乌日哥罗德和印度普纳，捷普团队通过参与修复历史遗址进一步扩大了其影响力——包括涅维茨基城堡以及位于阿兰迪河岸的重要朝圣地——在守护历史遗产的同时，助力构建更加可持续的未来。

在马来西亚槟城海岸线清除了

**80公斤垃圾**



接下页 >



## 植树造林与生态修复

树木在稳定气候、净化空气并为物种提供栖息地方面发挥着重要作用。2025财年，捷普全球工厂通过植树活动推进再造林工作。

**印度普纳**工厂采用了宫胁造林法（the Miyawaki technique），一种模拟自然生态系统的高密度快速生长种植法，以提升生物多样性。

**佛罗里达圣彼得斯堡**工厂的员工与自然学家携手合作，在下绿沼泽保护区种植长叶松，助力恢复原生栖息地。

**中国深圳**工厂的员工通过将闲置土地改造成生机勃勃的社区花园，庆祝“捷普亚洲低碳周”活动。该举措通过支持本地食物生产、减少运输相关排放并扩大绿地空间，倡导更加可持续的生活方式。

**多米尼加共和国巴霍斯德艾纳**工厂的员工在洛斯卡尼奥内斯海滩沿岸种植了红树林和海葡萄等本土海岸物种，有助于防止海岸侵蚀、支持海洋生物多样性、改善水质，为提升气候韧性作出贡献。



种植 **1,000** 棵长叶松以修复  
佛罗里达圣彼得斯堡自然保护区



在多米尼加共和国巴霍斯德艾纳种植  
**1,000** 株红树林和海葡萄



在印度普纳种植 **1,200** 棵  
本地树木，实现97.93%的空间  
利用率



注：捷普未将植树活动产生的碳汇计入公司全球温室气体减排进展；上述行动与我们实现运营层面于 2045 年达成碳中和排放目标的战略相互独立。



## 社区赋能

### 世界粮食日与应对粮食不安全问题

为纪念世界粮食日，我们在拉丁美洲的团队举办了一场富有创意的“食品建构”比赛，利用员工捐赠的罐头食品搭建出极具创意的造型。赛后，所有物品均捐赠给食物救助站，将团队协作与创意巧思转化为对社区的切实支持。

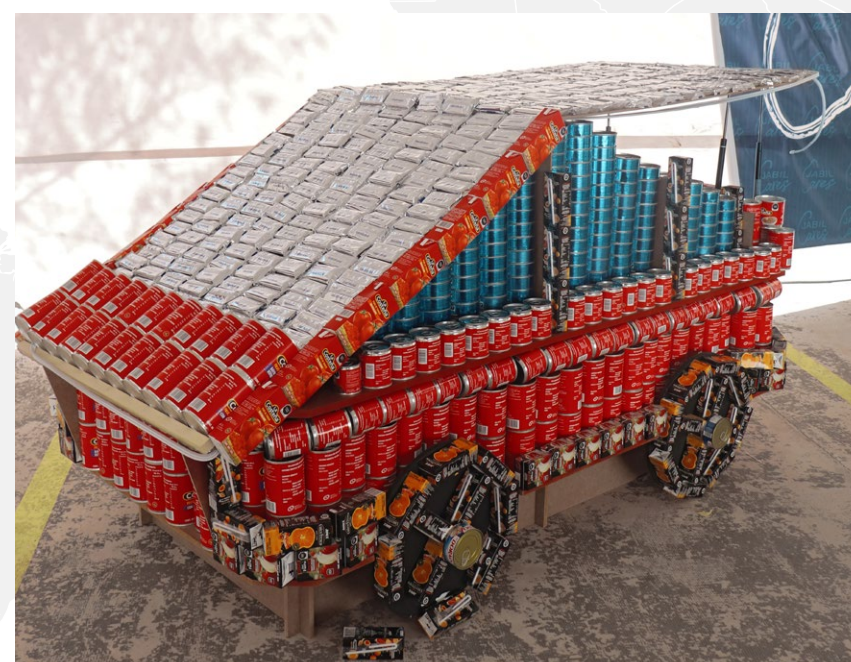
位于爱尔兰布雷和墨西哥托雷斯的团队也通过开展本地社区服务，共同应对粮食不安全问题。在布雷，员工向Wicklow Homeless 5 Loaves慈善机构捐赠食品和洗护用品。在托雷斯，志愿者为当地收容所组织了两场活动，其中一场在“油、酒和小麦”（Aceite, Vino y Trigo）收容所展开，捐赠了70件食品和卫生用品及18份礼品；另一场面向收容20名儿童的女童收容所，捐赠了187件必需品。这些活动彰显了捷普在全球范围内致力于关爱他人、赋能社区及改善社区福祉的承诺。

### 布雷

社区服务  
支持当地无家可归及  
面临粮食不安全问题的人群



### 托雷斯



食物建构比赛  
员工利用罐头食品搭建造型，所有物品均捐赠给当地食物救助站



统一行动  
遍布拉丁美洲、爱尔兰和墨西哥，  
通过捐赠物资和社区服务应对粮食  
不安全问题





## 回馈社区与守护环境

# 全球可持续发展教育与意识提升

### 乌日哥罗德

2025财年期间，捷普乌日哥罗德工厂为当地学生举办14场教育活动，持续践行对可持续发展的承诺。每场活动都旨在培养下一代的环保意识与责任感。该活动设有清晰的指导原则和可复制的实施流程，以确保形成长期积极影响。

通过与当地社区及非政府组织开展战略合作，我们在生物多样性保护方面取得了切实成效，包括支持国家公园和当地植物园建设，并通过清理杂草助力历史遗址修复。这些措施使各学校绿色项目每年减排逾18吨二氧化碳，同时也提高了公众认知、鼓励社区参与，并吸引更多游客到访当地。

通过将环境教育、社区合作和卓越运营相结合，乌日哥罗德工厂充分体现了捷普对负责任的企业公民意识和可持续发展的承诺。



每个学校绿色项目每年实现 **18吨**二氧化碳减排

2025财年举办了 **14场**教育活动



注：捷普未将植树活动产生的碳汇计入公司全球温室气体减排进展；上述行动与我们实现运营层面于 2045 年达成碳中和排放目标的战略相互独立。



## 胡志明市

捷普亚洲各工厂持续开展各项活动，倡导低碳生活方式，提升能源意识。其中包括与世界地球日同期举办的“捷普亚洲低碳周”。第五届“低碳周”围绕节能减碳实践开展了一系列丰富活动，并配套举办由专家主讲的可再生能源项目培训，内容涵盖屋顶太阳能、储能等主题，重点聚焦设计、运营和安全等方面。

其中，绿色集市 (Green Fair) 是本年度的重点活动之一。作为“捷普越南低碳行动” (Jabil Vietnam Low Carbon Campaign) 的一部分，绿色集市吸引了胡志明市工厂超过2,700名员工参与，并通过互动体验和宣传教育进一步激发员工的环保责任意识，倡导绿色生活方式，助力在整个组织内培育可持续发展文化。

这些措施带来了可量化的碳减排成效，也进一步赋能员工将低碳理念转化为日常行动，为当下和未来带来积极变化。



**超2,700名**  
员工  
参与实践活动

**第五届**  
捷普亚洲低碳周  
(与地球日同期举办)

## 蒂萨新城

为庆祝地球日，捷普蒂萨新城工厂组织了为期一周的可持续发展主题活动，旨在激发员工的环保意识并推广环保行动。该活动吸引了超过600名参与者，活动内容包括互动演示、创意工作坊以及团队挑战等，重点强调了保护环境的实用方法。

其中，重点活动包括“变废为宝” (From Waste to Product)，鼓励参与者围绕材料再利用和循环经济进行创新思考；特邀嘉宾研讨环节则聚焦蜜蜂在生态系统中的重要作用，以及日常生活中可践行的环保方式等议题展开。整个活动周期间，员工积极参与其中，体现了对可持续发展的坚定承诺以及对践行绿色生活方式的共同热情。



所有活动共计  
**超600名**  
参与者

为期  
**1周**  
的绿色生活方式倡导活动



### 构建归属感

## 携手当地体育团队为社区赋能

### 以实际行动推动社区变革

在捷普，我们相信，坚实的合作伙伴关系能够带来切实而深远的影响，而体育正是凝聚人心、连接社区的重要平台。

我们与坦帕湾海盗队（Tampa Bay Buccaneers）、坦帕湾闪电队（Tampa Bay Lightning）和坦帕湾光芒队（Tampa Bay Rays）的合作不止于赞助层面。我们与合作伙伴携手推动青少年发展、赋能女性、致敬平凡英雄，并支持退伍军人。

从打造助力学生成长的空间、倡导包容性发展，到表彰当地英雄、致敬退伍军人，捷普持续参与支持一系列促进社区发展的项目。仅在过去一年中，我们已取得以下成果：



吸引了 **3,286名**

参与者参加“她就是足球”主题周末活动（She is Football Weekend）等社区活动



通过闪电队社区英雄计划支持了 **634名** 当地英雄



动员了 **96名**

志愿者升级改造派恩斯湾退伍军人医疗机构



我们聚焦最具意义的领域持续发力，致力于在社区乃至更广范围内推动积极变革。



### 构建归属感

## 倾听、学习，以使命引领前行

捷普深知，员工之间开放透明的意见交流与反馈机制，是打造高绩效文化的重要基础。

2025财年，捷普通过“您的声音很重要”（Your Voice Matters）调研，践行倾听员工心声的承诺。调研于5月14日至6月4日在全球范围内进行，**回复率达到创纪录的92%**。这表明员工愿意积极参与其中，共同打造未来的工作环境。

本次调研进一步扩大了覆盖范围，共设置36项问题，涵盖七个类别：**安全、参与、包容、赋能、机遇、领导以及信任与诚信。**

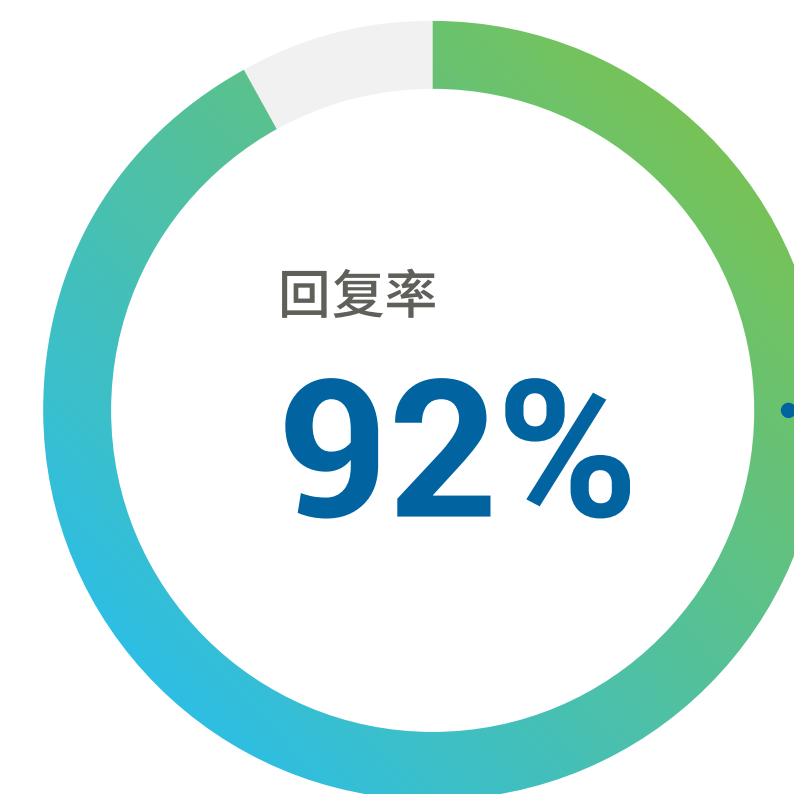
来自运营、IT等不同业务板块的员工对捷普在安全、培训和社会责任方面的承诺给予了积极评价；同时，也指出在认可机制、沟通交流以及与领导层的联系方面仍有提升空间。

为确保调研结果转化为实际行动，管理层收到了展示各团队调研结果的可视化看板，并完成结果解读、信息分享、行动制定和沟通反馈等环节。各团队的专属行动计划也被录入共享系统，以确保责任落实和后续跟进。

“您的声音很重要”调研对于支持建设健康且富有韧性的企业文化至关重要。该调研为我们提供了重要发现，为推动积极变革奠定了基础，进而提升员工满意度，并支持业务的可持续发展。



“您的声音很重要”  
调研创历史新高



#### 调研类别

- 安全
- 参与
- 包容
- 赋能
- 机遇
- 领导
- 信任与诚信



### 构建归属感

## 通过员工资源小组共同成长

为落实建设包容、互助型工作场所的承诺，捷普于2025财年推出了企业员工资源小组计划（ERG）。这是由员工自愿参与并主导的组织，旨在支持团队成员的个人与职业发展、身心健康、学习成长以及彼此联结。

各工厂设立的员工资源小组均向全体员工开放，并围绕三个关键领域开展活动。之所以聚焦这些领域，是因为它们与捷普全球各地员工的实际需求密切相关。首先，残疾包容员工资源小组（Disability Inclusion ERG）面向残疾员工、照护者，以及任何与残疾社群有关联或希望加深了解的员工开放。

女性员工资源小组（Women's ERG）由工程高级副总裁April Butterfield在企业层面发起，面向各层级员工及所有希望参与其中、从多元观点和经验中获得启发的员工开放。

除圣彼得斯堡外，蒙纽门特、苏州、奥西耶克和奇瓦瓦的当地团队也成立了各自的女性员工资源小组，以促进员工之间的交流与协作。捷普的财务团队还建立了全球女性财务员工资源小组（Women in Finance ERG），由各区域管理层共同参与，推动这一职能条线在全球范围内的协同与联结。

此外，捷普新锐人才计划（JET）为职业生涯初期的员工或任何有兴趣了解跨代际协作的人员提供支持，在圣彼得斯堡和奥斯汀设有分组。

仅在启动的第一年，就有数百名员工参与了员工资源小组举办的活动和项目。随着捷普员工资源小组不断发展壮大，我们将继续弘扬让组织更加强大的多元背景和创新理念。



全球  
5个

以上工厂设有活跃的本地分组



2025财年  
数百名

参与者  
参与了各项活动



2025财年

捷普首批企业员工资源小组成立



圣彼得斯堡的女性员工资源小组每月都会举办“咖啡聊天会”，以轻松自在的形式，借助咖啡与茶点鼓励同事增进联系、相互支持。JET的发起人Matt Crowley举办了一系列咖啡座谈会，参与者可借此机会围绕商业趋势提问、了解其职业发展经历，为自身职业规划提供参考。



### 构建归属感

## 世界各地的文化庆典

捷普的全球化布局是我们最大的优势之一。我们在全球拥有超过14万名员工，多元传统、不同视角与各地习俗在这里交汇融合，不断激励着我们前行。

在位于佛罗里达圣彼得斯堡的全球总部，捷普一年一度的“最佳实践”竞赛全球总决赛汇聚了来自世界各地的创新人才。在“文化大熔炉”活动中，决赛选手分享了各自国家的美食、礼物与故事，将一场专业交流活动升华为展现全球团结的庆典。

圣彼得斯堡

普纳



#### 全球文化庆典

在圣彼得斯堡举行的“最佳实践”竞赛全球总决赛



在印度普纳，我们的团队欢庆九夜节（Navratri）。这是一个为期九天的节日，通过讲述女神杜尔迦（Maa Durga）战胜恶魔摩西沙（Mahishasura）的故事来颂扬正义战胜邪恶。这一故事告诉我们，凭借勇气、信念和团结，善良终将获胜。为了庆祝这一节日，该工厂一改捷普标志性的蓝绿色调，换上绚丽多彩的装饰，室内回荡着传统加尔巴舞（Garba）和丹迪亚舞（Dandiya）的欢快节拍。丰富多彩的庆祝活动让团队焕发活力，从而以更加饱满的精神状态投入工作。



9天庆典活动  
九夜节庆典

接下页 >



无论是在新罕布什尔、克罗地亚、佛罗里达，还是在我们运营的任何其他地区，每一次文化交流都有助于我们分享多元视角与不同经验，使我们变得更强大、更紧密，也更具创新力。

### 在新罕布什尔的Mikros Technologies

(捷普旗下的一家公司)，团队与来自印度普纳的项目经理Ajit Ligade共同参加了汽车普迦 (Car Pooja) 仪式。这是一项印度教传统仪式，旨在为新车祈福，祈求出行平安。首席执行官Drew Matter和首席运营官Jesse McGowan通过敲椰子的方式表达对这一传统的敬意，象征谦逊和好运。



汽车普迦仪式  
与新罕布什尔的团队成员  
共同庆祝这一仪式

### 奇瓦瓦

### 新罕布什尔

### 奥西耶克

墨西哥奇瓦瓦工厂的员工制作祭坛供奉台，共同庆祝亡灵节 (Día de los Muertos) 这一文化传统。人们在祭坛上摆放食物和游戏等供品，以此缅怀纪念逝去的亲人。



### 亡灵节致敬

团队成员制作了一个祭坛，上面摆放着意义重大的供品来纪念逝去的亲人

我们最新设立的工厂之一位于**克罗地亚的奥西耶克**。该工厂以文化庆典活动纪念成立一周年。团队成员端出了自制的家乡菜肴，在增进彼此交流的同时，也加深了团队内部的相互理解。



### 多元文化庆典活动

庆祝奥西耶克工厂加入捷普一周年



### 构建归属感

## 赋能职场内外女性



### 捷普获奖女性



#### MAY YAP

首席信息官

荣获《科技杂志》“科技界百强女性”称号



#### KRISHMA KESHWARA

全球供应链副总裁

供应链女性先锋奖



#### CORINNE BAKER

供应链管理总监

供应链女性新星奖



#### NICOLE ANDERSEN

全球可持续发展合规专员

入围世界可持续发展大会  
“未来领袖奖”决赛名单

“在捷普汽车与交通运输团队工作期间，我深受几位女性领导者的启发和鼓舞，让我在这个男性主导的领域中能够以更加自信和真实的姿态前行。她们的榜样力量激励我参与到圣彼得斯堡女性员工资源小组的领导团队中，帮助捷普的女性员工与其他拥有相似经历和热情的同事建立联系。成为这个社群的一员，鼓励女性做真实的自己，在相互支持中实现个人与职业层面的共同成长。”

#### ABBY CHRISTIE

市场经理



“能够成为全球杰出女性工程师群体中的一员，我深感自豪。前辈们的开拓精神、同行们的敬业奉献，以及年轻女性自信踏入这一领域的身影，都让我坚信女性能够在这个领域中脱颖而出。”



#### TINGTING XU

高级首席DF AI工程师

“我从小就对事物的运作原理充满好奇，热衷于解决问题，这很自然地引领我走向工程领域。该领域兼具创造性与实践性，使我能将想法转化为切实可行的解决方案，也不断带给我挑战与启发。”



#### MARTA RZEMPOUCH-BORZYSZKOWSKA

制造工程师

“工程的意义在于改善人类生活，只要怀有热情与目标，每个人都能在这一领域拥有一席之地。这一天让我深刻认识到我们走了多远，也提醒我持续激励下一代有多么重要。”



#### MONICA ELIZABETH HERNANDEZ LEON

高级工作单元经理

接下一页 >



## 赋能社区女性

除了支持女性在捷普的个人与职业发展外，我们还举办各类活动促进增长、包容和福祉，为我们生活和工作的社区赋能。



都柏林

克维曾



“工程的本质在于团队协作、创新思考，以及携手解决现实世界中的问题。无论何时，都不要害怕提问，也不要害怕表达自己的想法。即使你是在场的唯一女性，你的观点依然十分重要。勇敢发声不仅能帮助你建立自信、激励他人，也将为工程领域塑造一个更加包容的未来。”



EMILY HATFIELD  
项目工程师



圣彼得斯堡

奇瓦瓦



### 她就是足球：与坦帕湾海盗队合作

捷普积极支持坦帕湾海盗队“她就是足球”主题周末活动，吸引**694名参与者**参加导师辅导和领导力专题讨论。其中包括**20名捷普新锐领导者**以及捷普邀请的**20名**来自专业协会的女性，共同搭建起跨代际交流的桥梁。与此同时，配套举行的5公里步行活动吸引了**3,286名社区成员参与**，活动筹集的资金将用于支持赋能女性的相关项目。

胡志明市



瓜达拉哈拉



贝洛奥里藏特

通过教育与音乐赋能

**超1,000名**

女性



### 贝洛奥里藏特的音乐与导师计划

20多年来，我们位于巴西的贝洛奥里藏特工厂与“成长计划”（Projeto Gente Grande）项目合作，为Sol das Gerais管弦乐团提供免费辅导和练习场地。在员工的支持下，该项目通过教育和音乐赋能了**1,000多名女性**。



## 激励下一代女性投身STEM领域

捷普的团队致力于激励年轻女性探索科学、技术、工程和数学这一充满机遇的世界。



在**马来西亚槟城**，我们的团队接待了来自圣乔治女子学校的**40名学生**，这是槟城科技穹顶“**女性科学家**”项目 (Tech Dome Penang Women in Science) 的一部分。通过精彩的STEM活动、实地参观以及发人深思的小组讨论，捷普的女性领导者鼓励学生展望一个在制造业和技术领域不受限制、勇敢发展的未来。

与此同时，在**克罗地亚奥西耶克**，我们的团队接待了来自Tin Ujević Osijek小学的女生到访，开展“STEM女性倡导者” (STEMinists) 活动。该活动旨在庆祝并倡导女性投身STEM领域，重点展现捷普女性工程师在塑造行业未来过程中发挥的重要作用。



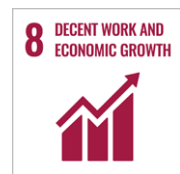
通过女性科学家计划，**40名**学生  
受邀参观捷普槟城工厂



“我最欣赏的是这里的协作氛围。与硬件工程师、数据科学家和运营团队密切合作，不仅拓宽了我的视野，也提高了我的问题解决能力。”



**JUJU CHUAH**  
高级工程服务经理



### 构建归属感

## 残疾包容实践

捷普以人为本的企业文化重视创造性思维，也珍视推动创新的独特经验。以下是我们在世界各地包容差异、促进融合的实践。

### 为残疾员工创造机会



#### 2名美国手语翻译员

#### 在圣彼得斯堡国防与航空航天工厂

捷普配备了全职员工，为听障团队成员在面试、培训、会议及职业发展过程中提供支持。

[观看视频](#)

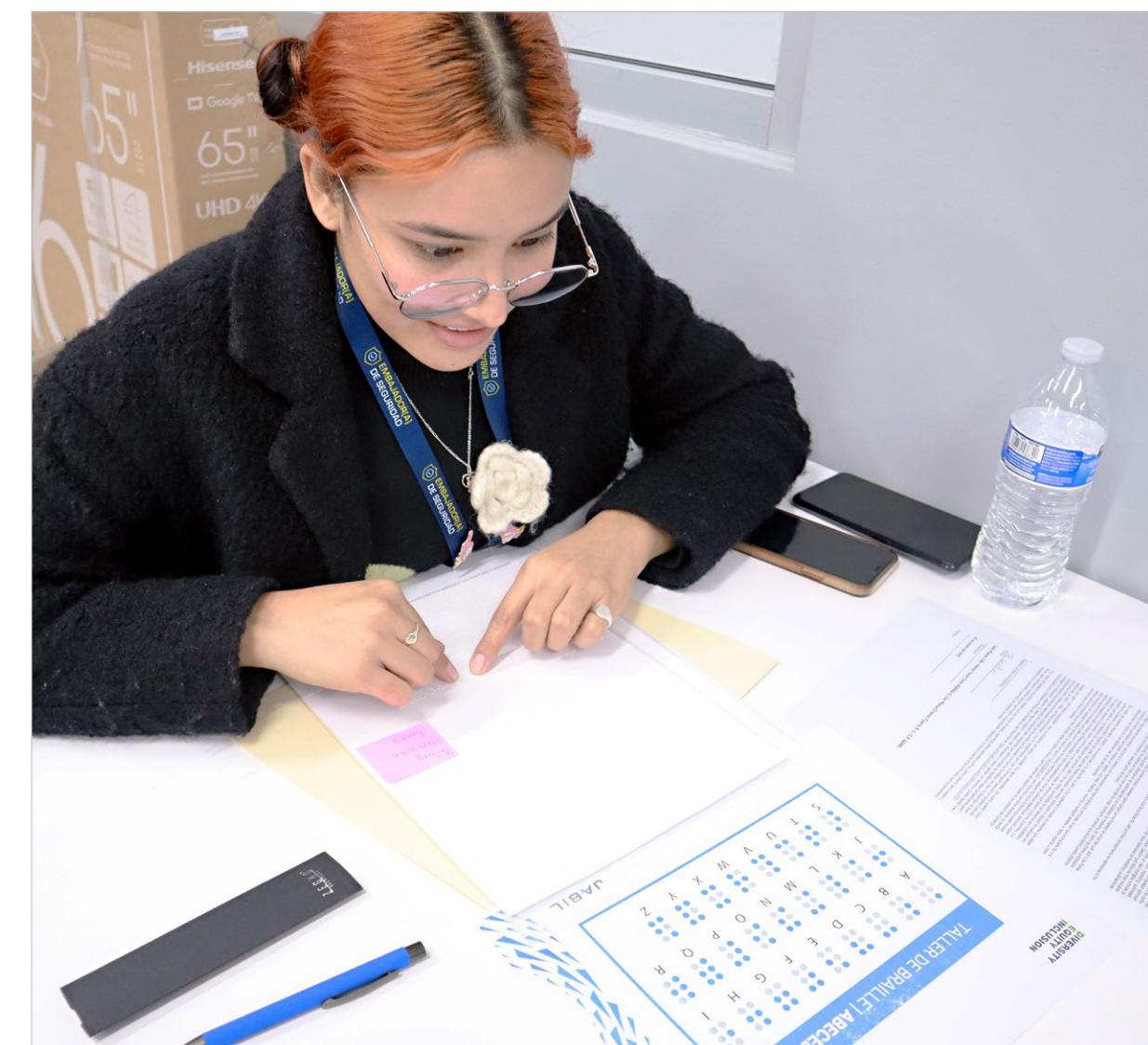
在瑞士拉龙，我们与瑞士残疾保险机构合作，为身体或认知障碍人士提供在捷普实习的机会，帮助他们在专业、友好的环境中逐步适应职场。

在墨西哥瓜达拉哈拉，我们专门开展残疾人士招聘项目，根据其具体需求提供相应福利，例如安排适配的通勤方式。

在槟城，我们通过“多元能力项目”（Diverse Abilities Program）减少残疾人士在就业过程中面临的障碍，促进机会平等。该项目于2023年启动，目前槟城工厂已与相关政府机构及槟城听障协会（Penang Deaf Association）建立合作。



全球残疾包容项目  
从实习到社区合作，  
我们为残疾人士提供支持



[接下页 >](#)



## 残疾包容意识

除了招聘工作外，捷普团队正在学习新技能，不断了解如何为残疾员工打造一个更包容的工作场所。

**墨西哥蒂华纳**工厂的一名员工为同事开设了盲文课程，帮助大家更好地理解盲文在与视障同事实现包容、无障碍交流中的重要作用。

**墨西哥奇瓦瓦**工厂为了促进与听障同事的沟通交流，专门开发了墨西哥手语课程，该课程现已上线Workday平台，面向拉丁美洲地区的员工学习使用。课程包含行业术语、捷普内部用语以及制造业设备等相关内容。

**包括瓜达拉哈拉、圣彼得斯堡和上海**工厂在内的各个团队均开设手语课程，旨在促进更具包容性的沟通，营造人人都能为捷普贡献力量的环境。

其他工厂亦定期举办教育和培训活动，包括：

### 波多黎各卡耶伊

每月举办残疾包容主题分享，邀请具有不同背景的人士参与，包括自闭症患者、唐氏综合征患者以及视障和听障人士，通过个人故事分享和亲身经历来提高人们的认知与理解。

### 中国广州

每季度举办“茶话会”，汇聚残疾员工与管理层交流各自经历、增进相互理解，推动改善工作环境。

### 波兰克维曾

该工厂通过开展世界自闭症关爱宣传活动，强调神经多样性是一种优势，接纳与包容早已成为捷普企业文化的重要组成部分。



## 推进社区残疾包容意识提升

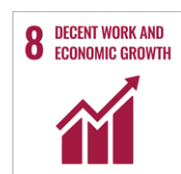
### 与坦帕湾闪电队共度“神经多样性之夜”

在“神经多样性之夜”活动中，捷普圣彼得斯堡团队邀请了**10家**服务于神经多样性人群的机构，共同庆祝这一包容性主题活动。活动期间，参与者还参加了现场竞赛，共同设计纪念冰球，以提升坦帕湾社区对神经多样性群体的认知，促进理解与接纳，更好回应社区需求。



在爱尔兰沃特福德，捷普团队与当地服务机构Autastic合作，帮助员工更好地理解如何与神经多样性人士共事，并给予他们更多理解与尊重。相关专家还就照明、声音和温度等环境因素与工厂管理层进行了交流，探讨如何为神经多样性员工进一步打造一个无障碍且更舒适的工作环境。





## 重视健康与福祉

# 捷普全球员工健康与福祉承诺



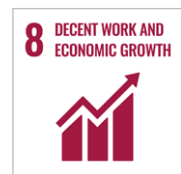
在捷普，员工始终是我们一切工作的核心，可持续发展工作亦不例外。提升员工福祉对于打造充满活力且富有韧性的工作场所和社区至关重要。

捷普在**健康与福祉**方面的目标十分明确：营造一个让员工能够优先关注身体健康、心理健康和职业健康的工作环境。为落实这一目标，捷普建立了较为完善的支持体系，提供相关工具、资源，以及促进个人成长和自我实现的机会。

捷普的**员工援助计划 (Employee Assistance Programs)** 面向所有地区的员工，为其提供免费且保密的心理健康及社会支持服务，无需个人承担费用。

此外，捷普还与**健康管理平台Asset Health**建立合作，为公司整体福祉战略提供支持。该合作涵盖丰富的健康福祉内容、挑战活动、教育资源 and 各类项目，助力提升每一位员工的福祉水平。





## 重视健康与福祉

# 强健心智，成就强大团队：捷普心理健康关怀

在捷普，心理健康不仅仅是一句口号，更是一项坚定承诺。依托遍布全球的业务布局，捷普建立了较为完善的项目、资源和文化倡议体系，致力于提升员工的情绪、心理和社会福祉。

捷普每月通过内部沟通和网络研讨会，向员工提供及时的心理健康资源和信息支持，鼓励员工全年关注这一议题。面对可能遇见的偏见，部分人选择放弃求助，保持沉默。对此，捷普明确表示，关爱每一位员工，并将其视为完整独立的个体，是公司始终坚持的承诺。

在**都柏林**，捷普积极参与全球“Movember”运动，旨在提高人们对男性心理健康、生理健康以及自杀预防问题的关注。员工通过蓄须、举办烘焙义卖以及销售手工装饰品等方式**筹集4,000欧元，捷普按等额配捐，筹款总额达8,000欧元。**

为进一步加强面向员工的心理健康资源，捷普还开展了心理健康急救（Mental Health First Aid）培训。在都柏林，已有**12名员工**接受了心理健康急救培训，另有两名管理人员获得“心理健康急救讲师”（Mental Health First Aid Instructors）认证，未来将为公司各业务领域的管理者开展培训，帮助管理者识别员工可能面临的心理健康挑战，并以更具同理心的方式做出有效回应。这体现了捷普在企业文化建设中对心理健康的高度重视。

捷普的心理健康项目体现了全面、包容且积极的员工福祉理念。我们致力于培养重视心理健康、消除偏见的企业文化，赋能员工以最适合的方式关爱自身健康。我们为此深感自豪。



MOVEMBER活动捐赠总额

**8,000欧元**



都柏林

**12名**

员工接受心理健康急救培训



## 重视健康与福祉

# 活力前行：身体健康与福祉

体育活动不仅能改善健康状况，还能增强心理健康，促进人与人之间建立联系。

捷普的全球团队正通过运动恢复精力、缓解压力，增强社区归属感。无论是团队健身挑战、步行小组，还是覆盖全厂的健康活动，这些举措都为员工的个人成长提供支持，营造出一个充满活力、彼此联结的工作环境。

## 与捷普一起“行走世界”

2025财年，捷普健康与福祉团队协调开展了一项全球步数挑战活动。在友好竞争的激励下，员工以个人或团队为单位积极参与步行、锻炼和各类运动。

全球步数挑战吸引了**3,111名参与者**，累计记录了**543,403,686步**，约合**271,702英里**，相当于绕地球**10.9圈**！

来自**印度、奥地利和中国**等地的优秀个人和团队在全球范围内受到表彰。各区域的员工广泛参与其中，这表明保持身体健康是一段需要共同投入的旅程，每一步都算数。



## 有针对性的预防保健

捷普对员工身体健康的重视，并不止于鼓励员工践行更加积极的生活方式。在**乌克兰乌日哥罗德**，捷普通过预防性健康关爱项目，为**207名女性**提供了乳腺X光检查，为**507名员工**提供了眼科咨询，以促进疾病早发现、早治疗，提高员工健康意识。

在**瑞士**，捷普为因病或受伤处于康复期的员工实施返岗支持计划。驻厂护士会根据员工的个人情况进行评估，帮助其顺利、平稳地重返工作岗位。这项举措持续开展，有助于促进职场包容，也帮助员工以更自信、更安全的状态重返岗位。





## 灾难救援

# 心系员工，共御连续风暴

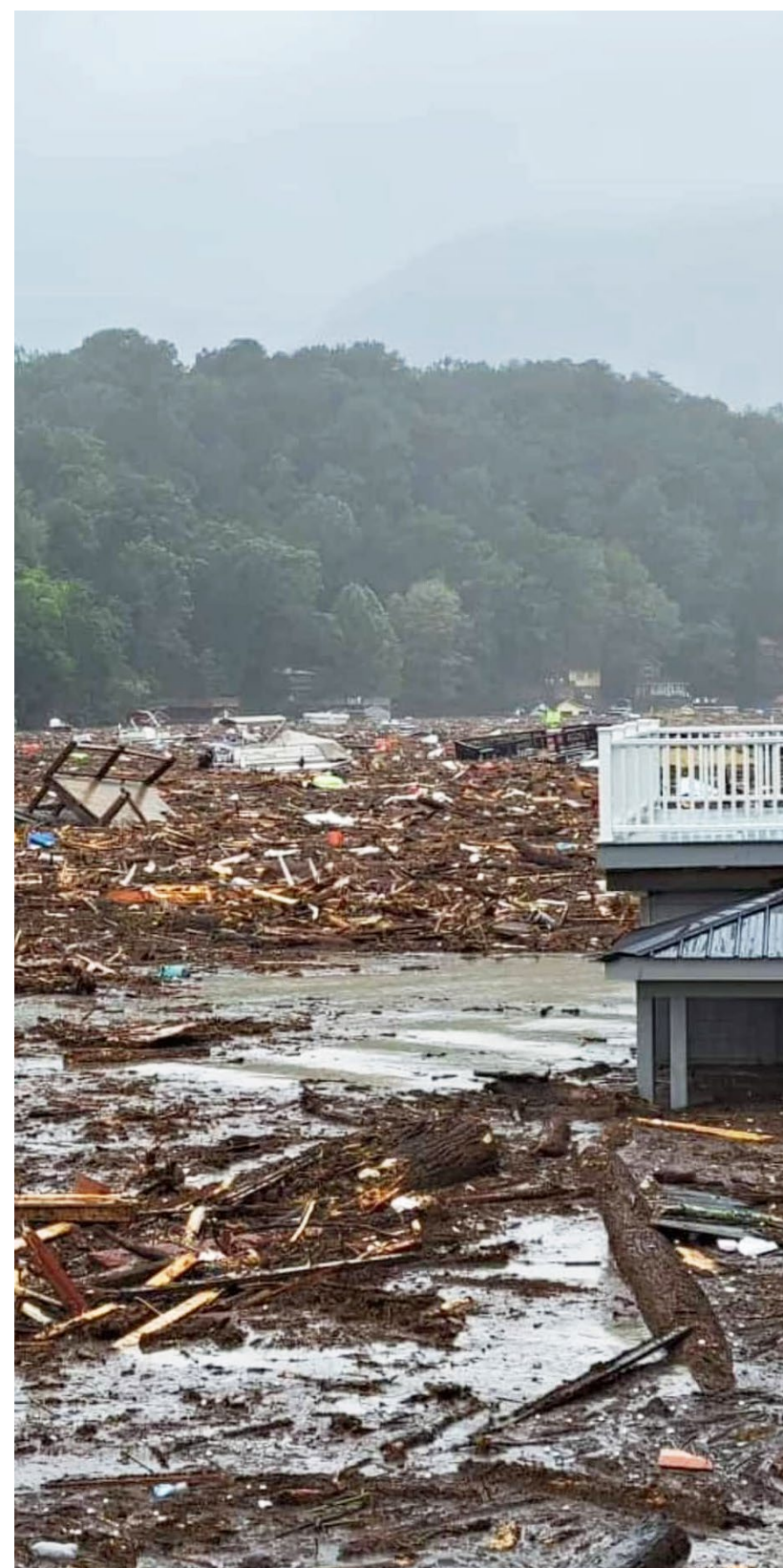
捷普关爱基金会（Jabil Cares Foundation）是捷普依据美国《国内税收法典》第501（c）（3）条设立的非营利机构，致力于为主要住所因自然灾害或其他符合条件的灾害而受影响的员工提供支持，在员工因灾撤离、流离失所、受困或受到其他重大影响时给予帮助。

2024年秋季，两场大型飓风对捷普员工造成了严重影响。9月24日，“海伦妮”首先袭击了坦帕湾地区，引发大范围洪灾，随后北上在北卡罗来纳西部引发“百年一遇”的严重洪灾。仅数日后，三级飓风“米尔顿”在捷普圣彼得斯堡总部南侧登陆，带来时速超过100英里/小时的阵风。

两场飓风共影响了**3,500多名捷普员工**。虽然没有人员伤亡，但许多员工在重建家园和恢复正常生活方面面临重大挑战。捷普关爱基金会迅速响应，提供资金援助和其他支持。

全年，捷普灾害救助基金委员会（Disaster Relief Fund Committee）定期召开会议，审议员工援助申请，最终向佛罗里达和北卡罗来纳的504多名员工提供了**1,143,487美元**的灾难援助。这些困境也让我们更加团结，进一步弘扬了捷普“做正确的事”的企业文化。员工也积极行动，相互支持，为救助工作筹集了近80,000美元。

基金会的灾害救助工作不仅惠及捷普员工，还为两次受灾地区的食品救助站提供支持，确保受灾社区能够持续获得食物供应。



“我真的不知该说什么……捷普是最棒的！我对公司提供的支持深表感谢，能够在如此卓越的公司工作令我倍感自豪。公司能够做到这一点实在令人惊叹。太棒了。”

员工

“我想对您的慷慨帮助表示衷心感谢，我和我的妻子都感动落泪。捷普是一家非常出色的公司，能够在这里工作是我们的荣幸，这里给人的感觉更像是一个大家庭，而不仅仅是一个工作场所。”

员工

接下页 >



### 携手坦帕湾食物救助机构 (FEEDING TAMPA BAY) 分发餐食

在捷普关爱基金会资金支持下，该救助机构恢复了面向坦帕湾及周边社区的服务，更好地帮助因停电及易腐食品变质而受到影响的人群，确保相关家庭在灾后恢复过程中持续获得稳定的食物供应。

在这笔资金的支持下，该救助机构得以向本地区灾后重建生活的个人和家庭分发**19,841磅**营养食品。除满足紧急需求外，这笔资金还进一步扩充了捷普社区合作伙伴的应急食品储备，提升了社区韧性以及未来应对危机的准备能力。



### 携手圣彼得斯堡免费诊所 (ST. PETE FREE CLINIC) 提供基本服务和资源

相关资金支持帮助受灾群体获得关键公共服务和社区资源，通过对接法律援助、家庭支持服务以及补充营养援助计划 (SNAP) 申请协助等资源，进一步增强了对受灾群体的帮扶力度。这些举措帮助相关人群在困难时期维持生活稳定，增强应对风险的韧性。

通过精准援助，共发放了**473张公交日票、41张周票和13张月票**，帮助个人获得基本服务、就业和教育机会。此外，向**1,910个家庭**提供了**6,319包**尿布，减轻了家庭经济负担，满足了关键需求。同时，还帮助**337名**个人获得了重要身份证明文件，为其申请工作、住房和政府援助创造了条件。



分发灾难援助资金总计

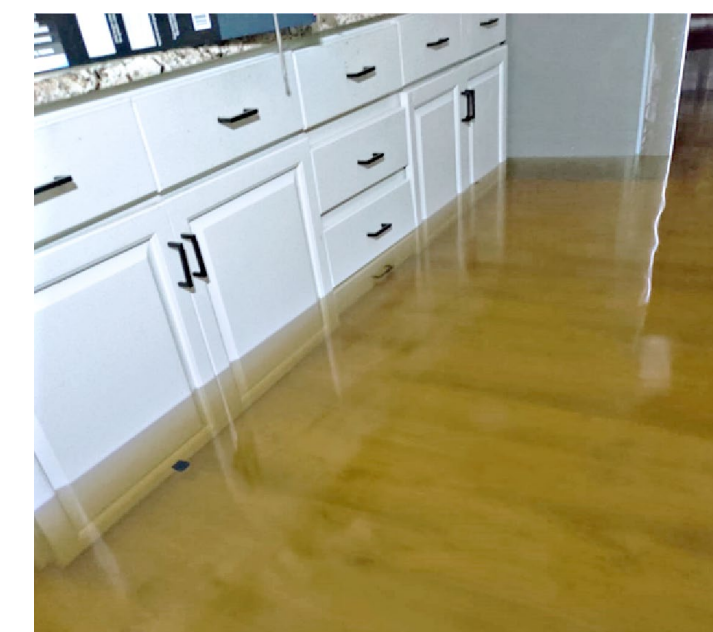
**1,160,276美元**



帮助了

**508名**

员工



“我想对捷普关爱基金会提供的灾难援助表达诚挚的谢意。在这段艰难时期，基金会的慷慨相助对我和我的家人意义重大，我们对此深表感谢。”

员工



### 携手大都会关怀机构 (METROPOLITAN MINISTRIES) 为流离失所的员工及其家庭提供支持

捷普关爱基金会通过提供应急物资、支持服务、资源中心、心理健康关怀以及资金援助等方式，为居住在佛罗里达希尔斯伯勒、帕斯科和皮内拉斯受飓风影响的居民提供救助。

这笔救助资金为受灾家庭安排了共计143晚汽车旅馆临时住宿，为因飓风而流离失所的家庭提供了安全稳定的临时住所。此外，基金会还分发了近**1,000美元**的礼品卡，帮助受灾居民购买食品、卫生用品和交通服务等必需品。直接向受飓风影响的家庭配送了超过**4,000份**营养餐，缓解居民燃眉之急，支持灾后重建工作。



### 携手MANNA食物救助站为社区提供餐食

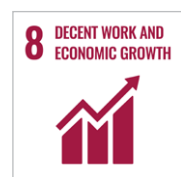
捷普关爱基金会提供的资金帮助这家北卡罗来纳西部的救助机构在遭受飓风海伦妮重创后重建设施并恢复运营。

这笔资金用于制作**60,000份**餐食，同时还发挥了资金衔接的作用，助力MANNA食物救助站为社区提供食物援助，支持其合作机构，为长期恢复与社区振兴贡献力量。



“这太棒了！我和我的丈夫对捷普的这一善举永远心怀感激。我在这里工作了近25年，我非常高兴能够坚持这么久，这证明了捷普真的关心员工！！”

员工



## 捷普的安全与诚信文化

# 培育“勇于发声”的企业文化

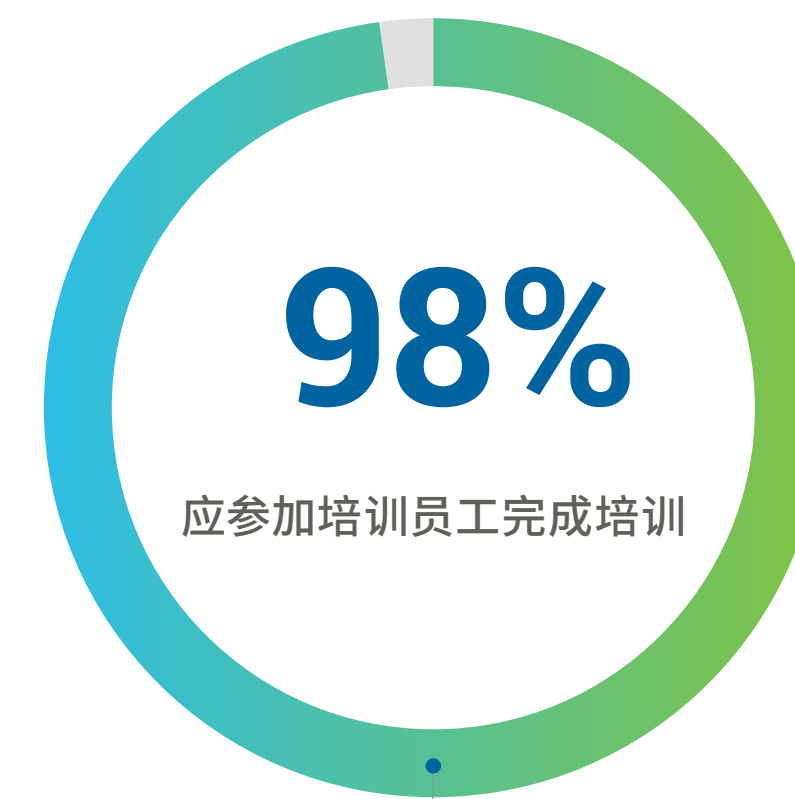
在捷普，恪守诚信是全体员工共同承担的责任。我们相信，信任、问责和道德行为，是构建价值导向型企业文化的基础。正因如此，员工能够勇于发声、主动提问，并始终坚持做正确的事。通过企业《行为准则》以及“勇于发声诚信节”（Speak Up Integrity Festivals）等举措，捷普持续营造开放对话的空间，进一步强化对诚信的坚定承诺。

## 捷普《行为准则》以明确标准赋能员工

捷普的《行为准则》明确了指导公司决策和员工行为的运营标准，强调每一位员工既有责任践行公司的价值观，也有权利在发现不当行为时主动发声。《行为准则》体现了我们的身份认同和价值主张，确保我们在携手打造更加美好、更负责任未来的同时，始终坚守最高诚信标准。

2025年7月，我们推出最新版《行为准则》培训，重点强调诚信与可及性。员工反响十分积极：98%的应参加培训员工完成了培训，创下迄今为止最高参与率。这一成绩体现了团队对践行捷普价值观的坚定承诺。

但培训只是一个开始。自2021年以来，捷普的全球工厂持续举办由合规团队主导的相关活动，通过真实场景案例分析、开放式讨论和互动学习等方式，让《行为准则》落到实处。这些举措不仅帮助员工理解准则“写了什么”，更帮助他们认识到“为什么重要”：我们做出的每一个决定，都在塑造捷普成为什么样的公司，以及我们要建设怎样的未来。



迄今为止  
捷普最高的参与率



表现了  
鲜明的全球诚信与问责文化



在全球各地  
强化透明、道德与赋能

接下页 >



## “勇于发声诚信节”：让诚信理念在全球范围内深入人心

为了能以更生动、更有效的方式传递捷普的价值观，全球道德与合规团队（Global Ethics and Compliance team）发起了“勇于发声诚信节”系列活动，帮助全球员工更好地理解诚信理念，切实感受到其现实意义，并积极参与其中。

这些活动主要由我们欧洲和亚洲各工厂团队牵头举办。不同于传统培训方式，“诚信节”通过营造开放对话、实践体验和彼此交流的空间，让员工更深入地理解诚信要求。从寻宝活动、合规知识竞答，到主题分享和抽奖环节，每场活动都结合当地文化特点进行设计，在增强参与感的同时，持续强化捷普对道德行为与透明度的承诺。

2025年，捷普位于佛罗里达圣彼得斯堡的公司总部举办了首届诚信节活动“勇于发声，圣彼得斯堡！”（Speak Up, St. Pete!），吸引了200多名员工参与。活动期间，合规和人力资源部门负责人就贸易合规、采购诚信以及利益冲突处理等主题进行了专题演讲。

随着全球更多工厂陆续规划开展相关活动，这一项目持续拓展，不断赋能员工勇于发声、主动提问，并以寓教于乐的方式践行捷普的价值观。



超200名员工参与圣彼得斯堡活动



鼓励员工勇于发声，秉持诚信理念引领发展





## 推动可持续合作及行业共建

# 战略合作的力量

可持续发展无法凭一己之力实现，而是建立在协同合作、共同学习和集体行动之上。正因如此，捷普持续通过战略合作在全球可持续发展领域发挥引领作用，不断放大自身影响力并加快创新步伐。

作为World 50 Group旗下可持续发展领袖（Sustainability Leaders）社群的积极成员，捷普与全球可持续发展专业人士及企业保持联系、交流见解，提升最佳实践，共同推动环境与社会责任实践不断发展。通过定期交流并开展思想引领活动，例如今年在美国年度会员交流会和全球大会（U.S. Member Exchange and Global Congress）上的分享，我们不仅为全球可持续发展对话作出了贡献，也在这一过程中不断完善自身战略。

6月，捷普在佛罗里达圣彼得斯堡的总部举办了可持续发展领袖美国成员交流会（Sustainability Leaders U.S. Member Exchange），接待了来自不同行业和地区的可持续发展专业人士。本次活动以“塑造未来可持续发展格局：变化中的创新、韧性与影响力”为主题。活动期间：

### 1.

全球合规总监Linda Weber和全球业务可持续发展分析师Meghan Gregoire分享见解，重点阐述捷普的战略和人工智能驱动的方案。

### 2.

首席合规官Thomas Cetta发表主旨演讲，主题为如何在不断变化的监管环境中应对全球合规挑战。

### 3.

分组讨论则聚焦多个议题，包括人工智能在可持续发展中的未来应用、提升可持续发展职能适应性的策略，以及金融与监管在实现2030可持续发展目标中的作用。



**可持续发展领导力**  
通过合作而非孤立实现



**包容性**  
汇聚供应商与当地可持续发展领导者，扩大社区参与



**国际认可**  
获顶尖首席可持续发展官组成的专家小组认可



**协作**  
推动人工智能创新、韧性建设和集体行动



# 运营和资源

我们致力于通过高效资源管理、创新性减废举措和前沿解决方案，尽可能降低对环境的影响。这一坚定承诺正推动我们朝着全球最先进、最值得信赖的制造业解决方案提供商这一愿景不断迈进。

- 节能降耗 →
- 减废降污 →
- 节约用水 →
- 互联互通 →



**MICHAL WIERZCHOWSKI**  
运营与数字化转型副总裁

数字化是支撑捷普在全球运营网络中实现更高效、更透明、更负责任运营的基础能力。运用数据、自动化和先进分析技术，我们持续减少浪费、提高能效，推动运营在各层级作出更明智的决策。这些能力直接支撑我们的可持续发展战略，帮助我们不断扩大负责任制造实践的覆盖范围，同时持续为客户提供高效率、高质量和高价值服务。



## 节能降耗

# 打造未来节能工厂

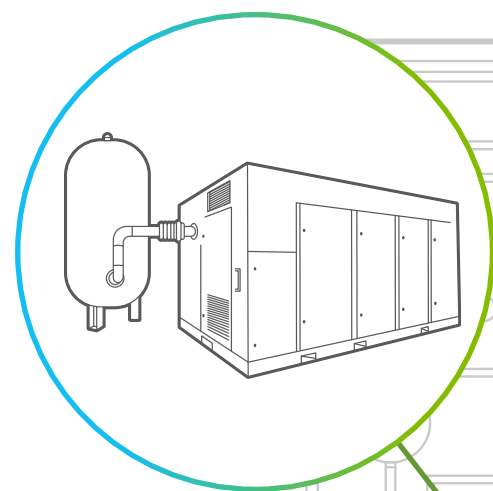
降低运营中的能源消耗是捷普温室气体排放管理战略的重要组成部分。以下列举部分工厂在节能降耗方面的实践案例：

### 空气压缩机

无锡机械工厂着力解决以下两项关键问题：一是老旧空气压缩机效率持续下降，二是压力容器老化问题。为推进可持续发展并提升运营效率，工厂采用了“压缩空气供应服务”模式，与供应商合作，由其提供并维护先进高效压缩机。该方案显著改善了能源性能，实现工厂固定压缩空气单位成本下降**28%**。

固定压缩空气单位成本降低

**28%**

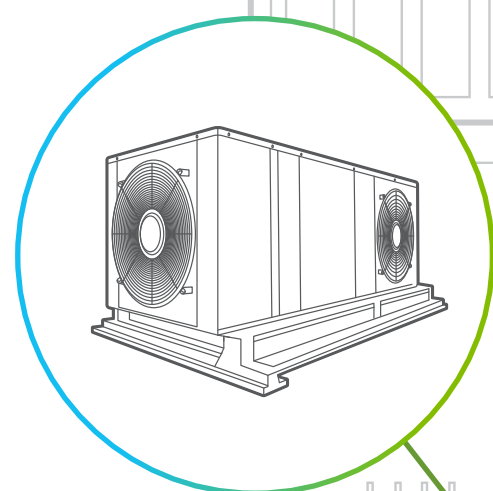


### 智能空调控制系统

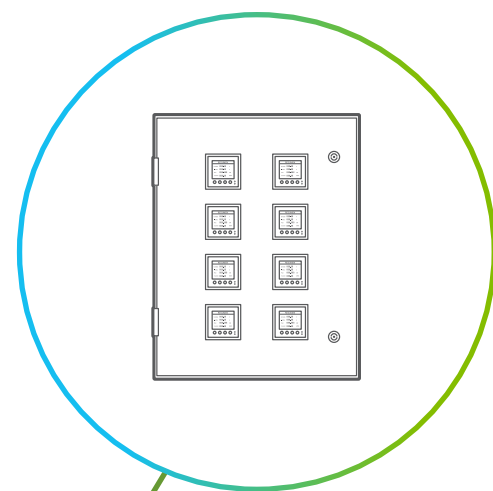
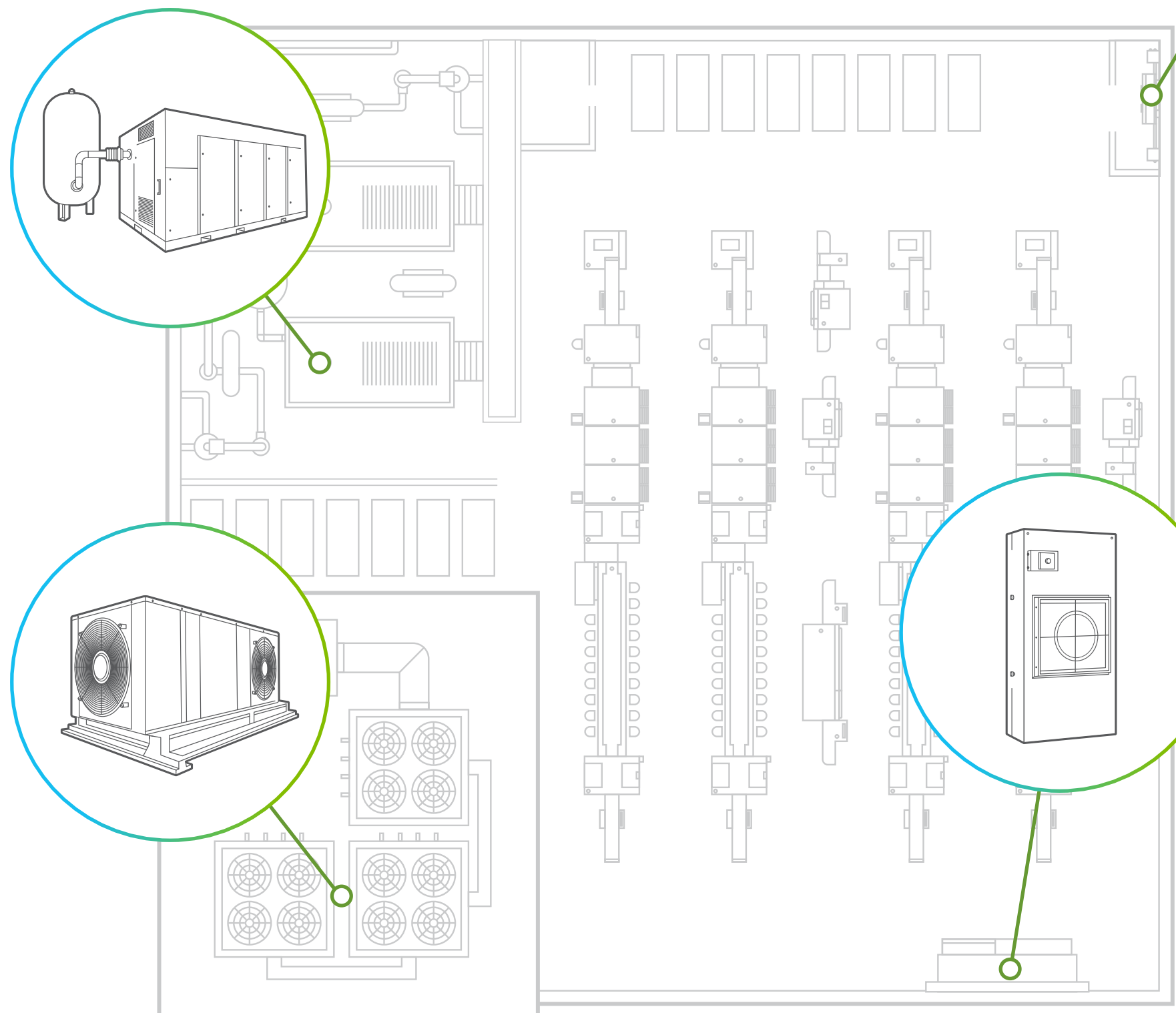
黄埔FATP工厂实施了一套智能化集中暖通空调（HVAC）控制系统，将所有空调设备纳入统一管理，并结合外部气候条件以及各车间温湿度等实时数据，对系统运行进行动态优化。该智能系统提升了整体运行效率，使暖通空调系统年度能耗降低了**10%**。

暖通空调系统年度能耗降低

**10%**



中国其他四个工厂均已采用



支持

与节能目标保持一致

能源强度降低

**17%**

工厂总排放量减少

**7.5%**

### 楼宇管理系统

奇瓦瓦工厂设施部署了楼宇管理系统（BMS），用于监测并优化生产区域的能源消耗。该系统可实时显示各生产线在其最大产能下的能效表现。基于这些信息，工厂能够评估实际能耗情况是否与节能目标一致，并识别可进一步优化空间。

### 能源管理流程

在克维曾工厂，团队成员实施了一项战略性能源管理计划，既包括随手关闭不必要设备等简单日常举措，也包括更换符合最新能效标准的老旧基础设施。这些改进措施帮助该工厂实现能源强度同比降低**17%**，排放量减少**7.5%**。

在峇都加湾工厂，设施团队在2025财年实施了多项措施提升工厂能效，包括将洁净室风扇过滤器单元从交流电转换为直流电、提高冷水机组设定温度、在生产线上采用节能LED照明、优化生产工艺风扇的使用等。得益于这些改进措施，该工厂年度碳足迹减少**5,160吨二氧化碳当量**排放。

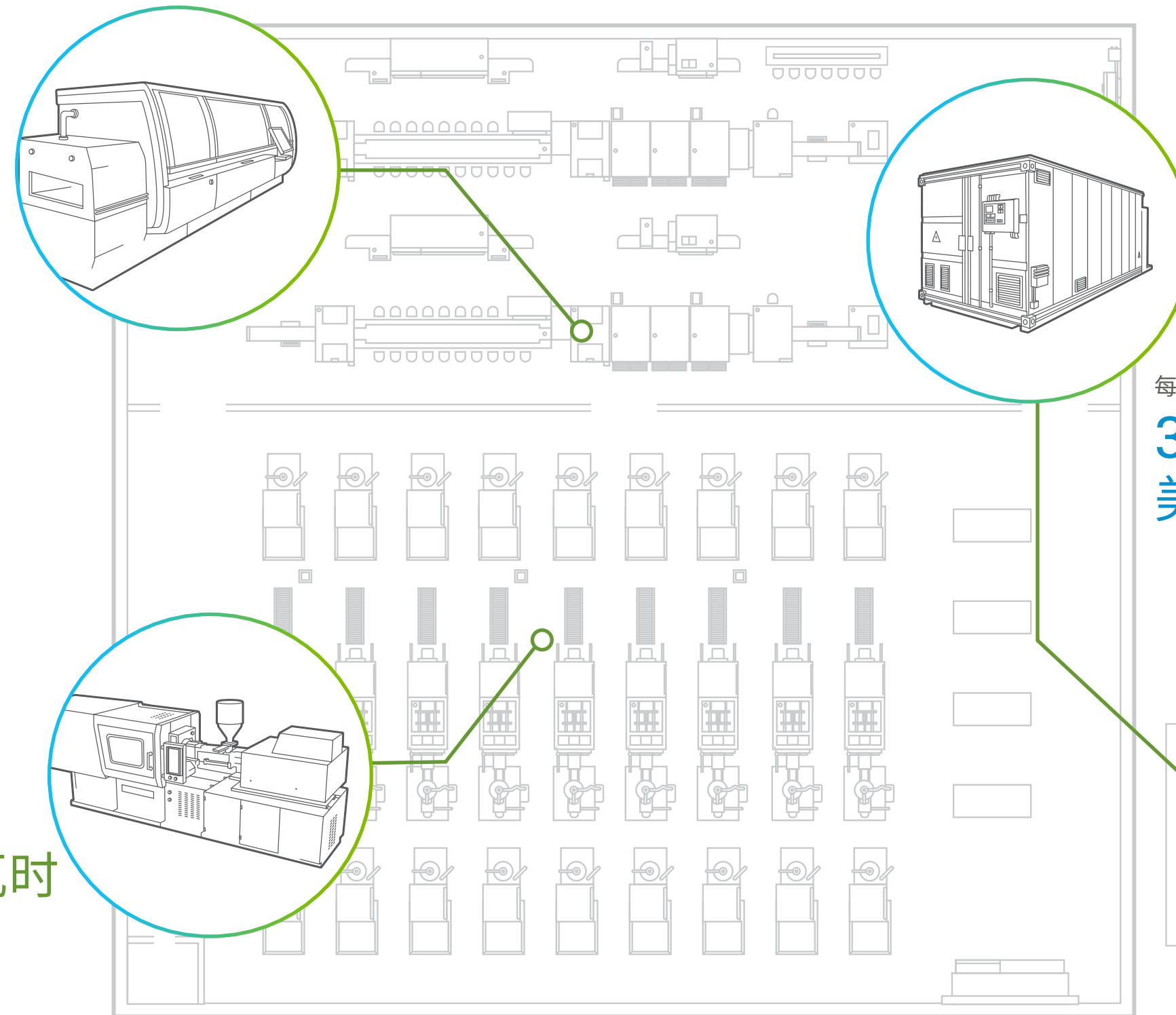
接下页 >



### 波峰焊机优化

胡志明工厂生产团队在完成价值流梳理后发现，通过一台波峰焊机持续运行替代两台设备分时运行的方式，可优化PCB焊接操作。这一改进使工厂2025财年二氧化碳当量排放减少**118吨**，同时降低了能耗和维护成本，提升了设备利用率和整体流程效率。

2025财年减少  
**118吨**  
二氧化碳当量排放



能源消耗减少  
**6%**

每月节省电费  
**363,000**  
美元

### 储能

槟城工厂安装了电池储能系统，以充分利用场内太阳能电池板产生的电力。该系统提供灵活可调的能源来源，在用电低谷期储存富余电能，在用电高峰期向捷普电网输送储存的电能。稳定的能源供给使能耗管理更可预测，实现能耗下降**6%**，每月平均节省电费**363,000美元**。

### 设备互联

深圳工厂开发了一套跨设备通信模型，可执行定制化指令，在注塑机及外围设备因异常情况需要停机时实现实时响应。该模型避免了人工停机流程耗时较长所造成的能源浪费和额外碳排放，每年为工厂节省**1,035兆瓦时**电力，减少**982吨**二氧化碳当量排放。

年减少  
**982吨**  
二氧化碳当量排放

年节约电力  
**1,035兆瓦时**

在亚洲、欧洲和美洲各地工厂得到广泛应用



## 减废降污

# 员工助力推动实现零废弃目标

在捷普，我们对可持续发展的承诺根植于贯穿卓越制造的改善理念（Kaizen principles），其核心在于赋能员工、优化流程并消除浪费。在全球运营过程中，员工始终秉持这一理念，通过减少材料使用、推动再利用和加强回收利用，持续朝着零废弃目标迈进。以下案例展示了各地团队如何将切实行动转化为可量化的环境成效。

### UL2799 “零废弃填埋” (UL 2799 Zero Waste to Landfill) 认证

2025财年，捷普持续迈向零废弃目标，越来越多工厂获得**UL2799 “零废弃填埋” 认证**，其中包括4项铂金级认证和1项金级认证。

UL2799 “零废弃填埋” 标准是一套严格的验证框架，用于管理核实制造过程中的废弃物流。要获得铂金级认证，工厂必须实现100%的填埋转移率，即不再向填埋场转移废弃物；金级认证则要求工厂填埋转移率达到95%至99%。只有在非热处理转移率达到90%后，工厂方可在有限范围内采用经批准的废弃物转化能源方式。

**捷普已有14%的工厂经第三方鉴证，实现了90%或以上的填埋转移率。**随着越来越多的工厂逐年实现“零废弃填埋”，捷普持续推进全球制造模式，推动效率提升、创新发展与环境责任协同并进。

### 智能助焊剂管理系统

**黄埔工厂**的一支跨职能团队借助人工智能和数字化解决方案，对日常焊接流程进行重新设计，不仅优化了该厂区的助焊剂消耗、有效控制有害排放，还为可持续制造效率树立了新的标杆。

### 个人防护设备回收

捷普**埃尔迈拉工厂**和**格尼工厂**的团队正推动原本送往填埋场的防护设备实现再利用。工厂与供应商和员工合作，建立了个人防护设备回收项目，每年避免数千磅手套和洁净室服装进入填埋场。这表明，即使是流程中的细微改进，也能带来实实在在的环境效益。

### 逆向物流回收项目

通过逆向物流，**贝洛奥里藏特工厂**找到了一种更高效的方式，让有价值的材料继续发挥作用。该工厂的料管回收项目每月回收数百个元器件，体现了细小的设计改进也能带来显著的可持续发展效益。



**14%**

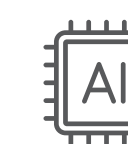
的捷普工厂已实现

**≥90%**

填埋转移率



2025财年**获得4项铂金级和1项金级**  
UL 2799 “零废弃填埋” 认证



**AI优化焊接**  
提升助焊剂效率，减少有害排放



每年避免**数千磅**  
手套和洁净室服装进入填埋场



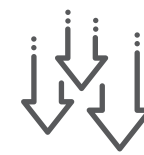
每月回收利用  
**数百个元器件**

[接下页 >](#)

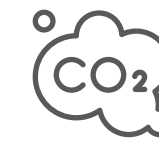


## 高级油雾分离器

苏州工厂开发了一套高级油雾分离器，可对加工设备中的油液进行回收再利用，使危险废弃物和用电量均减少了一半以上，同时降低成本，为绿色制造效率树立了新的标准。



苏州工厂危险废弃物和能耗  
降幅>50%



将不可回收塑料和硅胶转化为可重复使用的原材料，**每年减少排放10,000吨二氧化碳当量**

## 推动塑料和液态硅胶的价值回收

台中工厂的工程师开发了一套闭环工艺，将原本无法回收的塑料和液态硅胶部件分离出来，转化为可重复使用的原材料。这项创新技术推动原本焚烧处置的废弃物实现再利用，**每年减少18,000吨二氧化碳当量排放**，为捷普实现循环经济目标提供有力支持。

## 减少电子废弃物

在阿尔伯克基工厂，员工通过创新方式让电子设备免于直接报废。当笔记本电脑、台式电脑或打印机达到使用寿命后，工厂会回收其中仍可正常使用的部件，用于维修其他设备，从而**减少电子废弃物，延长有价值设备的使用寿命**。





## 节约用水

# 节约用水项目

### 智能水管理赋能无锡工厂提质增效

2024年，捷普无锡工厂曾面临一项管理难题：每年需处理和管理超过96万立方米的工业及生活废水，但仅靠人工难以及时发现泄漏、溢流等异常情况。认识到智能化管理的必要性后，工厂启动了水资源管理升级项目。

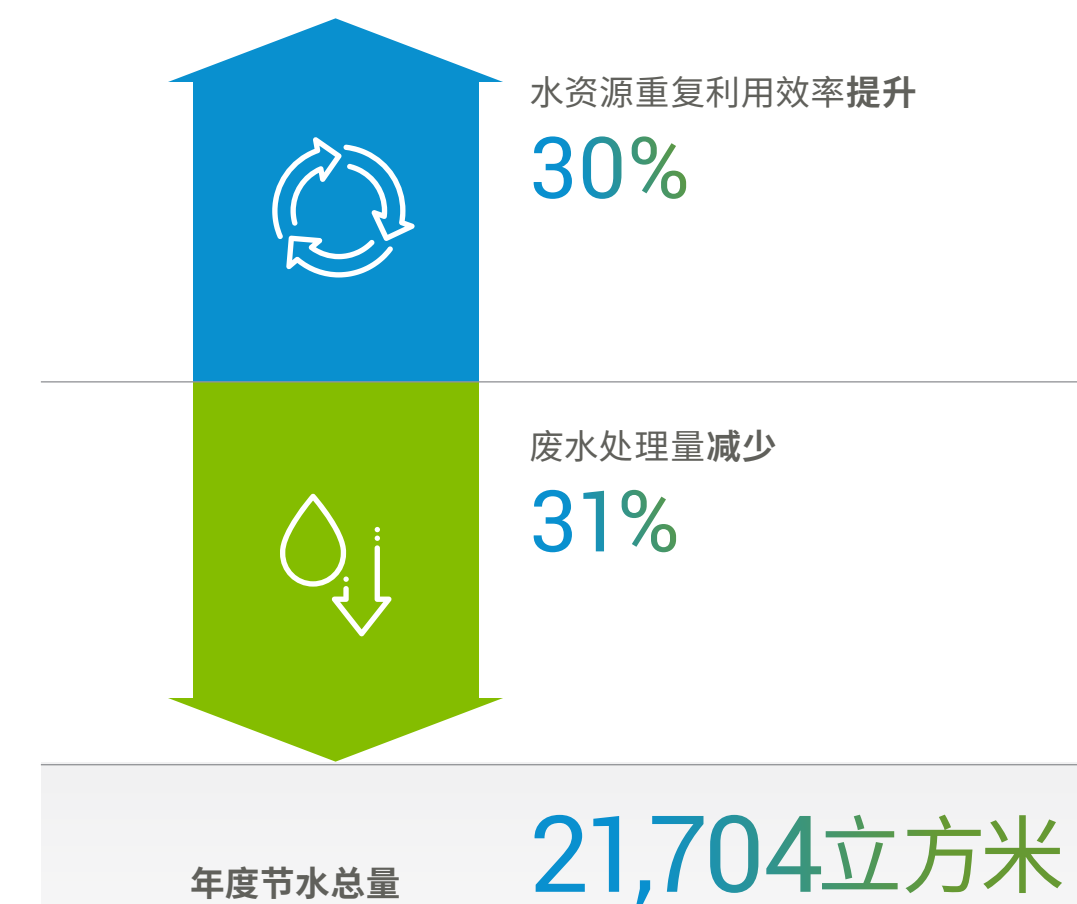
我们的团队构建了一套集成物联网和人工智能技术的智能系统，可全天候监测水流。配备数据模块的流量计现已接入集中式可视化平台，可对水量和水质进行实时分析并自动预警。由人工智能和地理信息系统（GIS）驱动的数字孪生系统提供预测，通过分级回收将**水资源重复利用率提升了30%以上**。该系统还将化学需氧量（COD）由平均306 mg/L调整至413 mg/L，在充分满足监管要求的前提下，避免过度处理。

项目取得了显著成效。**全年废水处理量下降了31%，节约用水21,704立方米**。基于已验证的应用效果，这一解决方案有望在更多工厂推广应用。

除了改善运营外，该项目也进一步提升了公司的ESG表现。通过更精准的水资源管理，工厂不仅提高了产品质量，也获得了客户及环境、健康与安全（EHS）管理层的认可。无锡工厂的智能水管理系统现已成为捷普内部可持续创新的示范案例。



#### 废水处理年度成果





## 普纳废水回收倡议推进实现节水目标

为了支持捷普节约用水的目标，普纳工厂创新推出废水回收解决方案，体现了我们致力于保护自然环境和生物多样性的承诺，从而降低工业运营对环境造成的影响。

该项目旨在解决两个问题：一是设计符合严格工业标准的水处理系统，二是引入自动化能力，实现实时监测。最终方案是建设一座定制化再生废水处理站，配备基于传感器的自动化系统和实时监测系统。这一配置确保在全厂范围内对水质参数进行精确控制，并实现高效回收。

目前，该废水处理站每年可回收29,000立方米水，远高于原定7,000立方米的目標。节约的水量足以满足221,192人每日用水需求、保障73,730个家庭用水、维持119万棵树木生长。

除提升运营效率外，该项目还有助于在当地社区推广良好实践，进一步彰显了我们作为负责任环境守护者的担当。普纳工厂的成功表明，智能水务解决方案不仅能够长期支持节水目标，也能带来可量化的可持续发展成效。



每年回收利用

29,000立方米

水资源



是原设计目标的

4倍

### 影响当量

普纳的智能废水回收系统结合自动化技术与实时监控，节约的水量足以维持：





## 互联互通

# 携手Arch Systems提升互联互通与运营效率

捷普致力于持续建设数字化工厂，帮助员工基于充分信息作出更具可持续性的决策。在此过程中，确保设备、产线和整个工厂之间实现无缝联通是至关重要的一环。

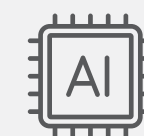
通过与Arch Systems开展战略合作，捷普正持续提升生产线的互联互通水平，并推动运营效率优化。在合作初期，**Arch的解决方案已成功部署于12个国家的数百条SMT产线，使捷普及其客户能够即时获取产品层面的数据和信息。**

更完善的信息帮助捷普及其客户作出更有效的决策。借助对工厂实时运行情况的全面掌握，捷普各团队能够作出更及时、更精准的判断，从而预防缺陷、减少浪费并提升整体质量。

2025财年，捷普与Arch进一步扩大合作，在全球制造网络中更广泛部署AI引导的行动系统，并将其应用拓展至后端、组装、测试以及其他电子和离散制造运营领域。

目前，双方正共同构建一个综合生态系统，以支持新一代人工智能应用和智能代理与捷普现有系统及专业团队间的高效协同，进一步优化工厂管理。

从设备和制造执行系统（MES）数据，到车间一线员工，通过将智能技术嵌入运营的每一层级，**捷普与Arch正推动企业实现更快速、更智能、更高效的决策。**



**AI引导的行动系统**  
2025财年在全球范围扩大部署



**12个国家**  
第一阶段部署



**数百条SMT产线**  
连接至Arch数据平台





# 创新解决方案

在捷普，我们专注于制造，并且精于此道。我们将可持续发展理念融入前沿解决方案之中，以明确导向引领创新。我们致力于推动技术进步，不仅着眼于满足当下需求，也希望为子孙后代留下一个更加健康的地球。

- 减少塑料使用 →
- 优化供应链网络 →
- 循环经济 →
- 机械臂气动模块创新 →
- 计算机视觉 →



**MAY YAP**  
高级副总裁，  
首席信息官

“在捷普，创新是推动可持续发展的催化剂。通过推进循环设计、部署AI赋能制造以及优化供应链，我们在减废降排的同时，持续驱动卓越运营。每一项创新成果都彰显了我们作为负责任企业公民的承诺，也回应了未来人才的期待——这有力证明了企业发展与使命担当是可以相融共生。”



## 减少塑料使用

# 推动全球可持续包装进程

捷普包装解决方案（Jabil Packaging Solutions）始终与《全球塑料公约》（Global Commitment on Plastics）保持战略一致，进一步强化公司在减少塑料废弃物和提升可回收性方面的承诺。该公约由艾伦·麦克阿瑟基金会（Ellen MacArthur Foundation）与联合国环境规划署联合推动，旨在加快实现向塑料循环经济的转型。

2024年6月至2025年5月期间，捷普包装解决方案团队在北美和欧洲、中东及非洲地区的部分工厂实施了创新包装解决方案，在推动构建更具可持续、可回收和环境友好的包装系统方面取得了可量化的进展。

### 减少塑料使用并提升可回收性

2025财年，捷普汉诺威公园工厂优化了拉伸薄膜厚度，使相关薄膜塑料用量有望减少50%。与此同时，工厂还试点开发了居家补充重复使用模式的模具，使消费者能够在家中通过补充装或大包装补充产品。该方案有助于减少对一次性塑料的依赖，推动形成低废弃的消费习惯。

为进一步提升可回收性，我们正在建设一条新的工业产线，专门生产聚乙烯（PE）单一材料包装，以更具可持续性的替代方案取代原有设计。该举措契合捷普包装解决方案的全球战略，即生产符合各地区可回收性标准的包装。

此外，托尔托萨工厂在两条工业产线上提升了连体瓶盖的产能。连体瓶盖是一种创新包装方案，其设计可确保瓶盖在开启后仍与瓶身保持连接。

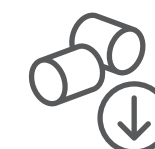
该设计有助于减少塑料废弃物和随意丢弃现象，同时符合欧盟《一次性塑料指令》（SUPD）的要求。该指令是欧盟扩大塑料污染治理，促进循环经济战略的实践，也符合欧盟2025年1月实施的《包装和包装废弃物法规》（EU PPWR）的相关要求。

### 推进循环材料应用与回收工作

捷普包装解决方案在包装中引入先进可再生材料方面持续取得积极进展。在托尔托萨工厂，通过经认证的质量平衡法采购的消费后再生（PCR）聚丙烯（PP），已应用于三个食品包装项目，PCR含量同比由2.1%提高至2.7%。

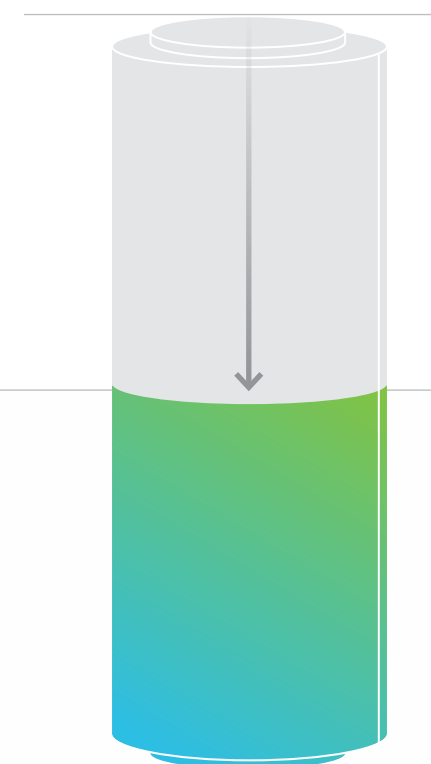
为支持这一技术应用，我们位于欧洲托尔托萨和瑙吉格芒德的包装工厂已续获国际可持续发展与碳认证体系（ISCC）Plus认证，以确保再生和生物基材料使用过程中的可追溯性和可持续性。此次续证进一步强化了我们对循环解决方案的持续承诺，从而减少各项运营对环境造成的影响。

托尔托萨工厂还在实施一项外部回收计划，将塑料边角料回收后重新作为原材料使用，形成塑料废弃物回收利用闭环，进一步推动实现循环经济目标。



汉诺威公园工厂薄膜塑料用量有望减少

50%



2条工业生产线扩建  
生产符合欧盟规定的连体瓶盖



PCR含量增长0.6%（从2.1%至2.7%）  
消费后再生聚丙烯已应用于3个食品包装项目中



## 优化供应链网络

# 优化供应链，构建更可持续的未来

在捷普，可持续发展始终引领着我们的创新、运营和客户服务方式。我们的供应链网络优化（Supply Chain Network Optimization, SCNO）服务是一种战略建模方法，旨在推动供应链战略在兼顾长期绩效与成本效率的同时，更好履行环境责任。

### 重新思考供应链，创造长期价值

许多现代供应链在构建时主要着眼于节约短期成本，往往牺牲了供应链的长期韧性和可持续性。捷普的SCNO服务正是对这一传统模式的突破。该服务通过网络设计思维，打造更灵活、更可预测且更注重环境责任的供应链体系。

我们的SCNO方法综合考虑从采购、生产到仓储、库存和运输的端到端供应链成本，支持更加科学的决策，从而减少浪费、降低碳排放并提升服务水平。

### 推动环境与社会效益提升

SCNO通过识别每种产品和每个市场的最低到岸成本，对总拥有成本进行建模并在兼顾客户选择的基础上，提供契合客户需求的定制化供应链解决方案。该服务通过以下方式支持我们的可持续发展目标：



减少运输  
相关排放



减少供应链  
废弃物

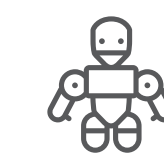


通过智能物流  
提升资源利用效率

SCNO的先进分析和交互式报告功能还可支持贸易合规咨询、入厂货运优化，以及兼顾环境和社会影响因素的情景建模。



**100%**  
端到端供应链全覆盖



**先进AI建模**  
支持贸易合规、货运优化以及ESG情景规划



**1个集成式SCNO平台**  
汇聚经济、环境和社会价值

### 展望未来

在全球供应链不确定性持续上升的背景下，可视性、可预测性和智能决策能力变得尤为关键。捷普的SCNO解决方案帮助客户更有把握地应对复杂的供应链，持续创造经济、环境和社会价值。



## 循环经济

# 通过元器件回收推进循环经济发展：Retronix对可持续电子产品的影响

作为深化可持续发展和循环经济创新的重要举措，捷普在2024财年收购了全球电子元器件回收与翻新领域领先企业Retronix。2025财年，Retronix的加入进一步增强了捷普在电子制造中落实循环理念的成效，提高了公司在减少废弃物填埋、节约自然资源和降低温室气体排放方面的能力。

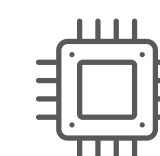
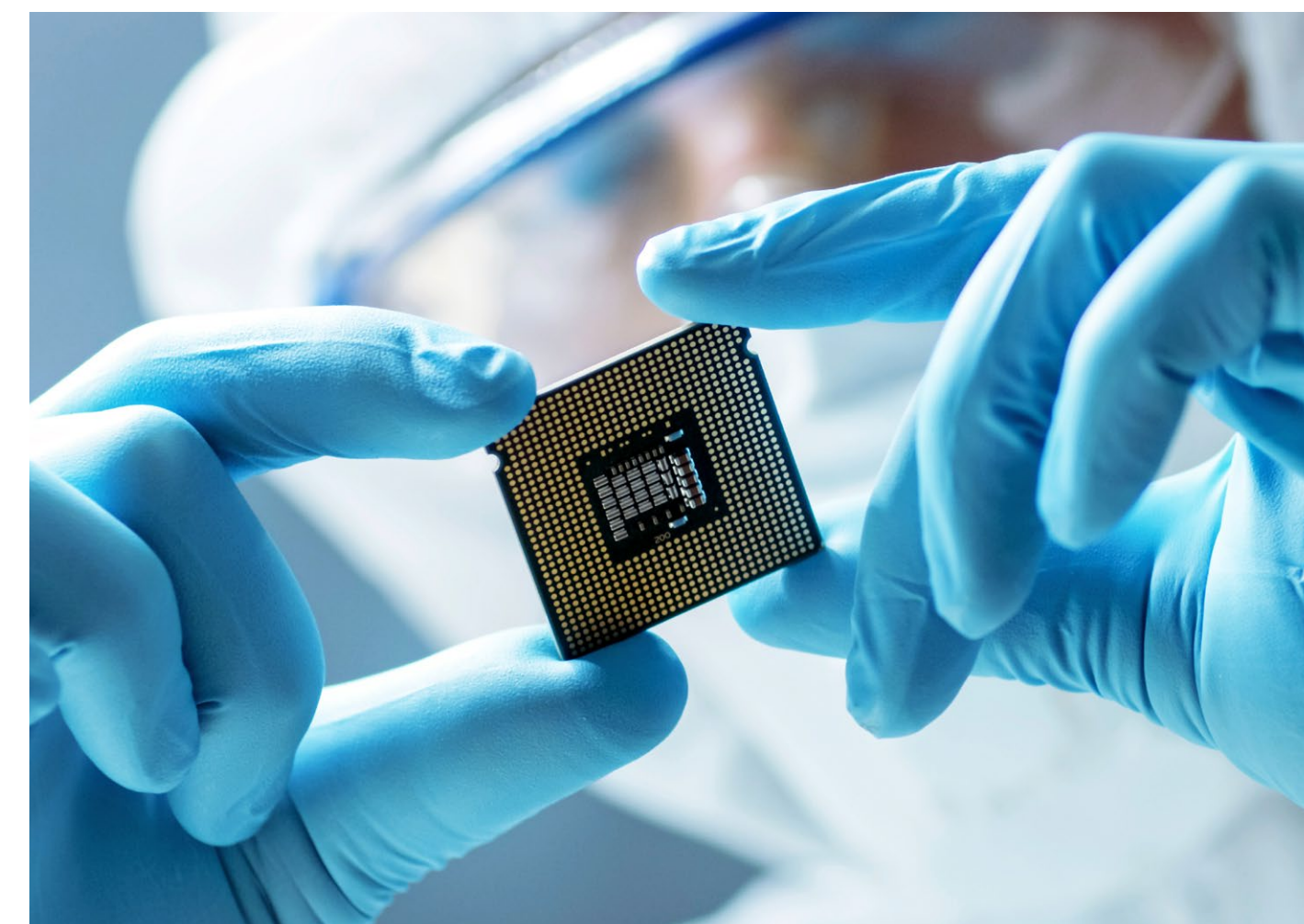
**Retronix通过全流程服务实现端到端循环，涵盖元器件回收、修复和重新导入供应链等环节。**

依托持续的研发投入、协作机器人等自动化技术以及严格的元器件测试，Retronix帮助客户在降低环境影响的同时，有效缓解了元器件停产和全球供应短缺带来的风险。

通过释放原本可能沦为废弃件的元器件价值，Retronix在电子产品全生命周期的各个阶段支持可持续发展：



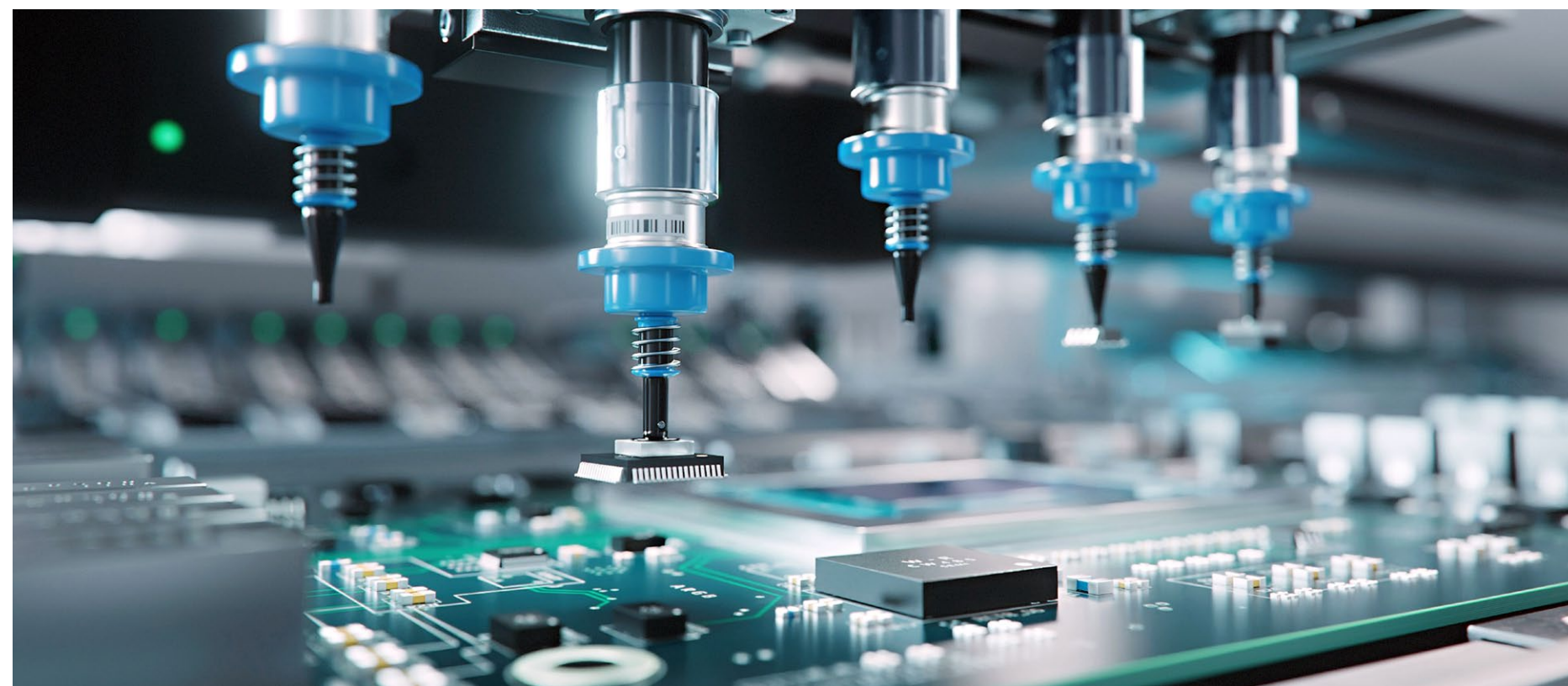
这种闭环模式减少了对原材料的依赖，增强了供应链韧性，也为开辟二级市场提供了新的机遇。



**超七千万**  
设备回收以供再利用



元器件重复利用创造的价值  
**超2.5亿美元**



### 客户影响与回收成果

#### 云技术领军企业

从退货商品中回收了 **500,000** 个元器件重新投入生产,节省了近**1,000万美元**的成本。

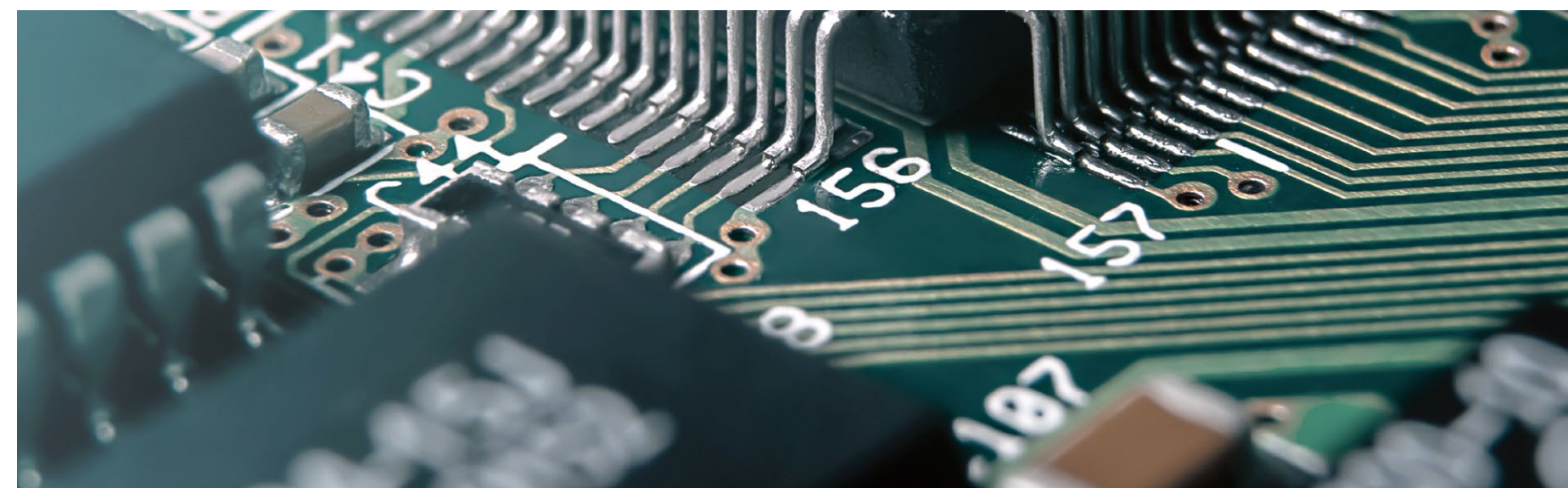
#### 移动设备及笔记本电脑制造商

从**250,000**块库存主板中回收了**300,000**个元器件,减少电子废弃物进入填埋场,实现超过**300万美元**的价值回收。

#### 全球科技公司

与Retronix合作,针对**200万**块印制电路板(PCB)的元器件故障开发了一套修复工艺,解决了相关问题,并验证了元器件安全再利用的可行性。

Retronix充分体现了技术创新与流程优化如何将废弃物转化为机遇,推动捷普不断迈向循环发展的未来。



云技术领军企业  
重新投入生产、  
减少废弃物

与Retronix共同开发  
1个创新修复工艺



## 机械臂气动模块创新

# 低成本简易气动模块改造： 苏州工厂以自主研发成就突破

在捷普苏州工厂，机械团队长期面临一项难题：机械臂中的气动模块容易失效，更换成本高，且能耗较大。仅在中国华东地区，此类机械臂就超过5,000台，维护需求突出，既推高了成本，又增加了环境影响。


为找到解决方案，苏州工厂重新思考真空生成技术，采用自主研发的方式，最终实现了这一突破。

最终解决方案是对一项自主设计进行工艺改进，不仅使阀件更耐用，还可在气动模块内轻松更换。同时，该方案与所有机械臂机型兼容，**这意味着系统复杂度更低、部件成本更低，故障风险也更小。**

工厂内部亲切地将该项目称为“气动机械臂”（PneumoBot）。通过将电子信号元件直接集成到模块内部，工程师省去了复杂布线和外置信号箱。“**气动机械臂**”系统将能耗降低了80%，并将安装调试时间从16小时缩短至4小时。总体而言，**这项创新技术将成本降至传统模块的十分之一，在实施首年就为工厂节省了622,000美元**，还帮助苏州工厂赢得了捷普年度“最佳实践”竞赛的第一名。

目前，“**气动机械臂**”改进方案正推广至捷普在亚洲的其他工厂，预计可节省超过600万美元。除成本和效率方面的优势外，这一自研模块也充分表明，可持续工程并不一定复杂，同样能够产生切实影响；智能制造的未来也可以更简单、更清洁、更可持续。



 捷普“最佳实践”竞赛  
第一名



随着该方案在捷普亚洲各工厂推广实施，预计节约成本 **超600万美元**



## 计算机视觉

# 人工智能赋能光学检测，助力捷普团队防患于未然

随着制造爬坡速度加快、生产复杂度不断提升，市场对更可持续、更高效解决方案的需求持续上升。由人工智能赋能的光学检测系统应运而生。该系统犹如一双自动化“慧眼”，通过设备端实时进行智能处理，确保运营安全高效，从而节省能耗、时间和成本。



在捷普全球工厂，计算机视觉技术正帮助团队减少浪费、提升质量，并打造更具可持续性的工作环境。以下是两个典型案例：



### 提升安全与质量

在**玛瑙斯工厂**，重型大件空调设备在过去主要依靠人工检查，以确认所有螺钉和标签均已安装到位。2025财年，漏检问题曾导致产品召回，进而造成返工、报废以及退货带来的额外碳排放。

为应对这些风险，玛瑙斯工厂将捷普自有的人工智能光学检测设备，与协作机器人及MES 4.0车间系统集成，最终建成两套自动化视觉检测站，用于核验机组各侧螺钉和标签的位置。该检测站无需人工操作或软件配置即可运行，便于进一步运用至工厂计划建设的360度检测舱中。自该设备投用以来，工厂未再发生召回事件，**工作场所安全性得到提升，重复性检测动作减少了85%。**



### 缺陷预防

在**黄埔工厂**，机械臂会将产品放到自动设备中，由其施加保护盖。个别情况下，机械臂放置产品的角度出现偏差；若未及时识别，设备就会错误加装保护盖，进而损坏设备和产品，产生报废。

为解决这一问题，该生产团队在设备的产品放置区域安装了配备捷普人工智能光学检测技术的摄像头。系统一旦检测到错位，便会在加装保护盖前自动发出停止信号，从而避免损坏、减少报废，降低返工所带来的额外能耗。

该项目也体现出捷普人工智能光学检测平台这类简单可推广工具的价值。在编程经验有限、支持资源较少的情况下，黄埔工厂一名技术工程师仅用一个月便完成了系统部署。



重复性动作  
减少**85%**



**100%**  
精准缺陷检测

自安装以来  
**0次产品召回**

**0次设备损坏**  
降低废料与能源浪费

AI智能摄像头可在设备出现错位时立即停机，从而避免返工、节约资源。

**1个月完成**  
系统部署

在编程投入有限、支持资源较少的情况下，一名工程师仍然完成了系统部署，证明该方案可在捷普各工厂快速、便捷地推广应用。



# GRI和SASB标准指数

- 一般披露 →
- 经济 →
- 环境 →
- 社会 →
- TCFD →
- GRI和SASB指数 →

一般披露      经济      环境      社会      TCFD      GRI和SASB指数

### 组织及其报告实践

[GRI 2-1](#) | [组织详情](#)

[SASB 000.A](#) | [工厂数量](#)

[SASB 000.B](#) | [工厂面积](#)

捷普是全球领先的工程、制造和供应链解决方案提供商。我们致力于为多个行业企业和终端市场提供全面的设计、制造和产品管理服务。作为一家上市公司，我们的普通股在纽约证券交易所进行交易，股票代码为“JBL”。

公司总部位于**10800 Roosevelt Blvd, St. Petersburg, FL 33716**

我们的业务版图遍布全球，覆盖中国、马来西亚、墨西哥和美国等多个国家。关于捷普分公司的具体分布情况，敬请访问[捷普官网](#)。

#### 全球工厂面积

地区 面积 (单位: 百万平方英尺)

亚洲*	美洲	欧洲	总计
<b>17</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>35</b>

注：目前工厂总面积中约10%处于非运营状态。自有设施面积为1400万平方英尺，租赁设施规模为2100万平方英尺。所有数据截至2025年8月31日。

\*统计范围不包含宿舍、空地和停车场。

更多信息，敬请参阅捷普**2025年10-K表格年度报告**第2页和第27页。

#### GRI 2-2 | 纳入可持续发展报告的实体

本报告涵盖了捷普财务报表中提及的所有实体，包括所有全资设施以及捷普拥有运营控制权的合资企业。

环境绩效数据来自捷普环境报告范围内的主体及分支机构。新收购业务将在规定的过渡期后纳入环境报告范围，因此，当期环境数据可能未包含报告期内完成的所有收购项目。

环境报告适用于捷普拥有运营控制权的生产设施，以及符合既定标准的研发机构，包括员工人数超过60人且非行政类活动占比超过50%的分支机构。部分非生产经营活动（如无重要生产或符合条件的研发活动的行政或物流类主体）可能不在环境报告范围之内。

关于捷普的全球实体信息，敬请访问[捷普官网](#)。

#### GRI 2-3 | 报告周期、频率和联系人

这是捷普第十一份年度可持续发展进展报告，涵盖公司2025财年（即 2024年9月1日至2025年8月31日）的全球社会和环境绩效数据。上一份报告于2025年2月发布，涵盖公司2024财年（即2023年9月1日至2024年8月31日）的相关数据。我们计划每年发布一份可持续发展进展报告。

如果您对本报告有任何疑问，欢迎联系捷普企业营销和传播高级总监**Timur Aydin**，电子邮箱：[timur\\_aydin@jabil.com](mailto:timur_aydin@jabil.com)。

#### GRI 2-4 | 信息重述

对于做出更正的业绩表格，我们已在相应数据集的脚注中标注，并详细说明了数据更新的原因。

#### GRI 2-5 | 外部鉴证

我们未对报告全文进行外部鉴证。2025财年经过第三方鉴证的度量指标列于**第三方鉴证声明**，以及我们的**范围3鉴证声明**中。我们亦对2024财年范围3类别1排放数据进行了更新与鉴证，纳入了最新可获取的直接供应商数据；请参阅更新后的**2024财年范围3鉴证声明**。

鉴证范围涵盖对特定绩效信息的质量、准确性和可靠性进行评估，包括KPI数据点描述

（报告标准）和2024财年KPI验证数据（披露），详见下文。为确保报告质量，这项鉴证服务根据《国际鉴证业务准则第3000号（修订版）——除历史财务信息审计或审阅之外的鉴证业务》和SGS ESG和可持续发展报告鉴证协议（包括GRI标准1: 基础2021中所载的原则）在有限的范围内提供。

### 业务活动与员工

#### GRI 2-6 | 活动、价值链和其他业务关系

捷普是全球领先的工程、制造和供应链解决方案提供商。我们致力于为多个行业企业和终端市场提供全面的设计、制造和产品管理服务。从创新、设计、规划，到制造、组装、交付，我们的业务能力覆盖全产品生命周期，无缝管理全球供应链资源与物料。我们提供综合化、一体化服务，协助客户降低制造成本，提升供应链效率，最小化库存风险，减少运输开支，并加快产品交付速度。2025财年，我们三个报告领域：受监管行业、智能基础设施、互联生活与数字商务。更多信息，敬请参阅“[捷普服务的行业](#)”。

捷普的愿景是充分依托遍及全球30个国家、100个分支机构中多元化、高素质且专业敬业的员工团队力量，成为全球最先进、最值得信赖的制造解决方案提供商。2025财年（截至2025年8月31日），公司实现净营收298亿美元，其中归属于捷普的净收入为6.57亿美元。

捷普采取核心客户聚焦战略，关键客户贡献大部分净营收。因此，捷普的成功在很大程度上与这些头部客户的业务发展密不可分，他们的持续增长、业务稳定以及良好的财务状况，都将直接影响捷普的整体经营表现。我们主要通过各个专门的事业部来为客户提供服务，这些部门将高度自动化的持续流程制造能力与先进的电子设计和可制造性设计（DFM）有机融合，形成了捷普独特的服务优势。

我们的大部分业务部门采用一对一客户服务模式，各事业部在公司的全面支持下，根据客户需求量身定制相应策略。每个事业部通常配备专门的生产线，包括专用设备、生产工人、监督人员、采购人员、规划人员和工程师。在特定情况下，为提高资源利用率，一条生产线可能会被安排服务于多个事业部。

## 一般披露

## 经济

## 环境

## 社会

## TCFD

## GRI和SASB指数

各事业部对制造结果和规模化量产达成速度负有直接责任，以此激发个体责任感和主人翁意识。公司对各个事业部实行模块化管理，各个事业部的发展互不干扰。事业部管理层通过审核客户财务信息，持续评估该事业部是否履行了应尽职责，是否对日常生产活动进行了有效管控。我们拥有广泛的供应商群体，并按照不同的总成需求进行元器件采购。我们生产的部分产品中，有个别或者多个元器件可能存在单一供货源。按照业务量大小，与捷普合作的大型原始元器件制造商包括三星、英特尔、LG Display、西部数据和美光科技。

我们的行业面临着越来越复杂的采购挑战，捷普努力以负责任的方式采购原材料，大力提升供应链的透明度。我们的运营建立在透明、治理、道德和尊重人权的基础之上，致力于为投资者、客户及所服务的社区创造价值。

近年来，本就紧密联系的全球供应链持续遭遇大面积混乱，进一步凸显出主动尽职调查模式的重要性。我们收集并分析海量信息，我们的决策基于充分的信息和数据。另外，我们的负责任采购策略也遵循责任商业联盟（RBA）、联合国《工商企业与人权指导原则》和经济发展组织（OECD）的《负责任商业行为尽职调查指南》的要求。

捷普的合作伙伴生命周期评估流程旨在主动筛选供应商，全面提升供应链透明度。我们与整个供应链中的合作伙伴协同合作，共同应对关键风险，并在必要时及时采取针对性的缓释或补救措施。

捷普定期组织供应商培训，明确传达合作期许，成功促使供应商自主优化经营行为。

我们的供应链风险源自不同领域，包括：

- 可持续发展
- 人权
- 安全
- 供应保障
- 灾害防备
- IT及网络安全
- 材料合规
- 监管变更

## 供应链



2025财年，我们的合作伙伴生命周期流程持续完善，取得了显著的成果，包括：

- 当前捷普供应链体系中，超过95.4%以上通过合作伙伴门户评估的活跃供应商均已签署承诺书，郑重承诺严格遵循捷普《[供应商行为准则](#)》及《[RBA行为准则](#)》。
- 我们全新推出合作伙伴门户系统，在简化新供应商准入流程的同时实现自动化操作，并统一捷普及客户的风险评估和缓解标准。截至目前，该系统已完成83.3%的新供应商准入与业务扩展申请审核工作，所有审批均需通过主数据治理（MDG）体系验证。

作为供应链透明度和负责任采购承诺的一部分，我们发布了年度[《冲突矿产年度报告》](#)，分析了我们供应链中锡、钽、钨和金（3TG）的使用情况以及相关冶炼厂的合规情况。

- [对供应商网络安全的要求](#)
- [反贿赂与反贪污政策](#)
- [捷普可持续发展政策](#)
- [捷普行为准则](#)
- [捷普人权政策](#)
- [责任商业联盟（RBA）承诺政策](#)
- [冲突矿产政策](#)
- [冲突矿产年度报告](#)
- [反奴役和人口贩运政策声明](#)
- [捷普《加拿大企业现代奴隶制法案》声明](#)
- [供应商行为准则](#)

更多信息，敬请参阅捷普[2025年10-K表格年度报告](#)第2页。关于组织及其供应链的重大变更，请参阅第89至91页。



## 一般披露

## 经济

## 环境

## 社会

## TCFD

## GRI和SASB指数

**GRI 2-7** | 员工  
**GRI 2-8** | 自有员工之外的工作者  
**SASB 000.C** | 员工人数

2025财年	美洲	亚洲	欧洲
<b>长期员工</b>	<b>43,868</b>	<b>47,612</b>	<b>13,441</b>
女性	21,484	20,678	5,732
男性	22,308	26,931	7,680
未披露	76	3	30
<b>临时雇员</b>	<b>4,442</b>	<b>23,135</b>	<b>1,662</b>
女性	405	7,426	183
男性	878	8,542	327
未披露	3,159	7,167	1,152
<b>全职员工</b>	<b>47,810</b>	<b>70,730</b>	<b>14,588</b>
女性	21,731	28,102	5,647
男性	22,936	35,464	7,828
未披露	3,143	7,164	1,113
<b>兼职员工</b>	<b>501</b>	<b>18</b>	<b>515</b>
女性	159	3	268
男性	250	8	179
未披露	92	7	69

全球员工	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
<b>员工总数 (数量)</b>	<b>190,630</b>	<b>218,224</b>	<b>234,154</b>	<b>228,409</b>	<b>227,365</b>	<b>170,064</b>	<b>134,157</b>
直接劳动力	72%	76%	78%	75%	74%	69%	63%
间接劳动力	28%	24%	22%	25%	26%	31%	37%
<b>美洲 (数量)</b>	<b>38,347</b>	<b>40,407</b>	<b>39,549</b>	<b>45,993</b>	<b>52,305</b>	<b>48,928</b>	<b>48,309</b>
直接劳动力	52%	53%	55%	56%	56%	55%	55%
间接劳动力	48%	47%	45%	44%	44%	45%	45%
<b>欧洲 (数量)</b>	<b>15,092</b>	<b>16,726</b>	<b>17,225</b>	<b>17,566</b>	<b>17,561</b>	<b>15,830</b>	<b>15,103</b>
直接劳动力	55%	53%	54%	53%	53%	50%	50%
间接劳动力	45%	47%	46%	47%	47%	50%	50%
<b>亚洲 (数量)</b>	<b>137,146</b>	<b>161,091</b>	<b>177,380</b>	<b>164,850</b>	<b>157,499</b>	<b>105,306</b>	<b>70,746</b>
直接劳动力	80%	84%	85%	83%	82%	78%	71%
间接劳动力	20%	16%	15%	17%	18%	22%	29%
<b>非洲 (数量)</b>	<b>45</b>	<b>不适用</b>	<b>不适用</b>	<b>不适用</b>	<b>不适用</b>	<b>不适用</b>	<b>不适用</b>
直接劳动力	2%	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
间接劳动力	98%	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
<b>女性</b>	<b>42%</b>	<b>40%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	<b>41%</b>	<b>42%</b>	<b>42%</b>
直接劳动力	46%	44%	44%	44%	45%	47%	48%
间接劳动力	30%	29%	29%	29%	30%	31%	31%
新聘人员	36%	33%	35%	33%	38%	34%	34%
美洲	44%	44%	43%	45%	46%	46%	45%
欧洲	45%	41%	40%	40%	39%	40%	40%
亚洲	41%	40%	40%	40%	40%	40%	39%
非洲	31%	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用

2025财年，捷普在全球共有134,157名员工。需要注意的是，捷普的员工人数在财年期间会根据业务需求和季节性因素波动。“直接劳动力”指直接参与产品生产的一线员工，而“间接劳动力”则涵盖所有非直接参与生产的其他岗位人员。捷普采用月度员工平均人数来确定财年员工总数。由于平均值会产生小数，四舍五入可能导致各类别的总数不完全一致。该统计口径不包括非正式员工中的数字工作者类别。值得注意的是，此数值可能与捷普10-K表格年度报告披露的员工总数略有差异，原因在于10-K报告反映的是财年最后一天的员工总数，而非全年平均值。根据捷普人力资源部门的定义，非正式员工包括：亚洲地区的劳务派遣、聘用制合同工、劳务派遣合同工、外包员工和借调员工。



## 一般披露

## 经济

## 环境

## 社会

## TCFD

## GRI和SASB指数

## 治理

## GRI 2-9 | 治理架构和组成

## GRI 2-10 | 最高治理机构的提名和选举

## GRI 2-11 | 最高治理机构主席

捷普公司由董事会实施管理。董事会设有以下常务委员会：

- 审计委员会
- 薪酬委员会
- 提名及治理委员会——该委员会负责ESG事务，其中包括气候变化相关议题（除非另有约定）。
- 网络安全委员会

截至2025财年，原首席执行官Mark Mondello先生继续留任董事会主席一职，继续负责企业并购及重大战略决策。董事会另设首席独立董事职位，由Steve Raymund先生担任。该职位核心职能包括：在Mark Mondello主席缺席时代为主持全体董事会议（含独立董事执行会议）、审议董事会议安排与议程设置，并负责召集独立董事执行会议。此外，Steve Raymund先生还承担董事会主席与独立董事群体之间的沟通协调工作。

更多信息，请通过捷普官网查阅[治理相关文件](#)，以及捷普[2025年委托声明书](#)第2页和第6-15页。

关于董事会流程和政策的信息，敬请参阅[《提名及治理章程》](#)和[《企业治理指南》](#)。

## GRI 2-12 | 最高治理机构对公司影响的监督职能

高级副总裁兼首席合规官全面负责社会与环境责任风险的管理工作，视情况向董事会提名及治理委员会和高管团队汇报可持续发展影响、风险因素与潜在发展机遇。捷普首席执行官作为董事会成员，同时身兼企业可持续发展领导理事会重要职务，

负责就企业可持续发展影响和举措管理提供建议。

关于公司治理的要点信息，敬请参阅捷普[2025年委托声明书](#)第2页。

股东及其他相关方可就公司治理或与董事会相关的事宜联系董事会。所有致董事个人或董事团体的信函须以书面形式邮寄至以下地址：

**Jabil Inc.**  
**Office of the Corporate Secretary**  
**10800 Roosevelt Blvd. N.**  
**St. Petersburg, Florida 33716**  
**USA**

## GRI 2-13 | 管理责任的授权

## GRI 2-14 | 最高治理机构在可持续发展报告中的作用

董事会负责监督公司可持续发展项目的管理情况。

法务部高级副总裁兼首席合规官负责制定公司可持续发展方针，并监督捷普在全球的可持续发展方法和绩效。除了落实能够带来积极影响的方针和相关项目外，法务部执行副总裁兼首席合规官还负责对重大业务决策开展尽职调查。该岗位负责管理社会和环境责任风险，并定期向董事会提名及治理委员会和高管团队成员通报相关风险和机遇。该岗位人员还兼任企业可持续发展领导理事会主席，负责审查组织的实质性议题。有关该理事会的更多信息，请参阅捷普公司[气候相关财务信息披露工作组 \(TCFD\)](#) 报告。

2025财年，为强化可持续发展议题的高层责任机制，公司的组织架构调整为：

- **高级副总裁**——法务部——首席合规官，向总法律顾问直接汇报。

## GRI 2-15 | 利益冲突

[《捷普行为准则》](#)适用于整个公司。相关信息，敬请查阅[《公司治理指南》](#)。

## GRI 2-16 | 重大关切问题的沟通

确定升级为重大关切问题的事务将上报给捷普董事会下设的审计委员会；捷普全球道德与合规团队负责在首席合规官的指导和监督下处理这些问题；首席合规官直接向审计委员会主席汇报。在处理重要事务时，可以聘请外部顾问和专业律师团队来提供支持和协助。

## GRI 2-17 | 最高治理机构的集体认知

- **董事入职培训**——捷普拥有健全的入职培训计划，旨在帮助新任董事熟悉捷普的业务、战略和方针，深入了解公司情况与行业知识，以便更好地履行董事会职责。
- **继续教育**——定期的继续教育计划帮助董事提升履行职责所需的技能和知识水平。这些项目可能会用到公司内部材料和演示文稿，以及第三方培训计划，并为董事参加学术或其他独立项目提供财务和行政支持。

## GRI 2-18 | 对最高治理机构的绩效评估

董事会负责每年对董事会及其成员的绩效进行评估；提名及治理委员会负责审查评估结果，向董事会报告并与董事会讨论评估结果。

更多风险监管信息，敬请参阅捷普[2025年委托声明书](#)第12页。

一般披露      经济      环境      社会      TCFD      GRI和SASB指数

**GRI 2-19** | 薪酬政策

**GRI 2-20** | 确定薪酬的程序

关于捷普薪酬政策的信息，敬请参阅捷普**2025年委托声明书**第25-40页。

**GRI 2-21** | 年度总薪酬比率

根据捷普薪酬汇总表披露，截至2025财年末，首席执行官Mike Dastoor年度总薪酬为16,092,334美元，与员工年薪中位数的比率为1,325:1。

为了更好地解读首席执行官的薪酬比率，在此介绍一下背景信息：作为全球制造业巨头，捷普的运营在很大程度上依赖美国以外地区的员工。我们的数据分析中引用了约95,641名员工，超过87%的员工位于美国以外地区。美国以外地区的员工主要分布在墨西哥（28%）和中国（23%）。捷普员工的薪酬构成与薪酬水平因国家而异，取决于市场趋势以及货币汇率波动。为了确保公司在当地市场的竞争力，每年我们都会在业务所在国家开展薪酬市场分析。考虑了员工集中在墨西哥和中国这一地域分布特征，2025 财年薪酬中位数员工的年度总薪酬为12,144美元。

关于捷普薪酬政策的信息，敬请参阅捷普**2025年委托声明书**第46页。

**战略、政策和实践**

**GRI 2-22** | 关于可持续发展战略的声明

**GRI 2-23** | 政策承诺

**GRI 2-23** | 融合政策承诺

**SASB 440a.1** | 与关键物料的使用相关的风险管理说明

首席执行官Mike Dastoor寄语，敬请参阅本报告**第3页**。

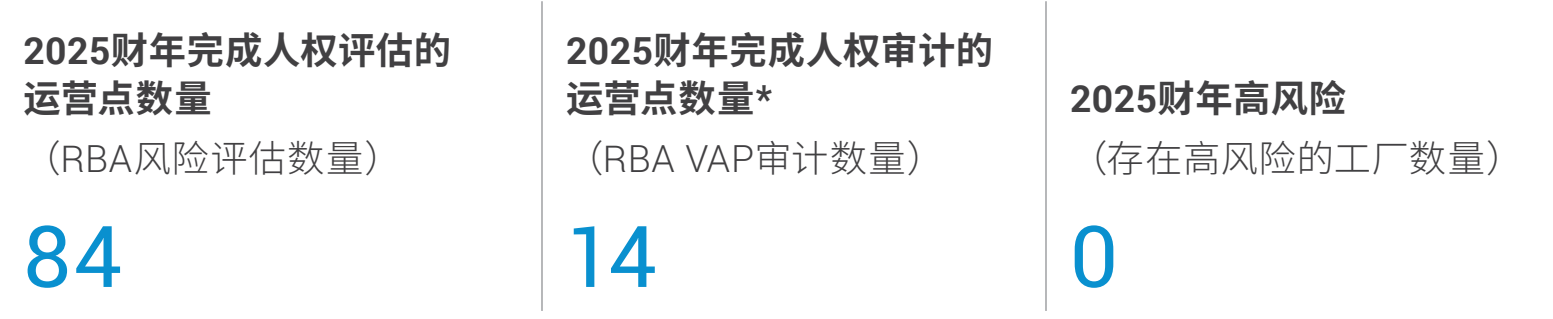
捷普始终致力于诚信经营，严格遵守全球各运营地的法律法规要求。在开展业务过程中，我们始终秉持对员工、客户、供应商和股东负责任的态度。为确保捷普合规政策的贯彻执行，我们持续为员工提供相关培训，设立匿名举报机制，为员工提供畅通的道德问题反馈渠道。

《捷普行为准则》（以下简称“准则”）为我们与彼此、客户、供应商以及运营相关方之间的互动提供了明确的指导原则。《准则》已被翻译成22种语言，并被纳入公司年度合规培训和新员工入职培训，所有员工必须确认才接受并遵守。

捷普是责任商业联盟（RBA）的正式成员，遵守RBA的行为准则，并在全球运营中予以贯彻实施。捷普**RBA承诺政策**更详细地阐述了我们的相关方针。作为全球最大的行业规范组织，RBA致力于成为负责任的全球电子供应链企业。《RBA行为准则》整合多项国际权威标准，涵盖《经合组织跨国企业准则》、联合国《工商企业与人权指导原则》、《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》及《世界人权宣言》等核心文件。

捷普持续提升公司内部及供应链中对人权的尊重，包括根据新的监管要求和责任商业联盟（RBA）成员合规要求，加强我们的社会责任合规管理体系。作为全球化运营的纲领性文件，公司制定的《**人权政策**》是人权事务和责任商业实践的基石。

2025财年，我们根据不断发展的监管标准，进一步完善了人权项目和管理体系。通过发布最新的数据指标，展现了公司在评估、缓解和管理全球范围内人权风险方面取得的进展。这套标准化流程不仅满足合规升级要求，还为后续信息披露建立了可比较的数据基准。



\* 我们按照RBA验证审核计划（VAP）进行独立的第三方审核。

作为RBA的正式成员，我们积极参与RBA VAP验证审核计划，对劳工权益、环境、健康与安全、道德规范及供应链管理等议题进行严格评估。依据RBA规范要求，我们采用基于风险的审核方法，先对所有工厂开展基线评估，再对高风险工厂实施VAP专项审核。此外，作为内部风险管理的重要措施，捷普还对部分工厂开展额外VAP审核。针对审核发现的不合规项，我们严格依据RBA标准执行整改措施，确保各项改善举措有效落地。

预防性原则是捷普运营规划的重要内容，具体如下：

- 企业风险管理团队须不断了解新的相关领域、持续跟踪监管动态、客户需求及政府政策变化等。这些团队应紧随各自领域的变革趋势，确保公司运营符合最新法规，并有效满足各利益相关方的期望。
- 捷普的公司文化和价值观高度重视员工和社区福祉以及环境保护。在企业文化的驱动下，公司执行管理层在制定重大决策时，需全面评估其对员工、社区和环境的影响，包括处理工厂关闭事宜和针对污染现象采取补救措施的影响。
- 通过建立全球管理体系，识别环境与社会影响，持续优化运营效能、降低不确定性，有效管控业务对人权及环境可能产生的负面影响，同时系统防范潜在的法律与商业风险。
- 我们采取了一系列预防性设计方案来降低捷普资产的总投保价值。例如，通过选址来降低洪水风险，并通过工程设计来减轻或消除此类风险。



## 一般披露

### 经济

### 环境

### 社会

### TCFD

### GRI和SASB指数

• 在进行并购交易时，捷普会开展EHS、社会合规及可持续发展尽职调查，通过完善的流程来识别和量化收购风险，并据此做出正确决策。

关于捷普政策承诺的更多信息和链接，敬请参阅[GRI 2-6](#)。

#### LEED认证:

- 瑞士梅佐维科; 瑞士拉隆

#### 在以下城市完成了FDA注册:

- 新墨西哥州阿尔伯克基
- 密歇根州奥本希尔斯
- 墨西哥提华纳
- 多米尼加共和国海纳
- 瑞士巴尔斯塔尔
- 瑞士贝特拉赫
- 宾夕法尼亚州西切斯特
- 伊利诺伊州格尼
- 墨西哥奇瓦瓦
- 马萨诸塞州克林顿
- 纽约州霍斯黑兹
- 瑞士格伦兴
- 瑞士黑根多夫
- 瑞士力洛克
- 明尼苏达州枫叶林
- 瑞士梅佐维科
- 科罗拉多州蒙纳门特
- 马来西亚槟城
- 瑞士拉隆
- 中国上海
- 新加坡
- 墨西哥华雷斯城
- 德国图特林根

#### 标准和原则:

- Sedex® (SMETA)
- 新塑料经济全球承诺 (艾伦麦克阿瑟基金会全球承诺)
- 责任商业联盟 (正式成员)
- 联合国工商企业与人权指导原则

#### 认证:

- ISO 9001
- ISO 14001
- ISO 45001
- ISO 50001
- 国际可持续发展与碳认证 (ISCC)
- UL2799废弃物零填埋认证

捷普旗下大部分制造工厂均已通过ISO 9001:2015质量管理体系认证或ISO 13485医疗器械质量管理体系认证 (适用于医疗制造工厂)，约65%的工厂还获得了ISO 14001:2015环境认证。

捷普质量管理体系已通过ISO 9001认证，该体系依托精益六西格玛方法，旨在证明捷普持续稳定提供满足顾客需求和合规要求的产品与服务的能力。

捷普环境管理体系已通过ISO 14001认证，构建起支撑企业可持续性发展、EHS合规和自然资源保护行动的重要基石。该框架充分整合国际标准、管理规范和最佳实践，形成了一套兼具战略指导性和实操性的管理方法体系，既为确立战略重点提供科学依据，又能主动管控EHS风险，并持续推进公司流程优化。

根据相关要求，捷普旗下工厂采用了标准化风险评估流程对潜在 EHS风险进行识别与分级管控；依托运营控制措施来化解风险；开展定期审计确保符合内外部合规要求；对事故进行报告和趋势分析；通过纠正行动流程来实现持续改进。

### GRI 2-25 | 负面影响补救程序

为系统规划捷普五年可持续发展战略，我们主导实施了利益相关方诉求调研项目，旨在识别员工、客户、供应商及其他利益相关方最关注的社会与环境议题。通过深度访谈核心利益相关方群体，我们将议题关注强度与潜在影响效力进行矩阵式呈现。基于实质性议题分析，我们精准定位了捷普能够发挥最大影响力的领域，并制定了针对性的行动承诺以应对这些关键议题。

捷普可持续发展战略以利益相关方的核心关切为基石，通过建立常态化互动机制实现战略效能动态监控。满足客户可持续发展诉求及行业合规要求是捷普战略成功的关键衡量维度。此外，持续的利益相关方沟通机制有效助力识别战略改进方向，如应对范围3排放披露要求的提升。基于此，我们在2024财年引入第三方专业顾问机构对主要范围3排放源开展系统化核查。

捷普通过与客户和员工的多维沟通完善并推进全球可持续发展战略落地。面向客户群体，我们建立常态化对话机制，针对可持续发展相关议题开展深度协作，并定期同步更新阶段性成果。我们主动向外部可持续发展评级机构披露相关信息，助力客户精准跟踪企业评分表现。

例如，我们通过Ecovadis平台汇报公司的可持续发展战略及实施进展。该平台特别配备“整改措施工具”，可供客户提出改进要求并全程追踪改进进程。

捷普在公司内部建立了全球可持续发展专项反馈渠道，为员工及客户提供就可持续发展议题提问或对公司战略规划提出建议的沟通平台。配套开发的“可持续发展仪表盘”每月更新一次，系统化追踪和评估企业可持续发展目标实施成效，并通过可视化界面展示阶段性成果。该仪表板面向全体员工开放，显著增强了企业运营透明度，同时强化了各层级在可持续发展实践中的问责机制。

作为RBA的正式成员，我们积极参与RBA VAP验证审核计划，对劳工权益、环境、健康与安全、道德规范及供应链管理等议题进行严格评估。依据RBA规范要求，我们采用基于风险的审核方法，先对所有工厂开展基线评估，再对高风险工厂实施VAP专项审核。针对审核发现的不合规项，我们严格依据RBA标准执行整改措施，确保各项改善举措有效落地。

一般披露 经济 环境 社会 TCFD GRI和SASB指数

GRI 2-26 | 寻求建议和提出问题的机制

捷普为员工设立了多样化沟通渠道，便于其就职业道德相关事项进行咨询，或对可能违反公司行为准则、内部政策及法律法规的行为进行举报。

这些渠道包括：

- 利用捷普的开放政策，与公司管理层、人力资源部或法务部讨论问题或表达关切；
- 发送电子邮件至捷普全球道德与合规团队：[Global\\_Compliance@Jabil.com](mailto:Global_Compliance@Jabil.com)；或
- 拨打公开的捷普诚信热线，通过上网或电话匿名报告问题或关切。[捷普诚信热线](#)全天候开放，由独立第三方提供服务，并配备多语言支持。

通过公司行为准则、内部政策、合规培训及可视化宣传物料等多重载体，捷普持续向全体员工宣导诚信热线的运作机制与使用方式。

捷普在《供应商行为准则》中明确规定，要求供应商严格遵守诚信热线制度，倡导其在发现任何潜在不当、不道德或非法行为，或违反《供应商行为准则》的情况，须通过诚信热线渠道进行举报。同时，捷普要求供应商建立匿名投诉渠道，供其员工、代理及分包商反馈相关问题。

我们建立了主动报告系统，鼓励员工咨询道德和职场相关问题、寻求建议并报告相关问题。捷普全球道德与合规团队会对所有提交的信息进行分类整理，以便进行下一步核实和处理。

GRI 2-27 | 合法合规性

捷普按照SEC规则的要求适时报告公司的重要事宜。

GRI 2-28 | 会员资格

- 循环经济合作伙伴组织
- Disability:IN
- 艾伦·麦克阿瑟基金会
- ENVALORA生产者责任延伸集体管理体系
- Fairygodboss
- 雇佣我们的英雄
- IPC可持续发展委员会
- myGwork
- 全国黑人工程师协会 (NSBE)
- 包装、运输与物流技术研究院 (ITENE)
- 塑料技术中心 (AIMPLAS)
- RecruitMilitary
- RBA创始成员及正式会员
- 女工程师协会
- 可持续包装联盟
- 塑料回收商协会
- The Muse
- 世界可持续发展领袖

利益相关方的参与

- GRI 2-29 | 利益相关方参与的方式
- GRI 2-30 | 集体谈判协议

我们的主要利益相关方包括：客户、员工及其他工作者、当地社区、供应商、股东及其他投资者、政府、非政府组织/非营利组织以及弱势群体。

捷普通过与广泛的利益相关方合作，深入了解对公司业务发展最为关键的议题。捷普的企业文化旨在促进直接员工与管理层之间的双向沟通。

捷普严格遵守当地有关结社自由和集体谈判协议的法规、法律和政策。在欧洲、中国和墨西哥等国际化市场，捷普员工接受工作委员会和工会的保护。美国员工不在工会的保护范围之内。如《RBA行为准则》、《捷普人权政策》和《捷普行为准则》所述，捷普坚定支持所有员工的结社自由权，包括自主决定是否加入工会的权利。



## 一般披露

## 经济

## 环境

## 社会

## TCFD

## GRI和SASB指数

## 实质性议题披露

## GRI 3-1 | 实质性议题的确定过程

2021年, 我们主导实施了利益相关方诉求调研项目, 通过深度访谈员工、客户、供应商及其他利益相关方群体, 确定他们面临的最紧迫挑战。这些实质性议题为我们制定全球可持续发展战略提供了依据。我们的整体战略以利益相关方的核心关切为基石, 通过建立常态化互动机制实现战略效能动态监控。

我们构建与RBA及利益相关方的合作机制, 积极回应客户的信息披露需求, 持续开展各项重要议题的评估工作。

2025年, 为做好合规准备并制定下一阶段可持续发展战略的重要议题, 我们正着手开展双重重要性评估, 覆盖可持续发展相关事项的重大影响、风险与机遇。

除了依托行业联盟开展业务评估之外, 我们还重点参照了可持续发展会计准则委员会(SASB)推荐的相关问题/实质性议题。尽管我们参考了技术和通信(TC)行业为电子制造服务和原始设计制造(TC-ES)行业设定的指南, 但经评估后发现, 其中部分实质性议题并不适用于捷普。我们还参考了联合国可持续发展目标、全球报告倡议、世界基准联盟以及领域专家和内部风险评估报告等。

所有数据均来自我们所拥有或控制的设施和工厂, 除非另有声明。

## GRI 3-2 | 实质性议题清单

捷普在GRI中报告的实质性议题包括以下内容:

## 能源和温室气体

- GRI 302 – 能源
- GRI 305 – 排放

## 水资源与废水管理

- GRI 303 – 水资源和污水

## 废弃物和危险品管理

- GRI 306 – 废弃物

## 文化与归属感

- GRI 405 – 多元化与机会均等

## 供应链合规性和透明度

- GRI 308 – 供应商环境评估
- GRI 414 – 供应商社会评估

## 劳动力实践

- GRI 402 – 劳资关系

## 员工健康与安全

- GRI 403 – 职业健康与安全

我们依托庞大的供应商网络开展业务, 同时也意味着其环境和社会影响可能渗透到供应链的每个环节。因此, 我们始终致力于加强对供应商的尽职调查, 以系统化识别、管控并最大限度降低相关风险。

为了管理这些实质性议题, 捷普可持续发展战略设置了清晰的目标。环境、健康和安议题被纳入“运营和资源”及“创新解决方案”两大支柱下予以解决。我们对公平劳动实践的承诺则体现在“员工和社区”支柱中。关于这些承诺及进展情况的详细信息, 敬请参阅本报告第5页。我们通过可持续发展仪表盘追踪这些承诺的落实情况, 并在本报告中对外通报进展情况, 相关内容在GRI 3-2部分有更深入的阐述。

## GRI 3-3 | 实质性议题管理

作为制造业企业, 捷普的生产经营活动可能会对环境产生影响。特别是在生产过程中对能源和水资源的大量使用, 使得环境压力成为我们必须面临的挑战。与此同时, 生产过程中产生的废弃物, 则构成了另一个需要持续改进的环保议题——废弃物管理。

捷普的生产经营与每一位员工息息相关。作为全球性企业, 我们的人才管理政策、职业健康安全标准和职场包容性建设会影响很多人。因此, 我们通过多项举措为员工创造积极价值。具体包括: 严格遵循《RBA行为准则》及各运营地法规, 推行公平的人才管理制度; 建立符合甚至超越ISO 45001认证要求的全球健康安全管理体系; 搭建符合RBA标准的社会合规管理体系; 并通过面向少数群体的专项项目构建无障碍的包容性职场环境。这些系统化工程的成功实施正在推动公司为员工创造持续的积极价值。



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## 经济绩效

### GRI 201-1 | 直接产生和分配的经济价值

2025财年，五大客户在公司净营收中的占比约为36%，87家客户在公司净营收中的占比约为90%。

关于捷普财务状况的更多信息，敬请参阅捷普[2025年10-K表格年度报告](#)第6页。

### GRI 201-2 | 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇

我们在制造活动中使用的部分元器件与石油有关。除此之外，捷普以及供应商和客户在工厂的生产和运输活动中需要依赖石油等各种能源。能源价格上涨、短缺或限制可能导致我们的运营中断及/或原材料成本和运输成本增加。

此外，部分供应商和客户可能会将增加的运输成本转嫁给我们，有时我们很难通过提价来抵消这些成本，而产品价格的上调则可能导致未来客户订单减少和企业的盈利能力下降。

我们的工厂以及我们客户和运营商的工厂已经遭受且可能再次遭遇自然灾害、气候事件、疫情或其他业务中断事件，这将给我们带来重大业绩损失，并增加我们的成本和支出。我们可能遭遇飓风（包括公司总部所在地佛罗里达州）、地震、电力短缺、电信故障、水或其他自然资源短缺、海啸、洪水、台风、干旱、火灾、极端天气状况、海平面上升、地缘政治事件（包括直接或间接的恐怖主义行为或战争行为）、其他自然或人为灾害、抵制和制裁以及广泛的犯罪活动导致的损失和业务中断。此类事件可能导致产品生产与交付受阻、原材料供应中断或核心职能失效，进而对全球或区域业务造成冲击。

尽管我们努力维持各地工厂产能的平衡，并对许多原材料实施多源头采购计划，这些措施有助于增强我们应对突发灾难性事件的能力，但是并不能完全消除相关风险。目前投保的自然灾害保险范围有限，并受到免赔额过高和保额不足的限制。这样的保险可能无法满足所有突发事件的全面需求，而且存在无法以合理的费率和条件提供持续保障的不确定性。

尽管我们尽量进行全球化产能布局，并为相关工厂购买商业保险（包括运营中断保险），但是如果我们的全部或部分关键制造设施因事故、劳工问题、天气条件、自然灾害或其他原因而遭遇灾难性损失，无论短期还是长期的中断，都有可能对我们的运营造成重大影响。

当前，许多政府部门、监管机构、投资者、员工、客户和其他利益相关方越来越关注企业运营涉及的环境、社会和治理因素，涵盖气候变化与温室气体排放、人权与公民权利等领域。此外，我们通过可持续发展报告发布关于ESG目标和倡议的声明。响应这些ESG要求并实施相关目标和举措涉及风险与不确定性，且需要持续投入资金。我们无法保证这些目标和倡议能够完全实现。任何未能（或被认为未能）达成目标、推进倡议、遵守公开声明、符合联邦、州或国际ESG法律法规，或满足不断演变的甚至有时是冲突的股东期望的行为，均可能导致法律诉讼和监管调查，并对我们的业务运营、企业声誉、经营业绩、财务状况及股价产生重大负面影响。

关于自然灾害、气候变化和全球事件的信息，敬请参阅捷普[2025年10-K表格年度报告](#)第24页。

### GRI 201-3 | 公司的固定福利计划和退休计划

我们在美国推出了自助保险、全保险和自愿保险计划，但目前尚未推出退休福利或养老金计划。Marsh & McLennan Agency（MMA）和Milliman公司负责为我们提供财务和精算监督服务，对计划使用情况和成本进行月度监控，并向捷普提交月度财务监控报告（FMR）。MMA和Milliman公司每年都会提供一份“所有业务线总净开支”（All Lines Gross Net）报告，详细列出雇主和雇员所承担的保费金额。

尽管捷普的员工福利方案在行业内具有显著竞争优势，但因全球各司法管辖区的法律法规存在差异，具体福利方案的适用范围也将根据属地法律要求进行相应调整。

### GRI 201-4 | 政府财政补贴

根据SEC报告披露要求，没有重大的政府财政支持信息需要披露。

## 反腐败

### GRI 205-1 | 已进行腐败风险评估的运营点

捷普全球道德与合规团队综合考量多项因素，持续评估公司的风险状况。这些因素包括：捷普的运营范围和行业领域、捷普诚信热线数据监测和趋势分析、合规性审核和调查结果，以及捷普与供应商和厂商的合作情况。为化解已确定的风险，捷普全球道德与合规团队制定并实施了《捷普行为准则》、《反贿赂和反腐败政策》、《利益冲突政策》、《反商业贿赂政策》以及其他合规性政策，并积极开展有针对性的定制化合规沟通与培训活动。

捷普全球道德与合规团队与捷普供应链团队通力协作，依托合作伙伴生命周期计划，系统化管理和监测供应商和厂商风险。该计划明确了捷普对第三方的要求，并通过我们的《供应商行为准则》、《供应商要求手册》以及供应商合同及相关文件传达给我们的供应商和厂商。在建立合作之前，我们会根据相关要求对所有潜在供应商和厂商进行评估。我们还持续监测和评估现有供应商和厂商的合规情况以及风险变化。针对已确定的不合规领域和/或风险，我们制定并实施了纠正措施。针对已确定的高风险供应商和厂商，我们会强化尽职调查，并设定更为严格的合同条款，例如审计条款和反腐败认证等，要求这些供应商遵守。



## GRI 205-2 | 反腐败政策和程序的传达及培训

捷普以风险管理为核心构建合规体系，通过分层宣导与培训机制确保全员贯彻政策程序。在具体实施方面，管理层率先录制“高层基调(Tone-at-the-Top)”示范视频，结合企业愿景宣言制作可视化素材；另一方面建立常态化沟通机制，在日常工作中嵌入合规议题，深化员工对《捷普行为准则》和各项政策的理解应用。

我们每年面向全体在职员工和新入职人员开展《捷普行为准则》的培训。该培训覆盖多个合规相关风险领域，不仅深度融合捷普LMS/HRIS Workday系统，更是新员工入职培训不可或缺的组成部分。反腐败是今年《捷普行为准则》培训的一个重点主题。此外，我们向管理人员以及负责高风险职能的个人提供现场及线上培训。这些培训活动主要聚焦高风险议题，着重强化关键岗位的管控职责。反腐败机制建设、利益冲突防范以及捷普诚信价值观培育是对员工进行合规性宣传和培训的重要议题。捷普的《反贿赂和反腐败政策》培训课则是全体员工的必修课。我们还在全球举办线下诚信主题活动，通过宣传捷普的诚信价值观，向员工重申我们在反腐败合规方面的高要求。

通过《供应商行为准则》、《供应商要求手册》、供应商合同和相关文件，捷普供应链团队有效地将核心要求传达给广大供应商和厂商。敬请访问[捷普供应商门户](#)来获取相关指南文件。

## 反不正当竞争

### GRI 206-1 | 反不正当竞争

捷普奉行自由公开竞争原则。我们通过卓越的产品质量建立竞争优势，严格杜绝各类违反道德或非法的商业行为。

《捷普行为准则》为员工提供行为指南，确保我们与竞争对手、供应商、分销商和客户的业务往来始终符合当地司法辖区的公平竞争法规要求。

## 税务

### GRI 207-1 | 税务管理方法

### GRI 207-2 | 税务治理、管控及风险管理

关于捷普税务方针的信息，敬请参阅捷普[2025年10-K表格年度报告](#)第32-33页。



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## 能源

GRI 302-1 | 组织内部的能源消耗量 (范围1和范围2)

GRI 302-3 | 能源强度

GRI 302-4 | 减少能源消耗

能源使用 (兆瓦时) <sup>1, 2, 3</sup>	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年 <sup>3</sup>	2025财年
<b>范围1——现场燃料消耗量</b>	<b>181,689</b>	<b>193,482</b>	<b>244,882</b>	<b>240,926</b>	<b>240,391</b>	<b>117,255</b>	<b>97,147</b>
燃料 (天然气)	147,913	175,957	225,345	212,158	219,440	97,770	81,166
其他燃料 <sup>4</sup>	33,776	17,525	19,537	28,768	20,951	19,485	15,981
<b>范围2——现场电力和蒸汽使用量</b>	<b>2,498,990</b>	<b>2,742,207</b>	<b>3,141,164</b>	<b>3,072,153</b>	<b>3,164,836</b>	<b>2,159,114</b>	<b>1,532,031</b>
电力 (可再生和不可再生)	2,282,069	2,524,138	2,937,814	2,969,760	3,060,682	2,092,139	1,485,578
电力 (可再生)	1,201,015	1,181,930	1,920,041	1,958,504	2,113,075	1,260,529	645,139
电力 (不可再生)	1,081,054	1,342,208	1,017,773	1,011,256	947,607	831,610	840,439
蒸汽	216,921	218,069	203,350	102,393	104,154	66,975	46,453
<b>总计<sup>3,4,5</sup></b>	<b>2,680,679</b>	<b>2,935,689</b>	<b>3,386,036</b>	<b>3,313,079</b>	<b>3,405,227</b>	<b>2,276,369</b>	<b>1,629,178</b>
<b>较上年变化</b>	<b>5%</b>	<b>10%</b>	<b>15%</b>	<b>-2%</b>	<b>3%</b>	<b>-33%</b>	<b>-28%</b>
营收 (百万美元)	<b>\$25,282</b>	<b>\$27,266</b>	<b>\$29,285</b>	<b>\$33,478</b>	<b>\$34,702</b>	<b>\$28,883</b>	<b>\$29,802</b>
面积 (百万平方英尺)	53	54	55	50	52	38	35
能源强度 (兆瓦时/百万美元营收)	106.03	107.67	115.62	98.96	98.13	78.81	54.67
能源强度 (千瓦时/平方英尺)	50.58	54.36	61.56	66.26	65.49	59.90	46.55

注: 基于97家工厂上报的数据。

<sup>1</sup> 报告发布后进行了数据调整, 因此部分数据可能与上一年有所不同。<sup>2</sup> 2019-2020财年数据由TRANSREG LLC进行鉴证; 2021财年数据由ERM-CVS进行鉴证; 2022财年、2023财年、2024财年和2025财年数据由ERM进行鉴证。<sup>3</sup> 2024财年和2025财年的能源消耗减少很大程度上归因于公司移动业务的剥离。<sup>4</sup> 使用的其他燃料可能包括汽油、柴油、液化石油气、喷气燃料或制冷剂。



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## 水资源

### 管理方法

**GRI 303-1** | 组织与水作为共有资源的相互影响

**GRI 303-2** | 管理与排水相关的影响

多家工厂已将水资源管理确定为重大环境问题，并引入了标准化风险评估流程。由于厂区地理位置及生产活动的差异，企业在取水方式、用水流程和排水处理（如适用）等水环境相互作用方面呈现出显著的区域特征。为此，我们采用工厂层面的风险评估结果来验证水资源相关目标和指标的适用性。

捷普业已制定了全球EHS水资源管理标准，并在旗下自有工厂和租赁工厂全面推行。这些工厂的水资源相关活动包括：满足生活和/或制造过程用水需求；在制造过程中会产生废水；进行废水处理；将水排放到河流或处理系统中；或者建立雨水疏导系统。

该标准明确了捷普在饮用水管理、废水特性鉴定、废水处理流程及检测、监测、报告、雨水污染防治、检查、应急响应和适用培训等方面的最低要求。捷普已将这些要求纳入全方位监测体系：包括工厂自我评估、企业EHS评估与政府审查。

在常规监测、内部审计或外部评估等环节中，如果发现不符合许可要求或公司标准的情况，相关不符合项则会被记入捷普事故追踪系统。针对此类情况，公司管理层负责开展相关调查和评审，以有效评估潜在重大问题发生的可能性，并制定相应的风险管控措施。

### GRI 303-3 | 取水

水权是一项基本人权。作为公司节水承诺的一部分，我们以2021财年用水数据为基线，确立了公司降低取水强度的目标。2024财年，捷普已实现所有适用工厂的节水计划均由管理层批准的目标，我们将继续监测并应对与水相关的风险。

2025财年，我们借助WRI的在线工具，精准锁定26处位于高或极高用水压力地区的工厂。

**GRI 303-4** | 排水

**GRI 303-5** | 耗水

**SASB 140a.1** | (1) 总取水量；(2) 总耗水量，在基准水压力高或极高的地区总取水量和总耗水量各占的百分比

#### 全球用水量 (立方米)<sup>1</sup>

	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
获水量 <sup>3,4</sup>	13,170,345	15,483,333	17,531,824	14,922,089	16,874,167	7,101,341	5,336,752
排水量	5,955,248	6,183,886	7,594,396	6,247,679	7,352,368	3,945,015	2,641,512
耗水量 (获水量-排水量)	7,215,097	9,299,447	9,937,428	8,674,410	9,521,799	3,156,327	2,695,240
营收 (百万美元)	\$25,282	\$27,266	\$29,285	\$33,478	\$34,702	\$28,883	\$29,802
取水强度 (立方米/百万美元营收)	520.94	567.86	598.66	445.73	486.26	245.87	179.07

#### 水压力高地区的用水量 (立方米)<sup>1,2</sup>

	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
获水量 <sup>4</sup>	3,188,433	4,809,714	3,923,328	3,208,185	12,738,544	2,500,848	1,463,973
排水量	2,373,649	2,966,149	2,801,440	2,629,705	5,230,377	1,453,197	1,043,478
耗水量 (获水量-排水量)	814,783	1,843,565	1,121,888	578,480	7,508,167	1,047,651	420,495

注：基于94家工厂上报的数据。在以上表格中，2021-2022财年由16家工厂位于高/极高用水压力地区；2023财年增长至22家；2024财年增长至25家；2025财年进一步增至26家。某高耗水工厂原属低用水压力地区，2024财年被重新归类为高用水压力地区，这一调整导致2024财年高用水压力地区的获水量相应增加。需要说明的是，该工厂作为移动业务剥离对象，已于2024财年处置完毕，因此，2024财年的用水量呈现下降趋势。

<sup>1</sup> 报告发布后进行了数据调整，因此部分数据可能与上一年有所不同。我们会视具体情况对重大或实质性变更进行突出显示。

<sup>2</sup> 2024财年和2025财年，捷普剥离了移动业务，因而用水量大幅下降。

<sup>3</sup> 2022、2023、2024和2025财年的获水量数据由SGS进行第三方鉴证；2021财年和2020财年的获水量数据分别由ERM-CVS和Transreg LLC进行鉴证。

<sup>4</sup> 关于捷普的水资源使用情况，我们采用的术语是“获水”，而不是“取水”。目前，捷普旗下工厂仅报告购水数据，不计入其他来源获得的水资源，例如雨水、井水等。



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

### 生物多样性

**GRI 304-1** | 组织在位于或临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

**GRI 304-2** | 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响

2025财年，捷普采用WRI研发的“水道”专业工具，开展全球工厂情景分析，精准定位于水资源紧缺地区的工厂。我们还通过“生物多样性综合评估工具 (IBAT)”地理信息系统，筛查出临近生物多样性关键区域 (50公里半径范围) 的工厂。这套双维度环境评估机制帮助捷普构建了动态环境风险图谱，为制定精准的生物多样性保护策略和优化资源分配方案提供了科学依据。

此外，捷普在2023财年完成了覆盖全球所有工厂的生物多样性专项调研，系统评估业务运营对当地生物多样性的影响，为后续改进指明方向。调研聚焦工厂环境影响评估、环境许可证合规性核查、既有生态保护措施实施成效分析，并对过去五年EHS事件数据库进行全面筛查。针对调研发现的管理薄弱环节，捷普在2024财年正式上

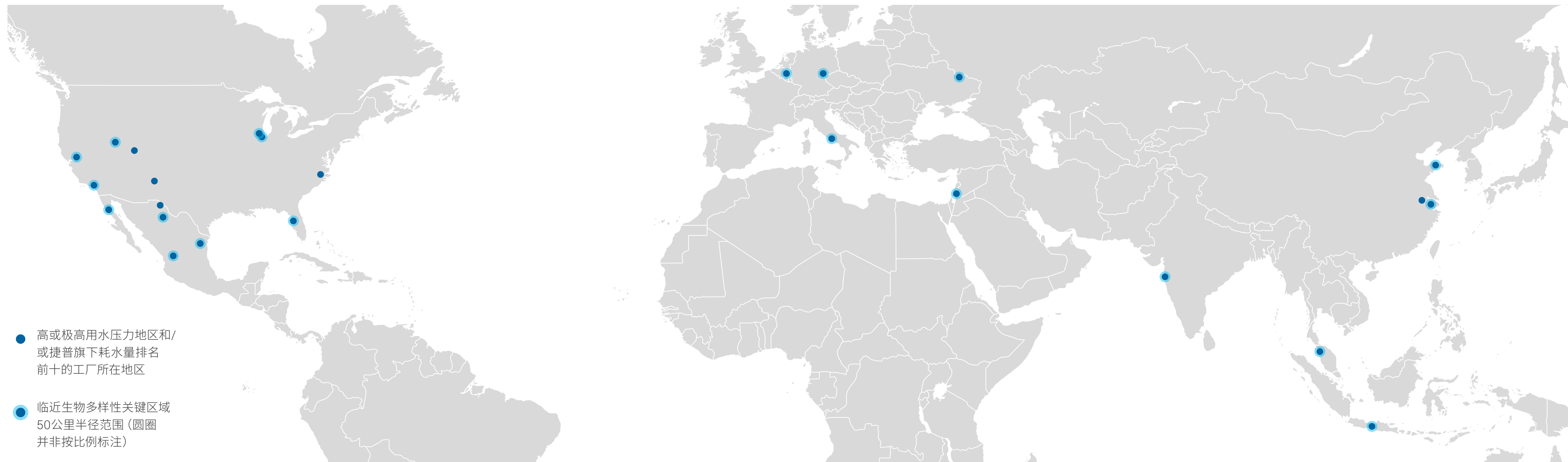
线智能合规日历系统。借助环境许可证到期节点、续期提醒等功能，该数字化工具实现公司环境许可的全生命周期管理。该系统的上线进一步提升了捷普的运营合规性，也为周边生态保护提供了动态监测支持。

下图中以深蓝色标注的地点存在下列情况之一：

- 根据WRI的“水道”水风险评估工具，被归类为高或极高用水压力地区
- 捷普旗下耗水量排名前十的工厂所在地

浅蓝色圈出的地点表示按照IBAT，该工厂位于一个或多个生物多样性关键区域50公里半径范围以内。

#### 对生物多样性具有重要意义的工厂



一般披露 | 经济 | **环境** | 社会 | TCFD | GRI和SASB指数

**排放**

- GRI 305-1** | 直接 (范围1) 温室气体排放
- GRI 305-2** | 间接 (范围2) 温室气体排放
- GRI 305-3** | 其他间接 (范围3) 温室气体排放
- GRI 305-4** | 温室气体排放强度
- GRI 305-5** | 温室气体减排量

- 采用的方法:**
- 核算与报告体系: 温室气体核算体系 (GHGGP); 捷普不将碳抵消计入全球运营温室气体减排目标的进展核算。
  - 外部验证标准: ISO-14064和ISO-14065
  - 可再生能源: RE100技术标准
  - 鉴证业务: 国际鉴证业务准则第3000号 (修订版)

捷普近期在范围3排放核算领域取得重大突破。通过与全球顶尖咨询机构合作,我们识别出与企业运营密切相关的范围3 (1-8类) 排放源。利用现有的一手数据,采用符合科学减碳目标的标准化方法,我们对这些排放量进行精准核算。

此次范围3核算体系的更新,标志着捷普在2024财年初实施移动业务剥离后,首次对可持续发展战略框架进行了升级。为严格遵循温室气体减排报告标准,我们特别将已剥离工厂的排放数据与范围3清单独立列示。这种处理方式既能有效排除重大资产重组对排放基准线的影响,也确保了跨年度减排成效评估的纵向可比性。

在捷普温室气体排放清单中,范围3类别1 (外购商品与服务) 排放占比高达79%。为得到2022、2023、2024财年的最精准清单,我们通过供应商调研收集价值链中排放与资源使用方面的高质量数据,并以公开可获取的可持续发展报告作为补充。

范围1和范围2温室气体排放 (公吨二氧化碳当量) <sup>1,2</sup>	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年 <sup>5</sup>	2025财年
范围1 <sup>3</sup>	38,759	47,547	53,865	53,174	55,192	28,996	30,446
制冷剂 (HFC)				4,348	5,564	3,985	7,808
制冷剂 (HCFC、CFC)				1,078	2,017	1,363	1,615
范围2 <sup>4</sup> 基于位置	1,572,629	1,730,850	1,992,711	1,735,145	1,784,818	1,091,677	703,646
范围2 <sup>4</sup> 基于市场	759,881	946,435	752,285	558,405	513,483	401,219	391,517
<b>基于位置的排放总量</b>	<b>1,611,388</b>	<b>1,730,850</b>	<b>2,046,576</b>	<b>1,788,319</b>	<b>1,840,010</b>	<b>1,120,673</b>	<b>734,092</b>
<b>基于市场的排放总量</b>	<b>798,640</b>	<b>993,982</b>	<b>806,150</b>	<b>611,579</b>	<b>568,675</b>	<b>430,215</b>	<b>421,963</b>
<b>营收 (百万美元)</b>	<b>\$25,282</b>	<b>\$27,266</b>	<b>\$29,285</b>	<b>\$33,478</b>	<b>\$34,702</b>	<b>\$28,883</b>	<b>\$29,802</b>
基于位置的温室气体排放强度——范围1和2 (公吨/百万美元营收)	63.74	65.22	69.88	53.42	53.02	38.80	<b>24.63</b>
基于市场的温室气体排放强度——范围1和2 (公吨/百万美元营收)	31.59	36.45	27.53	18.27	16.39	14.90	<b>14.16</b>
通过使用可再生能源减少的温室气体排放/基于位置的范围2排放	52%	45%	62%	68%	71%	63%	<b>44%</b>

范围3温室气体排放 (公吨二氧化碳当量) <sup>6</sup>	2022财年 (不包括剥离部分)	2022财年 (剥离部分)	2023财年 (不包括剥离部分)	2023财年 (剥离部分)	2024财年 (不包括剥离部分)	2024财年 (剥离部分)	2025财年
范围3类别1——外购商品与服务 <sup>7,8,9</sup>	5,824,501	664,202	5,748,741	632,450	7,281,162	54,064	4,651,902
范围3类别2——资本货物	242,691	99,439	156,156	82,872	195,025	54,841	544,922
范围3类别3——与燃料和能源相关的活动	178,979	5,966	172,219	6,213	101,004	500	115,397
范围3类别4——上游运输和配送 <sup>10</sup>	419,902	40,037	418,894	21,288	374,801	6,516	468,512
范围3类别5——运营中产生的废弃物	14,116	1,140	13,189	192	5,476	183	7,338
范围3类别6——商务差旅	9,037	0	14,044	0	23,038	0	24,130
范围3类别7——员工通勤	93,332	35,919	87,074	35,255	80,899	36,896	62,472
范围3类别8——租赁资产	3,542	0	5,600	0	5,978	0	4,933
<b>总计</b>	<b>6,786,100</b>	<b>846,703</b>	<b>6,615,918</b>	<b>778,270</b>	<b>8,067,383</b>	<b>153,000</b>	<b>5,879,606</b>

2025财年,我们就供应商最新可得数据 (2024财年) 开展调研,基于供应商的直接反馈,对已披露的范围3类别1数据进行追溯更新。同时,我们优化了调研流程,收回反馈数量是2024财年调研的四倍。值得注意的是,在捷普按支出划分的前90%核心直接供应商中,25%参与了本次调研;提交经第三方核查的范围1、范围2及范围3排放数据的供应商数量显著上升,符合捷普纳入范围3排放清单的质量标准。

这一进展体现了我们与供应商之间稳固的合作关系,以及我们致力于构建可扩展、可靠的范围3数据采集体系的决心。由于供应商数据未能在本报告发布前及时提供,暂未再次对2025财年相关数据开展上述调研。

注: 基于97家工厂上报的数据。

<sup>1</sup> 报告发布后进行了数据调整,因此部分数据可能与上一年有所不同。我们会视具体情况对重大或实质性变更进行突出显示。

<sup>2</sup> 2022财年、2023财年、2024财年和2025财年的温室气体排放强度数据由SGS进行第三方鉴证;2021财年的温室气体排放数据由ERM-CVS进行鉴证;2019财年和2020财年的范围1和范围2排放数据由Transreg LLC进行鉴证。

<sup>3</sup> 范围1——拥有或控制的排放源的直接排放 (固定燃烧和移动燃烧)。

<sup>4</sup> 范围2——购买的电力和蒸汽产生的间接排放 (基于市场)。

<sup>5</sup> 2024财年和2025财年的温室气体减排成效中,移动业务的剥离贡献颇多。鉴于所有剥离工厂早在2019财年基准年之前就已实现100%可再生能源电力采购,本次资产剥离对基于市场法核算的排放目标影响较为有限,主要影响范围仅限于范围1排放及外购蒸汽使用量。

<sup>6</sup> 2022、2023、2024和2025财年,范围3温室气体排放数据由SGS进行第三方鉴证。数据经过四舍五入取整,因此可能出现总和存在微小偏差的情况。

<sup>7</sup> 需要特别说明的是,本年度排放量呈现下降趋势,主要原因在于USEEIO模型排放因子从1.0版本升级至1.3版本所导致的核算参数调整。

<sup>8</sup> 2024财年类别1的排放数据已根据最新一轮供应商调查所反馈的信息进行了更新。排放量较往年有所上升,原因是更多供应商参与了调查,他们报告的数据高于此前基于支出的估算。

<sup>9</sup> 2022、2023和2024财年,我们采用综合计算方法对类别1排放量进行核算,其中包括直接来自供应商的数据,而其余部分则采用基于支出的数据。在2025财年报告数据中,鉴于未能及时获取供应商相关数据,我们采用基于支出的计算方法对类别1排放量进行核算。

<sup>10</sup> 2022和2023财年,我们采用基于距离的计算方法对类别4排放量进行核算。2024和2025财年,我们采用综合计算方法对类别4排放量进行核算,其中包括来自供应商的一手数据,而其余部分则采用基于支出的数据。

一般披露    经济    **环境**    社会    TCFD    GRI和SASB指数

**污水及废弃物**

- GRI 306-1** | 废弃物产生以及与废弃物有关的重大影响
- GRI 306-2** | 管理与废弃物有关的重大影响

捷普旗下多家工厂将废弃物管理体系列为关键环境治理议题，通过引入规范的风险评估机制，实现全流程系统化管控。

捷普制定并全面推行全球EHS固体废弃物管理标准，覆盖旗下所有涉及危险废弃物、非危险废弃物、生物废弃物、放射性废弃物、药品废弃物、通用废弃物及电子废弃物处理需求的自有及租赁工厂并严格依规实施。

该标准明确规定了公司在废弃物表征、处理、储存、处置、监测、供应商资质审核、应急响应、报告及适用培训等方面必需满足的最低标准，并通过三重监管机制确保执行效果：工厂自主检查、企业EHS专项评估及政府合规审查。

对于内部审计或外部评估环节识别出的合规性偏差，统一通过捷普事故追踪系统记录备案，管理层依程序启动专项调查与合规性审查，系统识别潜在重大风险并制定相应的控制措施。

针对制造环节产生的潜在危险及易燃废弃物管理难题，捷普建立严格的风险管理体系来规范处置流程。所有废弃物经专业鉴定分类后，将严格遵循国际法规实施分级处理：优先委托具有专业资质的合作方进行合规处置，并在厂区内设置独立存储区域，采用专业容器实施物理隔离存放。

根据捷普废弃物管理计划指导要求，全球各工厂已在厂区和社区实施废弃物管理措施，通过再利用、回收等方式有效降低填埋与焚烧处理量。捷普正向20%的适用工厂实现90%及以上经第三方认证的废弃物填埋转移率的目标稳步推进。截至2025财年末，14%的适用工厂获得废弃物填埋转移率的第三方认证。

- GRI 306-3** | 产生的废弃物
- GRI 306-4** | 从处置中转移的废弃物
- GRI 306-5** | 送交处置的废弃物
- SASB 150a.1** | 制造过程中产生的有害废弃物数量及回收比例

2023财年，公司依据UL2799标准对废弃物数据收集体系及平台进行升级改造，并同步推进工厂填埋废弃物转移声明认证工作。通过员工培训等配套措施，确保此次改革的合规运行。新体系的标准化水平进一步提升，公司对废弃物数据的掌握更加清晰，为最大限度减少填埋量提供有力支撑。该体系自2023财年1月起正式实施，因此首张表格中2023财年9-12月数据仍沿用原有统计规程，而2023年1-8月及2024财年、2025财年全年数据则采用新规程采集，相关记录详见下一页新制表格。

废弃物和溢出物 (公吨) <sup>1</sup>	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年 9月-12月
电子报废品及废弃物	3,496	3,245	2,457	1,584	884
危险废弃物	21,219	29,528	44,636	33,319	17,507
焚烧/销毁废弃物	1,475	2,033	12,467	12,885	6,144
填埋废弃物	14,510	16,836	26,598	26,823	6,101
回收废弃物	44,530	63,027	75,256	108,760	36,180
其他废弃物	1,742	1,903	1,310	1,109	613
<b>总计</b>	<b>86,973</b>	<b>116,572</b>	<b>162,726</b>	<b>184,480</b>	<b>67,429</b>
营收 (百万美元)	\$25,282	\$27,266	\$29,285	\$33,478	\$34,702
废弃物强度 (公吨/百万美元营收)	3.44	4.28	5.56	5.51	详见以下
溢出次数	0	0	0	0	0
溢出量 (加仑/升)	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用

<sup>1</sup> 估计值，基于工厂自行报告的数据 (未经第三方验证)。

废弃物和溢出物 (公吨) <sup>1</sup>	2023财年 1月-8月	2024财年 <sup>3</sup>	2025财年
<b>危险废弃物</b>	<b>27,822</b>	<b>22,547</b>	<b>9,742</b>
涉及能量回收的厌氧消化	1,007	2	0
堆肥	0	0	0
填埋	975	399	371
回收	1,249	1,164	931
再循环	20,336	17,855	4,904
再利用	109	31	13
涉及能量回收的热过程 (废弃物转化为能源)	2,208	2,004	3,101
无能量回收的热过程 (废弃物转化为灰)	1,938	1,092	420
<b>非危险废弃物</b>	<b>106,100</b>	<b>111,155</b>	<b>102,231</b>
涉及能量回收的厌氧消化	16	114	601
堆肥	1,036	1,356	2,219
填埋	17,496	9,333	12,062
回收	832	839	865
再循环	66,041	70,709	68,951
再利用	8,803	7,040	7,065
涉及能量回收的热过程 (废弃物转化为能源)	11,301	20,606	9,452
无能量回收的热过程 (废弃物转化为灰)	576	1,158	1,016
<b>总计</b>	<b>133,922</b>	<b>133,702</b>	<b>111,973</b>
营收 (百万美元)	\$34,702	\$28,883	\$29,802
废弃物强度 (公吨/百万美元营收)	5.80 <sup>2</sup>	4.63	3.76
溢出次数	0	0	0
溢出量 (加仑/升)	不适用	不适用	不适用

注：基于94家工厂上报的数据。根据GRI 306中产生的废弃物的定义，我们更新了废弃物总量及强度数据。此前在“减量”项下报告的废弃物预防活动，现已不计入废弃物总量统计，原因是减量材料已从源头避免，并未进入废弃物产生流程。为保持数据口径一致，已对历史数据进行更新。

<sup>1</sup> 估计值，基于工厂自行上报的数据 (未经第三方验证)。

<sup>2</sup> 2023财年废弃物强度涵盖两个废弃物表格中的数据。

<sup>3</sup> 2024财年和2025财年废弃物强度下降部分源于移动业务的剥离。



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## 供应商环境评估

### 管理方法

捷普将《RBA行为准则》确立为供应链管理体系的核心纲领，要求所有供应商必须严格遵守该准则，并同步执行捷普的《供应商行为准则》。根据捷普《供应商行为准则》，供应商必须建立符合环境标准的管理体系，通过完善管理体系确保《RBA行为准则》的细则及法定要求得到落实，同时识别运营风险并推动持续改进。根据《RBA行为准则》规定，供应商必须为员工、代理商及分包商设立匿名投诉渠道，确保运营问题得到及时反馈。若发现涉嫌违反道德规范、法律法规或未履行《供应商行为准则》的行为，可通过捷普诚信热线进行举报。

捷普建立了完整的准入机制，对所有供应商的环境和社会风险进行评估，若发现相关违规行为，捷普将在核实情况后展开调查。

关于捷普供应链管理方法的信息，敬请参阅[GRI 2-6](#)部分。

### GRI 308-1 | 利用环境标准筛选出新的供应商

新供应商达到准入标准后，将根据捷普合作伙伴生命周期流程正式建立合作关系，且必须通过《RBA行为准则》专项评估作为合作前提。

更多信息，敬请参阅[GRI 2-6](#)部分。

### GRI 308-2 | 供应链对环境的负面影响及采取的行动

供应商筛选	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
利用环境标准筛选出的供应商 (%)	0.65%	0.85%	1.18%	1.81%	1.23%	1.74%	1.01%
接受过环境影响评估的供应商 (数量)	139	143	185	347	290	404	226
存在重大或潜在环境影响的供应商	10	10	5	5	3	0	0
存在实际或潜在负面影响的供应商 (评估后已达成改进共识) (%)	70%	100%	100%	100%	100%	不适用	不适用
因评估发现存在实际或潜在负面影响而被终止合作的供应商 (%)	0	0	0	0	0	不适用	0

更多捷普供应链管理的信息，敬请参阅[GRI 2-6](#)部分。

一般披露      经济      环境      **社会**      TCFD      GRI和SASB指数

**雇用**

**GRI 401-1 | 新员工招聘和员工流动率**

员工流动与雇用	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
<b>新员工招聘数量</b>	<b>316,104</b>	<b>403,367</b>	<b>389,491</b>	<b>397,274</b>	<b>285,668</b>	<b>132,853</b>	<b>95,659</b>
美洲	11%	5%	6%	15%	17%	18%	27%
欧洲	2%	2%	2%	2%	2%	2%	4%
亚洲	88%	93%	92%	83%	81%	80%	69%
非洲	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
年龄 (30岁以下) <sup>3</sup>	73%	61%	59%	60%	54%	53%	49%
年龄 (30-50岁) <sup>3</sup>	27%	38%	41%	39%	37%	32%	24%
年龄 (50岁以上) <sup>3</sup>	0.9%	0.5%	0.6%	1%	9%	2%	27%
男性 <sup>1</sup>	61%	64%	62%	63%	58%	54%	42%
女性 <sup>1</sup>	36%	33%	35%	33%	35%	34%	34%
<b>员工流动数量与流动率<sup>2</sup></b>	<b>147%</b>	<b>176%</b>	<b>172%</b>	<b>158%</b>	<b>116%</b>	<b>122%</b>	<b>63%</b>
美洲	61%	48%	42%	45%	51%	46%	41%
欧洲	40%	27%	26%	27%	24%	23%	17%
亚洲	183%	224%	214%	203%	148%	173%	88%
非洲	7%	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用	不适用
年龄 (30岁以下)	201%	262%	233%	216%	164%	164%	109%
年龄 (30-50岁)	94%	125%	136%	127%	91%	105%	37%
年龄 (50岁以上)	24%	21%	21%	22%	23%	29%	17%
男性	161%	205%	195%	179%	127%	133%	59%
女性	127%	140%	146%	135%	100%	104%	53%

捷普从2019年起在全球范围内使用Workday系统来全方位进行记录和报告。  
<sup>1</sup> 由于部分员工不愿透露性别，因此可能出现男女比例之和不等于100%的情况。  
<sup>2</sup> 员工流动率包括短期雇佣合同。  
<sup>3</sup> 由于部分员工的出生日期信息未进行采集，各年龄组的分布比例总和可能达不到100%。例如，我们并未采集各国临时工的出生日期数据。

**GRI 401-2 | 全职员工享受的福利 (美国)**

我们的福利计划面向符合标准的员工及其家属开放。平均工作时间达到30小时及以下的员工均可享受公司提供的福利。

新入职的全职员工每周工作满30小时或以上，即可自次月1日起享受公司福利。除由公司承担费用的核心福利计划外，其他计划需由员工自行承担。

- 福利概述：**
- 医疗保险
  - 处方药医保
  - 牙科保险
  - 眼科保险
  - 短期残障保险
  - 长期残障保险
  - 基本人寿及意外死亡或伤残 (AD&D) 保险
  - 补充人寿保险
  - 员工援助计划 (EAP)
  - 税收优惠账户 (灵活支出账户、医疗保险账户、医疗储蓄账户)
  - 健康计划
  - 自愿购买的福利保险 (意外伤害险、重大疾病险、住院险、身份信息保护险、法务险、宠物险等)
  - 401k退休计划
  - 员工购股计划 (ESPP)

捷普公司的运营根基在于员工赋权机制。通过员工购股计划 (ESPP)，符合资格的捷普员工入职满90天后，可于次年1月1日或7月1日股票发售期间，以公平市场价值 (FMV) 15%的折扣价购入公司股票 (纽交所代码: JBL)，从而成为公司股东并共享发展成果。

针对美国境外员工，休假等福利待遇按照当地法律法规执行。

**GRI 401-3 | 育儿假**

根据美国《家庭和医疗休假法》(FMLA) 规定，符合条件的员工因特定家庭或医疗原因可享有12个月内最长12周的无薪假期。员工休假期间，捷普将继续按照在职期间标准为其维持集体医疗保险福利。

符合条件的员工依法享有的休假权益包括：

- 照顾新生儿 (包括亲生、收养或寄养)；
- 照料患有严重健康问题的家庭成员 (配偶、子女或父母)；
- 员工本人出现严重健康问题；
- 因配偶、子女或父母作为警卫队或预备役成员参与应急行动引发的“符合资格的紧急情况” (即经核实的突发状况或迫切需要)。

受美国各州法律差异的影响，涉及家庭或医疗原因的无薪休假具体规定可能有所不同。

符合条件的全职员工可以向第三方服务机构申领短期伤残保险。

自2022年1月1日起，捷普面向美国地区符合要求的员工推行带薪育儿假制度。根据制度规定，所有符合条件的美国员工在子女出生或完成收养/寄养安置时，均可享受连续4周的带薪育儿假。

- 捷普美国薪资体系内的正式员工 (含全职及兼职) 均可在子女出生或安置时享受带薪育儿假。
- 如果父母同为捷普雇员，则双方可在12个月的周期内各自享有4周带薪育儿假。
- 4周带薪育儿假可在子女出生或安置时立即使用，也可在子女出生后12个月内灵活安排。



## 一般披露

## 经济

## 环境

## 社会

## TCFD

## GRI和SASB指数

- 即使不符合美国FMLA法案的资格要求, 员工仍可享受同等级别的岗位保护。
- 带薪育儿假可与其他法定休假同时享受, 包括联邦、州或地方规定的其他休假权益。员工可选择将带薪育儿假推迟至其他休假权益用完后再进行休假。

## 劳资关系

### 管理方法

所有员工均有权在相互尊重的环境中开展工作, 免受任何形式的骚扰与歧视。捷普严格遵守相关就业、劳工及移民法律法规, 全力构建包容平等的工作环境。公司坚持平等雇佣原则, 严禁基于种族、宗教、宗教习俗、信仰、肤色、国籍、性别、性取向(含性别认同)、婚姻状况、年龄、身心障碍、健康状况、遗传信息、血统、退伍军人身份及其他受法律保护特征的歧视或骚扰行为。

捷普始终倡导尊重基本人权, 并将其视为履行企业社会责任的核心要素。作为电子行业公民联盟(EICC)的创始成员, 捷普持续参与该组织自2017年更名为RBA后的相关行动, 并正式加入RBA VAP。通过独立的审计, 我们确保企业实践符合《RBA行为准则》的各项要求。为应对新的监管环境, 捷普持续优化社会合规管理体系, 进一步强化了全球运营及供应链中的人权保障机制。公司制定了《人权政策》, 为全球运营处理人权事务提供了根本性的指导框架。

我们一贯坚持以下基本原则:

- 保障就业自由选择权。应坚决反对任何形式的强迫劳动、抵债劳动、契约用工、非自愿监狱劳动及奴役或人口贩卖行为。
- 禁止在任何制造环节雇用童工。

### 育儿假 (仅限美国)

#### 员工数:

有权享受育儿假的员工数 (按性别)

实际休育儿假的员工数 (按性别)

休假结束后返岗的员工数 (按性别)

2019年

2020年

2021年

2022年

2023财年

2024财年

2025财年

女性

男性

女性

男性

女性

男性

女性

男性

女性

男性

女性

男性

女性

男性

2,835

5,860

2,984

6,044

3,178

6,301

3,161

6,235

3,284

6,369

3,707

6,881

3,934

7,345

46

46

66

53

66

61

90

126

54

110

78

151

54

147

54

147

37

37

74

59

45

50

47

114

54

110

75

147

49

142

注: 自2023财年起, 公司调整了育儿假计算方法, 将统计周期由日历年度改为财政年度。由于计算周期差异, 可能导致同一财年内育儿假结束后返岗员工数超过休假员工数量的情况。

- 每周工作时间不得超过60小时(含加班在内), 紧急或特殊情况除外。员工每周至少应享有一天的休息时间。
- 工资和福利待遇必须符合所有适用的劳工法规要求, 包括对最低工资、加班时间和法定福利待遇的要求。
- 严禁虐待或不人道地对待员工, 包括性骚扰、性虐待、体罚、心理或身体威逼或言语辱骂等; 亦不得威胁对员工实施此类行为。
- 工作场所应杜绝骚扰和非法歧视。
- 应尊重所有员工组建和加入工会的权利, 包括参与集体谈判和和平集会的权利。同时, 应尊重员工选择不参加这些活动的权利。

我们根据不断发展的监管标准, 进一步完善了人权项目和管理体系。最新数据显示, 我们在识别、防范和管理全球业务中的人权风险方面实现重大突破。这套标准化流程不仅满足合规升级要求, 还为后续信息披露建立了可比较的数据基准。

作为RBA的正式成员, 我们积极参与RBA VAP验证审核计划, 对劳工权益、环境、健康与安全、道德规范及供应链管理等议题进行严格评估。依据RBA规范要求, 我们采用基于风险的审核方法, 先对所有工厂开展基线评估, 再对高风险工厂实施VAP专项审核。作为补充措施, 捷普基于内部风险管理体系对选定工厂进行了补充性VAP审核。针对审核发现的不合规项, 我们严格依据RBA标准执行整改措施, 确保各项改善举措有效落地。

### GRI 402-1 | 有关运营变更的最短提前通知期

如发生运营变更, 捷普将依据相关法律法规及协议条款向员工履行告知义务。

一般披露      经济      环境      **社会**      TCFD      GRI和SASB指数

### 职业健康与安全

#### GRI 403-1 | 职业健康与安全管理体系

捷普构建的职业健康与安全管理体系不仅全面符合ISO 45001国际标准，更实现了体系效能的持续优化。目前，捷普旗下约36%的制造工厂已获得第三方健康安全管理体系认证。

捷普构建了完善的职业安全管理体系，把全球统一的健康安全标准也纳入在内。捷普还设立了三年周期评估与工厂年度自评机制，旨在强化合规监管并推动持续改进。捷普将环境健康安全指数（涵盖先行指标和滞后指标）纳入内部KPI考核体系，由公司管理层定期审核执行成效。

捷普的全球健康安全标准包括：

#### 管理体系标准

- EHS风险评估
- EHS变更管理
- 事故管理
- 承包商EHS要求
- 应急准备与响应
- EHS领导力
- 场外工作的捷普员工
- EHS人员核心能力和配置

#### 安全标准

- 危险能源控制
- 电气安全
- 机械与自动化安全 (含机器人安全)
- 受限空间安全
- 行走和工作表面
- 高空作业与坠落事故预防
- 仓库、装卸码头和物料搬运安全
- 机动工业车辆 (PIT) 和
- 自动导向车 (AGV)
- 低温液体安全
- 危险材料管理和BaRS标准
- 热作业安全
- 可燃性粉尘
- 起重机、吊升与起重设备安全
- 压力容器和管道安全
- 个人防护设备 (PPE)

- 激光安全
- 电池和储能安全
- 缺氧危险作业安全规程和处理

#### 工业卫生/职业健康标准

- 工业/职业卫生
- 职业健康
- 员工暴露控制通风系统
- 呼吸防护装置
- 食品安全
- 瓦斯与蒸汽检测直读仪器 (DRI)
- 血源性病原体
- 传染病预防与控制
- 热应激管理
- 噪声管理与听力防护

捷普“EHS领导力”全球标准强调各级主管和经理在推动EHS管理体系实施过程中的核心领导作用，并明确规定了其应承担的 EHS管理职责及相应权限。

捷普职业健康与安全计划涵盖化学品及其他有害物质的安全管理要求。捷普全球有害物质管理标准的核心目标包括：

- 通过在各工厂建立有害物质管控体系，规范采购、使用及处置流程，有效防范职业伤害、财产损失、环境污染及合规风险，确保相关风险被消除或处于可控范围；
- 通过实施涵盖评估、审批、处理、使用、储存、处置及运输等环节的系统化管控流程，最大限度降低有害物质对人体健康、资产安全及生态环境的危害风险；
- 优先选用低危害性替代品；
- 严格遵循全球危险化学品统一分类和标签制度 (GHS) 的风险警示要求，完整披露潜在健康危害信息；
- 组织全员参与安全防护意识培训；针对接触危险物质的岗位人员实施专项操作培训。

在初次上岗、流程变更或引入新有害物质时，所有员工及承包商必须接受有害物质安全意识培训，培训内容实施年度更新机制。

涉及有害物质管理的岗位人员按年度或当地法规要求参加岗位专项培训。关于有害物质的安全培训应包含以下核心内容：

- 全球有害物质管控标准规范；
- 涉及捷普EHS《禁用/限用有害物质清单》(BaRS) 的物料采购审批全流程管理，包括申请、合规性审查及批准程序；
- 有害物质全生命周期管理：涵盖物料清单维护、安全数据表 (SDS) 管理、容器标签标识规范、专用容器储存标准、物料分装防静电接地操作，以及泄漏应急处置预案和专用防护装备配置。

全球有害物质管理标准包含工程控制措施和PPE规范。此外，捷普还配套实施以下全球性标准，充分保障接触有害物质员工的健康安全：

- PPE使用标准
- 员工暴露控制通风系统
- 呼吸防护装置
- 瓦斯与蒸汽检测直读仪器 (DRI)

捷普确保所有相关人员均接受有害物质运输培训，并与第三方机构签约，确保在捷普产品及/或废弃物运输过程中发生事故后能够及时开展妥善的应急响应。

2025财年，捷普继续推动全球性评估计划，针对旗下所有工厂开展全氟和多氟烷基物质 (PFAS) 使用情况与潜在暴露风险的全面排查。我们实施了全球PFAS管理政策，创建了PFAS信息仪表盘，阐明我们的承诺，并进一步向员工开展相关宣传教育。我们开发了一款信息技术工具，用于筛查所有工厂所用化学品中是否含有PFAS，从而能够主动采取措施，保障员工、客户的健康及环境安全。

捷普始终将机械安全列为核心重点，致力于守护每一位员工的安全与健康。2025财年，机械相关的事故较上一财年下降超25%。这一积极进展体现了我们通过机械风险评估 (MRA) 流程实现跨部门协作的承诺，同时也反映出我们严格确保仅将安全、合规的设备投入生产区域的管理重点。



## 一般披露

## 经济

## 环境

## 社会

## TCFD

## GRI和SASB指数

**GRI 403-2** | 危害识别、风险评估和事故调查**SASB 310a.1** | (1) 停工次数及 (2) 误工天数

捷普建立了系统化的危害识别与风险评估管理体系，其核心内容包括：

- 制定基于任务的风险评估标准；
- 实施严格的变更管理规范，要求所有涉及风险因素在变更前进行全面的风险评估与管理；
- 建立贯穿机械设备全生命周期的风险评估与管理机制；
- 开展针对环境影响的专项风险评估与管控措施；
- 完善应急风险评估体系，针对各类潜在突发紧急情况制定相应的风险控制预案。

该管理体系还整合了激光安全、粉尘防爆等专项标准及职业健康管理规范。各工厂必须严格执行上述标准要求，通过动态风险识别与管控措施，预防生产事故、职业伤害及健康损害的发生。

针对所有安全事故，捷普要求必须启动调查程序并完成根本原因分析，相关操作规范详见《事故报告与分析标准》和《事故管理标准》，涵盖应急准备、响应处置、信息上报及调查追责等全流程管理要求。包含轻微事故在内的所有安全事故均须及时录入EHSIP（捷普企业事故管理软件）管理系统，以便于追踪事故进展、实施针对性纠正预防措施，并通过深度数据挖掘识别风险趋势，实现事故预防闭环管理。

2025财年，捷普未发生因罢工或封锁导致的停工/误工事件。

**GRI 403-3** | 职业健康服务

捷普组建一线职业健康服务团队，由公司直接聘用或签约合作的医生和护士构成。为提升运营效能并实现可持续发展目标，捷普正在推行Cority企业级EHS管理软件。借助该平台，捷普能够精准识别员工在不同作业场景中的潜在风险，并实施针对性管控措施，持续为员工创造安全健康的工作环境。

捷普正在部署的Cority软件包含职业健康与工业卫生两大核心模块。其中，综合职业健康解决方案通过集成员工健康风险、医疗监测项目执行、门诊流程优化、伤病员工追踪支持及法规合规性管理，全面提升企业健康管理水平。工业卫生模块则致力于构建预防性防护体系，在风险不可完全规避时，通过系统化的监控机制和风险缓解方案保障员工的职业安全。

捷普委托第三方专业数据隐私法律机构对其采购的Cority软件即服务（SaaS）模块实施全面合规审查。经审查确认，Cority平台及捷普的应用实践均满足其业务所在地的数据隐私法律要求。平台使用者须完成隐私保护培训，并严格执行相关法规与企业内部数据隐私政策。系统实施分层权限管控，确保隐私数据仅限授权人员和业务直接负责人访问。

捷普的健康与福祉计划旨在打造赋能型工作环境，支持员工优先关注自身的生理、心理及情绪健康。通过月度交流及网络研讨会，为员工提供心理健康支持资源与相关信息。在寻求心理支持仍可能因社会偏见而让人选择沉默的当下，捷普始终积极发声，秉持全人关怀的理念，关爱每一位员工。

秉持员工安全至上的原则，这些职业健康举措有效强化了企业关怀，更显著降低了员工的职业风险。

**GRI 403-4** | 员工在职业健康与安全方面的参与、咨询和交流**GRI 403-5** | 员工在职业健康与安全方面的培训

捷普为全体员工制定入职职业健康安全培训计划，并在后续不定期开展强化培训。同时，捷普还会向员工仔细说明，确保每位员工充分了解岗位潜在风险及相应防范措施。

我们鼓励员工通过企业事故管理软件EHSIP自主上报事故隐患、安全隐患及其他工作场所问题或改进建议，实名或匿名方式均可。依据捷普统一制定的EHS风险评估规范，公司建立了跨部门协作机制，通过专业团队识别和管控作业环境中的风险要素。捷普特有的安全文化进阶体系AIM设置了六个递进式发展阶段。各工厂必须达成明确的进阶考核指标并通过资质认证评审组的现场验证，方可晋升至更高安全等级。该体系旨在：

- 确立“安全第一”的企业核心价值理念；
- 塑造捷普在EHS领域的标杆地位；
- 构建覆盖全公司的标准化EHS管理体系；
- 运用精益管理驱动EHS卓越发展与合规运营；
- 培育安全健康导向型的企业文化，强化员工环境保护意识，践行人与自然和谐共生的可持续发展理念。

**GRI 403-6** | 促进员工健康

在持续提升工作场所健康与安全的过程中，捷普始终将员工的整体健康与福祉置于重要位置。公司不仅面向全球各工厂员工提供非职业性健康服务，更将福利范围延伸至员工家属群体。我们全方位关注员工福祉，包括生理、心理及情绪健康。基于这一理念，捷普每月为员工提供相关资源，助力维护员工福祉。

一般披露    经济    环境    **社会**    TCFD    GRI和SASB指数

2025财年，捷普健康与福祉团队牵头开展了全球步数挑战赛。活动以友好竞技的形式，鼓励员工以个人或团队形式增加步行、锻炼与日常活动量。本次活动共吸引全球3,111名员工参与，累计记录步数达543,403,686步。

员工援助计划 (EAP) 已覆盖全公司范围，员工可免费获取相关服务，应对紧急或即时的心理健康、财务健康及社会支持需求。EAP还可针对药物滥用/成瘾问题提供转介协助。

公司依据《通用数据保护条例》(GDPR) 制定严格的隐私保护制度，对医疗数据实行全流程加密管理，确保符合各运营地所在国家的数据保护法规要求。相关制度明确规定，员工的健康数据隐私与其职业发展权益完全隔离，任何涉及个人健康状况的信息披露均不会影响其在公司的待遇评定。

**GRI 403-7** | 预防和减轻与业务关系直接相关的职业健康与安全影响

捷普发布的《全球承包商EHS管理标准》确立了规范化的风险评估与管理流程，针对性管控承包商作业方式可能引发的员工健康安全风险及环境影响因素。该标准通过规范承包商的准入与采购环节，有效防范因不当操作对人员安全健康及生态环境产生额外风险或不利影响。

承包商安全管理流程应至少涵盖以下核心环节：

- 承包商预筛选机制；
- 承包商岗前培训规定；
- 承包商准入审批与纠纷处理机制；
- 承包商EHS要求

捷普健康安全管理方针明确承诺：通过持续推行健康安全标准，切实保障员工、承包商及访客免受职业伤害与健康威胁。捷普的服务框架协议/合同中明确规定，承包商须严格履行EHS管理要求。

在工厂评估流程中，每年至少对承包商的安全合规进行一次审计；在企业级EHS评估流程中，每两年至少对承包商的安全合规进行一次全面评估。所有审计与评估结果均形成正式报告提交管理层审阅。

**GRI 403-8** | 职业健康与安全管理体系所覆盖的员工

捷普规定，以下场所必须全面实施EHS管理体系：

- 捷普拥有或租赁的全部生产基地及拥有运营控制权的合资企业。

- 非行政类活动占比超过50%、员工数量超过60人的研发基地。
- 非行政活动占比低于50%的捷普工厂仅需执行EHS管理体系核心要素。如若存在高风险EHS问题（例如存在易爆、易燃或有毒物质等），仍需全面实施EHS管理体系。

**GRI 403-9** | 工伤  
**SASB 320a.1** | (1) 总可记录事故率 (TRIR)、损失工时受伤事故率 (LTIR) 及 (2) (a) 直接员工与 (b) 合同工未遂事故发生率 (NMFR)

工伤	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
<b>对于员工：</b>							
总可记录事故率 (TRIR)	0.29	0.24	0.16	0.14	0.13	0.18	0.22
损失工时受伤事故率 (LTIR)	0.21	0.15	0.09	0.08	0.07	0.08	0.10
死亡人数 (数量)	0	0	0	1	0	0	0
健康与安全审计 (数量) SAT+CA	156	102	119	109	116	112	54 <sup>1</sup>
OHSAS 18001/ISO 45001体系认证 (工厂数量)	14	21	36	36	34	35	37
可能导致严重后果的工伤 (一级工伤人数)	2	6	1	2	4	1	3
<b>工伤主要类型</b>	滑倒/坠落	滑倒/坠落	滑倒/坠落	滑倒/坠落	滑倒/坠落	滑倒/坠落	滑倒/坠落
<b>工作小时数</b>	<b>445,322,560</b>	<b>494,868,930</b>	<b>561,496,566</b>	<b>556,156,975</b>	<b>534,391,918</b>	<b>381,987,663</b>	<b>284,446,881</b>

注：工作小时数涵盖捷普旗下所有正在运营的工厂以及该财年关停的工厂数据。  
捷普未将临时/租赁员工的工伤数据纳入独立统计。根据EHS报告定义，临时/租赁员工指除捷普直接雇佣的员工以外的、通过临时代理机构或劳务派遣公司签约的非正式雇员，以及由捷普员工直接监管的承包商人员。其他类型的承包商员工由各工厂另行采用独立指标进行监控。  
目前，我们尚未追踪未遂事故发生率 (NMFR)。  
<sup>1</sup> 2025财年，为提升数据质量，报告方法作出调整，以健康与安全为重点的审计数量 (SAT+CA) 有所下降。以往年度统计的是参与SAT的工厂数量，而2025财年仅统计完成全部评估的工厂数量。



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## 培训与教育

**GRI 404-1** | 员工平均培训时数

**GRI 404-2** | 员工技能提升计划和过渡援助计划

捷普高度重视员工的学习与发展。公司为员工提供覆盖领导力、专业技能、岗位技能及技术能力的多元化培训课程。全体人员均需完成年度合规培训和/或EHS培训，员工可自行选择在线自主学习或讲师指导。

员工培训 (平均小时数)	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
<b>员工类别<sup>1</sup></b>	<b>56</b>	<b>56</b>	<b>34</b>	<b>51</b>	<b>32</b>	<b>48</b>	<b>49</b>
高级管理人员 <sup>2</sup>	16	6	6	8	11	9	18
中级管理人员 <sup>3</sup>	13	17	24	29	39	43	59
初级员工 <sup>4</sup>	20	19	12	40	48	49	43
直接劳动力 <sup>5</sup>	80	80	80	80	80	80	80
间接劳动力	17	18	22	29	49	39	47

注: 不含过渡援助计划

<sup>1</sup> “按工种和级别划分的平均培训时数” 包含全体员工 (自有员工和承包商员工)。

<sup>2</sup> 高级管理人员是指总监及以上级别管理人员。

<sup>3</sup> 中级管理人员是指中级专业人员和中层管理人员

<sup>4</sup> 初级员工是指助理和初级专业人员。

<sup>5</sup> 直接劳动力的培训时长为估值。

**GRI 404-3** | 接受定期绩效评估的员工百分比

绩效评估	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
收到经理填写的年度绩效与职业发展考核表的员工百分比 (%)	89%	90%	92%	93%	93%	95%	96%

请注意，部分数据可能与往年存在差异。过往年度绩效评估百分比的计算方式为：获得年终考核表的合格员工占比（不区分表格是否填写）。为提高数据准确性，我们调整了统计口径，现改为以“实际获得管理者填写的年终考核表的员工数”与“应发放考核表的总人数”之比进行计算。新口径更能真实地反映员工实际获得管理者年终反馈的覆盖比例。



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## 多元化与机会均等

### GRI 405-1 | 治理主体和员工的多元化

捷普实施多元化战略，通过增强团队凝聚力、提升企业竞争力和推动可持续发展，助力组织效能全面提升。公司持续构建包容性文化生态，注重员工价值认同与意见反馈机制，成功激发人才创造力、专业素养与职业热忱的协同效应。

捷普凝聚了不同国籍、文化背景和年龄段的多元化人才，团队成员凭借各自的专业经验和创新能力，持续开发具有针对性的解决方案，在应对现实挑战的同时开拓未来发展机遇。

在捷普，我们始终倡导员工展现真实自我。过往实践证明，这种文化氛围不仅显著提升业务成效、营造包容的工作氛围、深化客户合作，更为社区可持续发展注入活力。

董事/员工的多元化	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
<b>总计 (数量)</b>	<b>190,631</b>	<b>218,224</b>	<b>234,154</b>	<b>228,415</b>	<b>227,365</b>	<b>170,064</b>	<b>134,157</b>
男性 (%)	56%	56%	56%	55%	54%	52%	50%
女性 (%)	42%	40%	41%	41%	41%	42%	42%
年龄组 (30岁以下) (%)	53%	41%	43%	40%	41%	39%	39%
年龄组 (30-50岁) (%)	42%	52%	53%	54%	53%	53%	50%
年龄组 (50岁以上) (%)	5%	6%	5%	6%	6%	7%	11%
<b>董事 (数量)</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>10</b>
男性 (%)	70%	70%	70%	70%	80%	80%	70%
女性 (%)	30%	30%	30%	30%	20%	20%	30%
<b>高级管理人员<sup>1</sup> (数量)</b>	<b>967</b>	<b>1,071</b>	<b>970</b>	<b>1,005</b>	<b>932</b>	<b>897</b>	<b>833</b>
男性 (%)	83%	81%	81%	79%	79%	78%	76%
女性 (%)	17%	19%	19%	21%	21%	22%	24%
年龄组 (30岁以下) (%)	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
年龄组 (30-50岁) (%)	59%	52%	53%	50%	49%	47%	46%
年龄组 (50岁以上) (%)	41%	48%	47%	50%	51%	53%	53%

<sup>1</sup>高级管理人员是指总监及以上级别管理人员。

<sup>2</sup>中级管理人员是指中级专业人员和中层管理人员。

<sup>3</sup>初级员工是指助理和初级专业人员。

部分员工不愿意透露特定信息和/或平均值计算可能导致轻微尾差，因此可能出现各部分之和不等于100%的情况。此外，岗位类别不包含实习生。

董事/员工的多元化	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
<b>中级管理人员<sup>2</sup> (数量)</b>	<b>22,799</b>	<b>25,826</b>	<b>25,448</b>	<b>27,623</b>	<b>27,981</b>	<b>25,336</b>	<b>23,410</b>
男性 (%)	70%	69%	69%	68%	68%	66%	64%
女性 (%)	30%	31%	31%	32%	32%	34%	34%
年龄组 (30岁以下) (%)	19%	10%	11%	12%	12%	11%	13%
年龄组 (30-50岁) (%)	72%	79%	79%	77%	77%	76%	74%
年龄组 (50岁以上) (%)	9%	11%	10%	11%	11%	13%	14%
<b>初级员工<sup>3</sup> (数量)</b>	<b>166,865</b>	<b>110,453</b>	<b>118,341</b>	<b>120,170</b>	<b>131,768</b>	<b>143,831</b>	<b>106,577</b>
男性 (%)	54%	54%	56%	56%	56%	50%	47%
女性 (%)	44%	46%	44%	44%	44%	44%	44%
年龄组 (30岁以下) (%)	58%	35%	38%	36%	37%	39%	44%
年龄组 (30-50岁) (%)	38%	57%	55%	56%	55%	53%	46%
年龄组 (50岁以上) (%)	4%	8%	7%	8%	8%	7%	10%



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## 结社自由与集体谈判

### GRI 407-1 | 结社自由权可能受到侵害的运营点和供应商

我们遵循并要求供应商遵循《RBA行为准则》的相关要求。

根据《捷普人权政策》，捷普保障员工自由结社及自愿加入工会的合法权益。

所有相关方须尊重劳动者自主组建/加入工会、开展集体谈判、组织和平集会的自由，包括拒绝参与相关活动的权利。在相关法律法规对结社自由和集体谈判权设有限制规定时，应为员工提供加入其他合法形式的工人代表组织的选择空间。

在欧洲、中国和墨西哥等国际化市场的工厂，捷普员工接受工作委员会和工会的保护。截至2025财年，美国员工不在工会的保护范围之内。如《RBA 行为准则》、《捷普人权政策》和《捷普行为准则》所述，捷普坚定支持所有员工的结社自由权，包括自主决定是否加入工会的权利。

关于《RBA行为准则》的更多信息，敬请访问[责任商业联盟官网](#)。

关于风险运营点的更多信息，敬请参阅GRI 409-1部分。

## 童工

### GRI 408-1 | 发生雇用童工事件风险较大的运营点和供应商

捷普严禁任何形式的强制劳动及雇佣童工行为。正式岗位录用年龄严格限定为年满18周岁，但允许15-17周岁适龄青少年在监管审批框架下参与合法的职业教育培训或学徒培养计划。所有供应商须严格遵守捷普《供应商行为准则》中的国际劳动标准，包括运营所在地区法定最低用工年龄规定（基准为15周岁，部分司法管辖区设定更高要求）。

在捷普所有运营点及供应链体系中，禁止安排未满18周岁的员工参与存在健康安全风险的工作，特别禁止其从事夜间轮班及超时劳动。

## 强迫或强制劳动

### GRI 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

针对捷普马来西亚工厂存在的海外务工人员引入风险，我们持续加大投资力度，采取从员工居住国直接招聘外籍员工的策略。通过统一的委托代理架构，对新入职员工实施规范化的派遣管理。在工厂运营所在国及外籍员工来源国，我们均建立了严格的强制或强迫劳动风险监管机制。

我们依据责任劳工倡议 (RLI) 向供应商提出以下合规要求：

- 确保雇佣关系基于自愿原则，保障工人享有自由解除劳动关系的权利。
- 严禁对工人实施歧视性待遇、虐待或不人道行为。
- 不得以不合理方式限制工人人身自由。
- 禁止要求工人支付与雇佣相关的招聘服务费用。

- 若存在招聘服务费用支付情况，须向工人全额返还相关款项。
- 除法律另有规定外，雇主或代理机构不得扣留工人护照。
- 须以工人母语版本签订劳动协议。
- 工作时间与薪酬体系需符合当地法定标准。
- 同步遵守《RBA行为准则》规定的其他劳动保护措施。

## 当地社区

### GRI 413-1 | 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点

遵循企业运营所在国法律要求，捷普全球生产基地将环境影响评估 (EIA) 深度融入风险评估体系。针对厂区改造或新建项目可能产生的环境影响，我们建立了全周期评估机制。捷普严格遵循法定保护区管理规范，规避对濒危物种和受保护物种的生态干扰。

捷普旗下各工厂已将健康安全影响纳入风险评估体系，对超出可容忍水平的风险实施评估管控。

在捷普，当某项活动的相关风险等级处于“可容忍水平”时，表明：在采取适当控制措施后，该活动能够在常规监督下安全开展；相关风险已被降至最低限度，或不存在其他可行的风险控制措施。捷普将根据实际情况对相关活动风险进行重新评估。



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## 供应商社会评估

### 管理方法

作为RBA正式成员，捷普承担着对供应商开展人权风险评估的责任。经评估存在高风险的供应商，必须接受捷普对其相关设施实施的RBA VAP审核。

捷普将《RBA行为准则》确立为供应链管理体系的核心纲领，要求所有供应商必须严格遵守该准则，并同步执行捷普的《供应商行为准则》。《供应商行为准则》明确禁止强迫劳动，要求供应商建立有效管理体系落实《RBA行为准则》及相关法律法规，识别、降低运营风险并推动持续改进。根据《RBA行为准则》规定，供应商必须为员工、代理商及分包商设立匿名投诉渠道，确保运营问题得到及时反馈。若发现涉嫌违反道德规范、法律法规或未履行《供应商行为准则》的行为，可通过捷普诚信热线进行举报。

捷普建立了完整的准入机制，对所有供应商的环境和社会风险进行评估，若发现相关违规行为，捷普将在核实情况后展开调查。

### GRI 414-1 | 利用社会标准筛选出新的供应商

新供应商达到准入标准后，将根据捷普合作伙伴生命周期流程正式建立合作关系，且必须通过《RBA行为准则》专项评估作为合作前提。更多信息，敬请参阅GRI 2-6部分。

### GRI 414-2 | 供应链对社会的负面影响及采取的行动

SASB 320a.3 | (1) RBA VAP审核（或同等审核）发现的不符合项比率；供应商针对 (a) 重要不符合项和 (b) 其他不符合项所采取的 (2) 整改措施实施率，以及一级供应商的详细情况

供应商筛选	2019财年	2020财年	2021财年	2022财年	2023财年	2024财年	2025财年
利用社会标准筛选出的供应商 (%) <sup>1</sup>	36.98%	0.99%	1.68%	1.96%	1.77%	2.03%	1.29%
接受社会影响评估的供应商 (数量)	7,919	167	263	376	319	472	290
存在重大实际或潜在社会影响的供应商	159	21	56	14	19	13	3
存在实际或潜在负面影响的供应商 (评估后已达成改进共识) (%)	100%	91%	91%	100%	95%	85%	100%
因评估发现存在实际或潜在负面影响而被终止合作的供应商	6%	2%	5%	0%	5%	0%	0%

<sup>1</sup> 已完成RBA自评问卷的供应商占比。本财年，捷普在已筛查供应商的基础上，额外按环境标准对整体供应商数据库中的19%进行了筛查。

### GRI 415-1 | 政治捐助

《捷普政治参与标准》阐述了公司在政治捐助方面的政策要求，《捷普行为准则》同时包含相关实施细则。

- 捷普严格禁止以直接或间接形式提供任何资金支持或支出，用于影响政治候选人、政党团体、委员会组织或特定投票提案的竞选活动。
- 捷普禁止向任何可能影响选举程序（包括投票、候选人选拔、提名、选举、任免等环节）的政治组织提供资金支持，包括但不限于根据《美国国内税收法》第527条成立的组织。
- 捷普严禁社会福利组织将其提供的资金用于选举相关用途，包括但不限于根据《美国国内税收法》第501(6)(4)条成立的组织。
- 捷普未设立任何由公司资金支持的政治行动委员会（PAC）。

### GRI 418-1 | 关于侵犯客户隐私和丢失客户数据的实证投诉

2025财年未发生重大违规行为或经核查属实的投诉事项。

一般披露      经济      环境      社会      **TCFD**      GRI和SASB指数

## 气候相关财务信息披露工作组 (TCFD)

### 治理

捷普公司由董事会实施管理。董事会承担气候变化相关事务的监督职责。董事会设有以下常务委员会：

- 审计委员会
- 提名及治理委员会
- 薪酬委员会
- 网络安全委员会

提名及治理委员会负责ESG事务，其中包括气候变化相关议题，除非董事会下设的其他委员会对某项事务负有专属职责。

首席合规官每年向提名及公司治理委员会汇报捷普五年可持续发展战略的最新进展，包括温室气体减排目标完成情况及范围3温室气体排放评估工作进展。

高级管理层负责评估和管理气候相关风险和机遇。高管层负责制定、批准和更新公司的宗旨、价值观和战略。企业可持续发展领导委员会由跨部门高管组成，其核心职能包括：为制定公司可持续发展战略提供决策建议、推动负责任、稳定、可持续的长期经济增长。委员会致力于确保业务运营与可持续发展目标有机融合，并将社会与环境领域的可持续发展措施系统整合至各业务环节。委员会的具体职责包括：

- 审批全球企业可持续发展目标，统筹分解并推动落实各职能部门/业务领域的职责
- 提升利益相关方对可持续行为重要价值的认知
- 定期开展审查，确保我们的实质性 ESG 议题与时俱进，能够反映内外部环境的变化
- 主导推进与企业可持续发展战略相关的变革管理并完善改进举措

- 参与重要公告及报告的编制与审核工作
- 评估可能影响捷普长期发展或可能带来声誉风险的重大社会、道德及环境风险
- 提升员工认知并践行可持续发展实践中的个人和职业职责

2025财年，企业可持续发展领导委员会成员包括：

- 首席执行官——委员会负责人
- 执行副总裁——总理事会
- 高级副总裁/首席合规官——委员会主席
- 高级副总裁——供应链
- 执行副总裁——首席财务官
- 高级副总裁——人力资源部
- 执行副总裁——全球事业部
- 高级副总裁——投资者关系与企业传播
- 执行副总裁——运营部
- 高级副总裁——首席信息官
- 高级副总裁——证券、并购，公司秘书

还包括：

- 总监——全球合规与企业可持续发展部
- 全球治理专家——委员会秘书

气候风险评估主要由风险管理与保险部总监负责，向财务高级副总裁汇报。此汇报结构优化了捷普的财务风险管理与监督职责，有助于实现更优的资本配置、公司治理，强化与财务职能的协同整合。

有关气候相关治理的更多信息，请参阅本报告其他章节。

### 战略

我们已全面评估气候相关风险与机遇对公司业务、战略及财务规划产生的影响。气候和天气事件可能对我们自身及客户、供应商的运营产生程度不一的负面影响，导致

运营成本攀升及经营业绩受损。负面影响的程度取决于所在地、人口规模和资产价值等多种因素。短期内（以及中长期内），我们可能遭遇飓风（包括公司总部所在地佛罗里达州）、地震、电力短缺、电信故障、水或其他自然资源短缺、海啸、洪水、台风、干旱、火灾、天气状况和地缘政治事件导致的损失和业务中断。预计在中期内，极端降水、大风和高温天气将更加频繁、更加剧烈，洪涝灾害、厂区结构完整性以及野火暴露等相关风险相应升高。长期来看，长期气候风险包括海平面上升、水资源短缺及高温热浪，其影响都可能进一步加剧。此类事件可能导致产品生产与交付受阻、原材料供应中断或核心职能失效，进而对全球或区域业务造成冲击。为增强风险抵御能力，我们通过布局多区域制造基地和构建关键材料的多元化供应体系，持续增强供应链韧性，最大限度降低突发事件的负面影响。

在全球向低碳经济转型的过程中，捷普也面临与气候相关的转型风险，主要风险敞口包括：日趋复杂且快速演变的监管环境，以及企业需不断适应技术进步（如人工智能与机器学习）的要求。其他风险涉及能源价格波动、潜在的供应限制、监管机构对透明度和信息披露不断提高且可能存在冲突的要求，以及可能影响可再生能源可及性与成本的政策变动。

捷普评估可持续发展趋势、利益相关方期望以及向低碳经济转型对我们的战略方向和投资决策的影响。与气候相关的机遇——例如对循环产品和节能制造的需求——影响着我们的资本配置、并购布局以及新技术的设计方向。

为满足不断增长的可持续供应链实践需求，捷普把握机遇，收购了多个新企业和新业务。例如，捷普通过收购行业领先的元器件服务商Retronix强化循环经济布局。Retronix在元器件回收、植球修复、镀锡再生及真伪检测领域具有深厚的技术积累，将有效支持捷普实现元器件的再生利用与超材料循环，降低电子产品废弃量。

捷普还收购了Mikros Technologies公司，该公司是为热管理领域提供定制化液冷解决方案的工程与制造领军企业。随着高性能计算与人工智能的兴起，对高功率中央



## 一般披露

## 经济

## 环境

## 社会

## TCFD

## GRI和SASB指数

处理器 (CPU) 和图形处理器 (GPU) 的需求显著增长。在众多应用场景中, 芯片与电子元器件液冷技术已成为比风冷更高效、更节能的替代方案。此次收购增强了捷普为客户解决下一代产品热管理与能耗挑战的能力, 推动公司业务增长与节能技术转型大势同频共振。

2024年, 捷普在克罗地亚奥西耶克新建了一家制造工厂, 主要服务医疗健康、汽车及交通等重点行业。该工厂在设计之初充分考虑了可持续发展理念, 配备先进的表面贴装技术 (SMT) 生产线、自动化组装设备, 并建有一座4.8兆瓦太阳能电站。这些投资体现了捷普应对转型风险的战略思路, 包括应对潜在的能源价格波动以及实现温室气体减排。

随着提升运营效率、践行可持续发展模式的压力不断加大, 捷普开发了一系列信息技术解决方案, 以满足现代制造业不断变化的需求。其中, 以可持续发展为基础理念设计而成的智能摄像技术极具代表性, 提升了运营效率与作业场所安全水平。系统通过实时光学分析对生产线进行监测, 确保物料摆放到位、标签与编码准确读取、产品完成计数与分拣, 从而降低差错率与物料报废风险, 进一步提升能源利用效率。由于系统采用本地算力运行, 功耗仅为3-4瓦, 而传统视觉系统通常需要40-100瓦, 能耗的大幅降低有助于最大限度减少生产运营对环境的影响。

捷普持续推进创新与业务扩张, 而信息技术能力的一体化发展保障了人工智能光学检测解决方案在公司内部的顺利部署、标准化与复制推广。这些解决方案的加速应用形成滚雪球效应, 有效减少废弃物产生与能源消耗, 进而降低捷普整体碳足迹, 为全球可持续发展带来更广泛、更积极的影响。

捷普正面临由自然灾害和气候变化引发的短期与长期双重风险。为此, 我们聘请第三方风险评估机构提供专业服务, 根据实际情况, 涵盖工厂气候风险识别与评估、缓解措施建议以及剩余风险转移方案制定。采用典型浓度路径 (RCP) 情景分析法开展韧性评估: 其中RCP 2.6对应到2100年全球温升不超过2°C的情景, RCP 8.5对应

到2100年全球温升约4°C的情景。风险评估识别出与极端降水、大风、高温、干旱及海平面上升相关的固有风险和可采取应对措施的风险。针对每一类风险, 均对总投保价值、财产损失成本以及业务中断损失进行量化预测。通过逐项排查所有气候风险点, 相关工厂指定风险责任人重点评估其可能造成的财务损失、战略影响及声誉损害, 测算风险发生的概率等级, 并采取适当措施。我们已采取多项措施提升运营韧性, 包括完善洪涝、火灾等突发事件应急预案, 并强化建筑物抵御极端天气的能力。

不同业务部门负责不同的物理风险管理。例如, 供应链部门负责监控洪水和极端天气等影响供应商生产、运输及采购环节的风险, 其战略重点在于保障关键物料的长期稳定、充足且可持续供应。而企业级风险则主要由高管团队负责审核评估。

我们的风险管理体系分工如下: 全球风险管理及保险团队负责第三方气候风险评估监管、缓解方案制定及保险索赔流程管理工作。法务团队联合可持续发展专家牵头评估气候相关法律风险、现行及即将实施的相关监管要求。发现重大可持续发展风险后, 及时通报企业可持续发展领导委员会。企业可持续发展领导委员会于2021年成立, 当前由公司首席执行官担任负责人, 捷普首席合规官/公司法务部高级副总裁出任委员会主席。

为助力节水工作, 我们运用WRI开发的“水道”水风险评估工具对旗下工厂开展了年度情景分析, 精准识别位于高水资源压力地区的工厂。此前, 位于中低、中高、高和极高用水压力地区的工厂已陆续制定节水计划。所有工厂均制定了水资源保护计划, 并对位于水资源高压力区域及耗水量较大的工厂予以重点关注。

捷普建立了符合ISO 14001标准要求的全球环境风险评估流程, 确保各工厂可独立评估水资源及其他环境议题相关的风险等级。捷普已建立全球EHS水资源管理标准, 覆盖公司旗下所有自营及租赁工厂, 涵盖生活用水与生产用水供应、生产废水产生、废水处理、水体排放、雨水导排等运营环节。标准对饮用水安全管理、废水成分分析、废水处理过程管控、监测报告制度、雨水防污措施、巡检机制、应急响应及

人员培训等环节设定了基础管控要求。公司通过工厂自检与适用的政府检查双重机制实施全面监管。针对内外部审计发现的不合规事项, 将录入公司事故追踪系统, 管理层组织开展专项调查与评审, 及时评估和应对潜在重大环境风险。

有关气候相关战略的更多信息, 请参阅本报告其他章节。

## 风险管理

捷普建立了系统化气候风险识别和评估流程。捷普的风险管理团队、财务团队、运营团队、房地产/设施团队、可持续发展团队以及环境健康与安全团队共同协作, 对公司全球所有运营工厂面临的潜在物理气候风险进行精准识别, 系统评估气候事件引发的短期和长期风险。作为风险识别流程的关键环节, 我们组织财产承保公司开展实地考察。保险公司的专业工程师团队基于建筑等级、占用性质、防护措施及周边环境四大要素对工厂进行评估, 同步审查现有危害管理体系, 识别出可能引发业务风险的管控漏洞与流程缺陷。经评估后, 保险公司出具专项风险报告, 系统阐述可能导致工厂财产损失的风险要素。基于该报告, 我们联合相关工厂制定符合成本效益的全面性损失防控方案, 涵盖相关业务及风险管理目标。

捷普旗下多家工厂已部署防汛应急预案 (FERP), 具体涵盖以下措施:

- 建立可靠的洪水预警机制;
- 明确指定防汛应急负责人, 授权其组织防汛应对工作, 包括实施停工防洪准备等;
- 制定生产线及电气系统安全关闭及保障预案;
- 设计初步经济损失防控方案, 涵盖高价值设备及物资转移等保护措施;
- 规划灾后清理、临时运营与全面复工的可行性方案。

工厂层级的气候相关风险改进建议制定后, 捷普应指定整改责任人, 其职责涵盖:

一般披露      经济      环境      社会      **TCFD**      GRI和SASB指数

- 制定建议整改行动计划
- 落实整改方案实施

整改完成后提交佐证材料

- 收集整改成果证明并向财产险承保公司报备

在公司管理层面，风险管理部通过风险管理信息系统执行以下工作：

- 登记财产险承保公司提出的改善建议

- 追踪各工厂整改进度

- 监控财产险承保公司对整改结果的核验状态

2021年，捷普开展了重要性评估，确定了员工、客户、供应商及其他利益相关方最为关注的社会与环境议题，制定了可持续发展战略。在此基础上，围绕环境、社会及治理 (ESG) 三大支柱制定了12项目标，即捷普五年可持续发展战略。针对各项目标，我们均设定了可量化的关键绩效指标 (KPI)，并通过数据驱动型仪表盘监控进展。其中，气候行动目标是核心：到2025财年末，运营温室气体排放量减少25%，到2030财年末减少50%，并在2045年实现碳中和。

捷普已将气候风险的识别、评估和管理流程融入公司全面风险管理体系。捷普已制定全球气候行动计划，旨在通过温室气体排放管理，最大限度降低对环境的影响。

- 减量：**实施战略性能效投资、创新技术应用、跨厂区审计及最佳实践交流，实现工厂能源消耗削减。
- 生产：**通过现场购电协议 (PPA) 实现自主能源生产，着力提升温室气体减排效益与运营成本优化。
- 采购：**在条件允许时，通过绿色电力来源认证、可再生能源证书、购电协议及虚拟购电协议等多种方式获取清洁电力。

通过企业环境数据管理软件，我们实时收集和整合所有工厂的能源与环境数据，分析发展趋势并跟踪目标完成情况。我们委托第三方机构按年度对能源消耗、获水量及其他可持续发展相关数据进行独立鉴证。公司全体员工可通过数据仪表盘查看这

些数据，直观了解各工厂在可持续发展战略目标、气候行动、节水及废弃物减排等方面的进展情况。

捷普每年开展企业风险管理 (ERM) 评估，评估应将哪些关键风险与机遇纳入公司业务战略。我们要求管理层识别来自主要利益相关方在气候变化、资源枯竭及其他可持续发展议题上不断变化的ESG期望所带来的风险，因为这类风险往往难以及时识别与妥善应对。

捷普全球可持续发展团队持续跟踪《企业可持续发展报告指令》(CSRD) 等相关法规，研判新兴政策对利益相关方期望及信息披露要求的潜在影响。考虑到合规及可持续发展战略的持续适用性，我们正着手开展双重重要性评估。

覆盖的价值链阶段	风险管理流程	评估频次
直接运营点 上游 下游	融入至全公司多领域协同的风险管理流程中	至少每年一次

有关气候相关风险管理的更多信息，请参阅本报告其他章节。

**指标和目标**

作为2021年ESG战略评估的重要组成部分，捷普确立了五年可持续发展规划，聚焦环境保护、社会责任及公司治理三大领域。公司制定了减排计划，承诺以2019年为基准年，到2025财年末将范围1和范围2温室气体排放量降低25%。到2023财年末，捷普已实现29%的减排，2024财年末进一步达到46%的减排水平，提前完成目标。温室气体数据经由独立第三方验证 (有限鉴证)。2025财年数据将在数据汇总及第三方鉴证程序完成后予以公布。

我们的五年可持续发展战略中与气候相关的目标如下：

议题	五年目标
<b>气候行动</b>	与2019财年相比，运营温室气体排放量减少25%

**环境、健康与安全**

**资源利用效率**

**资源利用效率**

**资源利用效率**

**循环经济**

- 目标EHS指数评分80+
- 全球获水或购水强度平均降幅6%
- 所有适用工厂的节水计划经管理层审批
- 全球20%的适用工厂实现90%及以上的废弃物填埋转移率 (经第三方鉴证)
- 参与10个及以上的循环经济合作项目

2023财年，捷普委托一家头部咨询机构，以2022财年为基准，协助捷普识别并量化与公司相关的范围3排放类别。排放数据已经第三方鉴证，并在我们的年度《可持续发展进展报告》中予以披露。

我们采用数字化仪表盘实时追踪上述及其他可持续发展目标进程，内部相关人员均可便捷调取数据。管理层定期监测仪表盘动态，据此进行必要的战略优化。所有可持续发展目标及对应指标均通过年度企业可持续发展报告对外披露。

购买的电力是运营排放量的核心来源，改进空间最大。因此，首要减排目标将为范围2购买的能源。捷普的范围2减排战略聚焦高排放工厂优先实施节能改造，确保投资效益最大化。通过升级内部能源数据管理系统，我们构建了覆盖国家、细分市场、工厂及设备层级的电力监控网络，同步加速推进实施可再生能源项目以实现规模化减碳。公司通过公开报告和参与国际倡议等方式，持续向客户、投资者及社会公众披露我们的温室气体排放数据、管理措施与阶段成果。

一直以来，捷普自愿披露可持续发展报告，但法律要求正在不断演变，例如欧盟《企业可持续发展报告指令》(CSRD) 正式生效，促使我们重新评估我们的工作重点以及我们为合规所做的准备工作。具体来说，捷普正在开展双重重要性评估。我们将以评估结果为依据，完善我们的可持续发展战略及目标，满足最新的监管标准。



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## GRI标准指数一般披露

## 组织及其报告实践 55

- 2-1 组织详情
- 2-2 纳入可持续发展报告的实体
- 2-3 报告周期、频率和联系人
- 2-4 信息重述
- 2-5 外部鉴证

## 业务活动与员工 55-57

- 2-6 活动、价值链和其他业务关系
- 2-7 员工
- 2-8 自有员工之外的工作者

## 治理 58-59

- 2-9 治理架构和组成
- 2-10 最高治理机构的提名和选举
- 2-11 最高治理机构主席
- 2-12 最高治理机构对公司影响的监督职能
- 2-13 管理责任的授权
- 2-14 最高治理机构在可持续发展报告中的作用
- 2-15 利益冲突
- 2-16 重大关切问题的沟通
- 2-17 最高治理机构的集体认知
- 2-18 对最高治理机构的绩效评估

## 治理(续) 58-59

- 2-19 薪酬政策
- 2-20 确定薪酬的程序
- 2-21 年度总薪酬比率

## 战略、政策和实践 59-61

- 2-22 关于可持续发展战略的声明
- 2-23 政策承诺
- 2-24 融合政策承诺
- 2-25 负面影响补救程序
- 2-26 寻求建议和提出问题的机制
- 2-27 合法合规性
- 2-28 会员资格

## 利益相关方的参与 61

- 2-29 利益相关方参与的方式
- 2-30 集体谈判协议

## 实质性议题披露 62

- 3-1 实质性议题的确定过程
- 3-2 实质性议题清单
- 3-3 实质性议题管理

## GRI标准指数经济

## 经济绩效 63

- 201-1 直接产生和分配的经济价值
- 201-2 气候变化带来的财务影响以及其他风险和机遇
- 201-3 公司的固定福利计划和退休计划
- 201-4 政府财政补贴

## 反腐败 63-64

- 205-1 已进行腐败风险评估的运营点
- 205-2 反腐败政策和程序的传达及培训

## 反不正当竞争 64

- 206-1 反不正当竞争

## 税务 64

- 207-1 税务管理方法
- 207-2 税务治理、管控及风险管理



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## GRI标准指数环境

## 能源 65

- 302-1 组织内部的能源消耗量 (范围1和范围2)
- 302-3 能源强度
- 302-4 减少能源消耗

## 水资源 66

- 管理方法
- 303-1 组织与水作为共有资源的相互影响
- 303-2 管理与排水相关的影响
- 303-3 取水
- 303-4 排水
- 303-5 耗水

## 生物多样性 67

- 304-1 组织在位于或临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
- 304-2 活动、产品和服务对生物多样性的重大影响

## 排放 68

- 305-1 直接 (范围1) 温室气体排放
- 305-2 间接 (范围2) 温室气体排放
- 305-3 其他间接 (范围3) 温室气体排放
- 305-4 温室气体排放强度
- 305-5 温室气体减排量

## 污水及废弃物 69

- 306-1 废弃物产生以及与废弃物有关的重大影响
- 306-2 管理与废弃物有关的重大影响
- 306-3 产生的废弃物
- 306-4 从处置中转移的废弃物
- 306-5 送交处置的废弃物

## 供应商环境评估 70

- 管理方法
- 308-1 利用环境标准筛选出新的供应商
- 308-2 供应链对环境的负面影响及采取的行动

## GRI标准指数社会

## 雇用 71

- 401-1 新员工招聘和员工流动率
- 401-2 全职员工享受的福利 (美国)
- 401-3 育儿假

## 劳资关系 72

- 管理方法
- 402-1 有关运营变更的最短提前通知期

## 职业健康与安全 73-75

- 403-1 职业健康与安全管理体系
- 403-2 危害识别、风险评估和事故调查
- 403-3 职业健康服务
- 403-4 员工在职业健康与安全方面的参与、咨询和交流
- 403-5 员工在职业健康与安全方面的培训
- 403-6 促进员工健康
- 403-7 预防和减轻与业务关系直接相关的职业健康与安全影响
- 403-8 职业健康与安全管理体系所覆盖的员工
- 403-9 工伤



一般披露

经济

环境

社会

TCFD

GRI和SASB指数

## GRI标准指数社会

## 培训与教育 76

- 404-1 员工平均培训时数
- 404-2 员工技能提升计划和过渡援助计划
- 404-3 接受定期绩效评估的员工百分比

## 多元化与机会均等 77

- 405-1 治理主体和员工的多元化

## 结社自由与集体谈判 78

- 407-1 结社自由权可能受到侵害的运营点和供应商

## 童工 78

- 408-1 发生雇用童工事件风险较大的运营点和供应商

## 强迫或强制劳动 78

- 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

## 当地社区 78

- 413-1 有当地社区参与、影响评估和发展计划的运营点

## 供应商社会评估 79

- 管理方法
- 414-1 利用社会标准筛选出新的供应商
- 414-2 供应链对社会的负面影响及采取的行动
- 415-1 政治捐助
- 418-1 关于侵犯客户隐私和丢失客户数据的实证投诉

## 气候相关财务信息披露工作组 (TCFD) 80-82

- 治理
- 战略
- 风险管理
- 指标和目标

## SASB指数

## 组织及其报告实践 55

- 000.A 工厂数量
- 000.B 工厂面积

## 业务活动与员工 55

- 000.C 员工人数

## 战略、政策和实践 59

- 440a.1 与关键物料的使用相关的风险管理说明

## 水资源 66

- 140a.1 (1) 总取水量; (2) 总耗水量, 在基准水压力高或极高的地区总取水量和总耗水量各占的百分比

## 污水及废弃物 69

- 150a.1 制造过程中产生的有害废弃物数量及回收比例

## 职业健康与安全 73-75

- 310a.1 (1) 停工次数及 (2) 误工天数
- 320a.1 (1) 总可记录事故率 (TRIR)、损失工时受伤事故率 (LTIR) 及 (2) (a) 直接员工与 (b) 合同工未遂事故发生率 (NMFR)

## 供应商社会评估 79

- 320a.3 (1) RBA VAP审核 (或同等审核) 发现的不符合项比率; 供应商针对 (a) 重要不符合项和 (b) 其他不符合项所采取的 (2) 整改措施实施率, 以及一级供应商的详细情况



JABIL

创造可能  
只为更好