



供應商責任

2018 年進程報告

員工
地球
進程

5
26
39



這是我們對人們與地球的承諾。

以尊重並維護對方尊嚴的方式對待人們、提供發展機會，以及節約使用地球資源，是我們製造 Apple 產品時的基本原則。因此，我們在整個供應鏈內制定許多方案，一方面推動供應商向前邁進，一方面也使供應鏈的員工和整個地球都能受益。

我們與供應商合作，提供全球性方案，讓他們的員工獲得教育和發展機會。目前為止，我們的合作已幫助數百萬人取得工作之外的機會。對每位員工來說，安全、健康且權益受到尊重的工作場所，是日常生活的基本要求。我們致力在供應鏈中採行負責任的作法，為員工的身心福祉帶來積極的影響。

對環境負責任的供應鏈，是 Apple 履行讓世界變得更美好這項使命的重要環節。我們與供應商合作，持續對抗氣候變遷，努力節約用水，在製造過程中採用綠色化學品，並致力於杜絕廢棄物的產生。

Apple 的《供應商行為準則》顯現我們在人權、環境保護和健全的商業實務方面的承諾。我們每年都會進行評估，確保供應商達到我們設立的高標準。我們評估的家數每年增加，而且表現優良的供應商家數也持續增長。這都要歸功於供應商與 Apple 之間緊密的合作。

對人、對地球以及對供應商進展的承諾是我們工作的核心。我們將不斷努力發揮正面的影響力，推動持久恆遠的變革。

我們一直探索各種方式，改善供應鏈員工的生活。在 2017 年與供應商的合作中，我們：

- 為超過 300 萬名供應商員工提供自身權益培訓，內容包括當地的勞動法規，以及 Apple 的《供應商行為準則》。
- 推動健康方案，提升女性員工的健康意識，我們的目標是到 2020 年要為 100 萬名女性員工提供培訓。
- 憑藉以負責任方式採購衝突礦產，獲 Enough Project 評選為全球頂尖公司。
- 向 1,558 名受抵債勞工違規行為影響的員工退還了 190 萬美元的超收招募費用。自 2008 年起，我們已向超過 35,000 名員工共退還 3,000 萬美元。

我們深信，最優異的產品是以尊重**地球**為前提來打造。在 2017 年與供應商的合作中，我們：

- 在公眾環境研究中心所發布的企業環境信息公開指數 (CITI) 中高居榜首。
- 將廢棄物零填埋 (Zero Waste to Landfill) 計畫擴展至印度，促成所有 iPhone 最終組裝廠 100% 達到 UL 要求。
- 將所有最終組裝廠所使用名列 GreenScreen® Benchmark 1 和 Benchmark 2 的清潔劑以環保替代品。
- 達成 37% 的平均廢水再利用率，並節省了 51 億加侖的淡水。

經由合作方式，我們協助新的供應商達到我們的嚴格標準；並使現有供應商在提供安全、健康的工作場所方面取得持續的**進程**。在 2017 年，我們：

- 在 30 個國家或地區執行了 756 次評估，所涉及的供應商其採購額佔我們總採購額的 95%。其中，26% 是首次接受評估。
- 表現優良的供應商家數增加 35%，表現欠佳的家數則減少 71%。

2017 評估結果重點

員工

300 萬名

以上的全球供應商員工接受自身
權益相關培訓

190 萬

美元的招募費用在 2017 年退還給
供應商員工

1.2 萬名

自 2008 年起，註冊入學以獲得高
等教育學位人數

4,000 名

以上的學員接受預防保健與女
性健康培訓

地球

62.5 萬

公噸廢棄物進行轉化，自 2015
年以來免於掩埋。若以 1 公尺
高度堆積，這些廢棄物足以鋪滿
2,545 座足球場

100%

iPhone 最終組裝廠做到 100%
轉化掩埋廢棄物

32 萬公噸

2017 年減少的碳排放量，等同香
港的所有自用汽車 62 天不上路

51 億加侖

2017 年節省的水量，足以填滿
7,722 座奧運標準游泳池

進程

756 次

2017 年供應商場辦設施評估總
次數

30 個

2017 年進行評估涵蓋的國家
或地區總數

35%

與去年相比，表現優良的供應商家
數增加比率

員工



Apple 直營店設備的木工
美國



iPhone 生產線經理
印度

人，是我們供應鏈中最強的一環。

生產我們產品的眾人，是 Apple 供應鏈的核心。Apple 致力為供應鏈的員工提供教育、職涯晉升的機會，讓他們得以發揮更大的力量。我們也努力確保他們擁有安全且健康的工作環境，他們的權益在此受到重視，並且受到尊嚴的對待。

透過健康教育，幫助女性自強。

Apple 致力於幫助供應商員工獲得各種知識與機會，讓他們能掌握自己的健康與福祉。

我們健康意識方案的目標：



在 2020 年，讓全球 Apple 供應商的 100 萬名員工參與此方案培訓，並透過他們與社區的互動，推廣健康知識

2017 年，我們開始在中國和印度的幾家供應商廠區，透過健康教育賦予女性力量。我們的目標是讓工廠的女性員工充分了解女性面臨的特有風險，掌握自身的健康和福祉。這項方案也鼓勵她們擔當表率，與同事、朋友和社區分享新的健康知識。

女性員工可藉由我們的課程，掌握維持個人健康所需的重要資訊和服務，其中包括早期癌症徵兆的自我檢查、營養、個人護理和孕產期保健等重要課題。Apple 團隊、工廠管理層、位於邦加羅爾的聖約翰國家健康科學院 (St. John's National Academy of Health Sciences)、社會健康研究院 (Department of Community Health) 等大型醫療機構、社福人員、培訓師和女性員工的擴大合作，是實現本方案目標的關鍵。所有培訓均以學員當地的語言進行，並根據工廠員工的需求量身打造。

健康知識的增長：



早期癌症檢測



營養



個人護理



女性健康

這項方案採用同儕互教互學的模式進行。各供應商廠區的員工健康大使每個月會參加某項特定健康議題的培訓。透過軟技能和領導力的培訓，使員工建立更強的自信心。隨著所學新主題的增加，員工健康大使便可以主持活動，向參與方案的其他人分享自己的所學。

我們與北京大學 (PKU) 合作，為在中國開展的方案設計了一套嚴格的獨立評估流程，用以衡量方案的影響力。這也讓我們更加了解女性員工可以取得的資源，以及她們目前的健康意識水準。運用這些數據，我們將能不斷調整方案，更加滿足員工未來的需要。

健康，感覺真好。

「我一直和母親分享課堂中所學的預防保健和女性健康知識。也因此，她去醫院做了年度健康檢查。在我參加課程前，她是不願意做的。」

繆明慧
女性健康方案學員

女性健康方案學員
中國



今日培育人才，成就明日的領導人才。

我們致力協助供應商的員工提升技能。兼具合適技術和軟技能的合格生產線主管，需求越來越大。生產線主管既是生產線勞動力的一部分，又是員工與管理層之間的溝通橋樑，因此他們在工廠中扮演特殊角色。

我們對主要供應商廠區進行了一項綜合調查，範圍涵蓋近半數的中國供應商員工。調查顯示，我們的大多數供應商在旺季時都很難招募到合格生產線主管。2017 年，我們啟動了 Apple 工廠生產線主管培育方案，為職訓學生提供成為合格生產線主管所必備的技術和軟技能。

工廠生產線主管培育方案



技術與軟技能培訓



保證安排 Apple 供應商
實習生職位



畢業後有機會成為全職員工

在第一階段，我們結合了四家供應商和八所學校，並組成以北京師範大學的中國頂尖職業教育培訓 (VET) 專家趙志群博士為首的課程團隊。工廠的團隊則包括人力資源與培訓專家、技術團隊，並由表現優良的生產線主管擔任顧問。

在完成工廠生產線主管培訓後，我們保證學生可以得到 Apple 供應商的實習生職位，並提供全職工作機會。

老師的奉獻，孕育出學員的成就。

陳長偉在中國江蘇省崑山市的一所學校教授商務課程，該課程是 Apple 工廠生產線主管培育方案的一部分，她談論自己在該方案中擔任教師的經歷。

Apple 工廠生產線主管培育方案與你在中國見到的其他教育方案有什麼不同？

「Apple 可以發揮號召力，搭起學校與企業之間的橋樑，創造雙贏的良機。」

陳長偉
工廠生產線主管培育方案講師，中國

我曾主持許多企業的專題計畫，也在其他學校見過許多類似的計畫。這個方案與其他計畫案最大的不同之處在於：1) 創新。這是首次由一家大公司的供應商責任部門發起這種培養技術員工的方案。2) 大範圍，多方合作。3) 第三方監督制度。方案將由頂尖大學負責評估，檢驗成效。4) 計畫的多元性。學生來自不同的背景，與各級公立和私立學校。

為什麼你會認為提供職業教育機會非常重要？

在我看來，一般大專院校從事的是高等學術人才的培養，而像工廠生產線主管培育方案這樣的職業教育計畫，則可以更側重培養技術人才，這在中國是必不可少的。

工廠生產線主管培育方案講師
中國



用更靈活的教材，幫助學習。

過去 10 年間：



250 萬名以上的供應商員工
參加 SEED 方案的課程

2008 年，我們在中國各地的供應商廠區開班授課，讓供應商員工在工作之餘可以獲取各種教學內容。這項方案稱為供應商員工教育與發展 (SEED) 方案。SEED 方案讓供應商員工能夠學習語言、軟體動畫製作和小企業創業培訓等主題。我們還與供應商合作，為想要攻讀專科或學士學位的員工提供獎學金。到目前為止，已有超過 250 萬人參加了 SEED 方案，超過 12,000 人註冊入學，以取得學位。

在 2017 年，我們著重開辦熱門的教學主題，以滿足學員的特定發展目標。對於不打算攻讀學位、但是希望培養更多工作技能的工人，我們還提供了技職檢定課程。透過 SEED 方案的技職檢定獲得的製造業技能，可以為供應商員工提高職位晉升機會。



12,000 名以上的員工註
冊入學，以取得學位

iPad 生產線作業員
中國



透過環境、健康與安全教育，賦予員工更強大的能力。

2013 年，我們發現供應商欠缺主動解決和管理工作場所的健康、安全和環境問題所必需的技能。為此，我們與南京大學的環境、健康和安全中心合作，開發了環境、健康和安全 (EHS) Academy，將國際間的典範實務與當地政策結合，推出一系列密集強化課程。

目前為止，EHS Academy 的學員已在
274 家供應商工廠發起大約：

3,400

項計畫案

EHS Academy 課程培訓期間，當地管理人員會學習環境保護、空氣污染、水資源管理、化學品管理、緊急應變工作和安全裝置等方面的知識。除了課堂功課外，主管們還必須發起並執行計畫案，以改善他們所在廠辦設施的環境、健康與安全狀況。EHS Academy 所提供的詳盡專業知識，可改善工作場所的環境，並為供應鏈員工開啟職涯發展的機會。我們供應鏈的員工因為獲得更深入的環境、健康和安全技能，進而有機會更進一步發揮所長。



iPhone 生產線作業員
中國

工作場所能提供保護，也讓人 大展所長。

在人權保護議題上，我們與我們的供應商以最高標準自我要求。我們努力讓 Apple 供應鏈中的每個人都享有尊嚴並受到尊重，這個信念自始至終從未動搖。我們將不斷超越法規訂定的標準，努力捍衛 Apple 供應鏈員工的應有權益。

員工訓練，從第一天就開始。

我們在 2008 年推出供應商員工培訓方案，以確保供應鏈中的所有人在新人培訓時，都能清楚自己作為員工享有的權益。除了當地的勞動法律規範以外，培訓課程會介紹《供應商行為準則》中列出的各種保護措施，比如可容許的工時、適當的工作和生活條件，以及基本的健康和安全資訊。供應商也必須提供申訴管道，讓員工能夠安心提報任何違規事項。

供應商員工培訓方案



當地的就業法培訓



《供應商行為準則》培訓



申訴機制的告知

為員工提供發聲管道。

提供鼓勵員工暢所欲言、表達想法的面談與申訴管道，是《供應商行為準則》的基本要求。員工在面談結束後，會收到一個電話號碼，可以透過此號碼私下向 Apple 反饋其他意見，包括他們認為不道德的任何行為。

我們鼓勵員工向 Apple 舉報任何報復行為。我們會調查每項投訴事件，確保供應商妥善對每一事件做出必要的補救措施。

300 萬名

以上的員工在 2017 年接受工作場所保護措施培訓

1,470 萬名

員工自 2007 年以來接受工作場所保護措施培訓

31,000 名

以上的供應商員工在 2017 年接受面談

供應商的員工，將勞工心聲帶到新高點。

達富電腦 (CSMC) 是 Apple 在中國江蘇的一家最終組裝廠，2013 年，徐月俠加入達富電腦成為作業員。上班的第一天，徐月俠就接受了當地就業法和 Apple《供應商行為準則》的培訓。

多年下來，徐月俠在職場上不斷晉升，從管理培訓生、多職能員工一直做到主管。在尋求職涯發展的同時，徐月俠還培養了一支由員工組成的團隊，致力於向達富電腦 40,000 多名員工倡導工人的權益。2015 年，徐月俠成為「知心小組」的一員。這個小組作用如同員工的支援網路，為員工提供表達訴求的平台，並將這些意見傳遞給管理階層。「知心小組」更發起社區服務計畫、團隊建立活動，並推廣企業文化。

徐月俠全心致力於「知心小組」，使小組影響力得到極大提升。她在 2017 年協助組織超過 50 場員工論壇。透過這些論壇，反映了超過 100 件問題給管理層，工作環境也獲得改善。徐月俠和團隊還直接與 Apple 合作，在評估和面談間發現不滿的員工。徐月俠知道自己扮演的角色多變，但她也樂於接受學習新事物帶來的挑戰。她相當自豪於「知心小組」的表現，與切實改善同事生活的能力。

職場培訓，形成倡導職場權益的力量。



2013 年：為新進員工進行當地就業法
和 Apple 的《供應商行為準則》培訓



2015 年：成立「知心
小組」



2017 年：向超過 40,000
名員工倡導工人權益，並提
供支援

進一步對抗抵債勞工問題。



2008年：在我們的《供應商行為準則》中載明禁止一切形式的強制勞動

2015年：我們成為業界首家就收取任何費用制訂零容忍政策的公司，即使費用符合供應商營運所在國家或地區的法定規範

抵債勞工是指為了償還債務或履行其他責任而被迫工作的人；有些人甚至被迫先繳交費用，作為換取工作機會的代價。2008 年，我們將抵債勞工列為《Apple 供應商行為準則》的重大違規情事，並規定允許收取的費用不得超過一個月薪資。

2015 年，Apple 實施更嚴格的措施，率先規定不得向供應商員工收取任何費用以換取僱用機會，即使這些費用符合該供應商營運所在國家或地區的法定規範。如果發現抵債勞工，供應商必須全額退還所有受影響員工的招募費用。

我們確保為員工和供應商之間提供表達疑慮的安全管道，並繼續努力消弭這種惡性慣例，堪稱所有業界的表率。



零容忍政策
對壓制員工建言的措施採取零容忍政策

自 2008 年起：

3,000 萬美元 3.5 萬名

以上的金額由供應商償還給已發現的抵債勞工違規個案

以上蒙受損害的供應商員工獲得退款

於 2017 年：

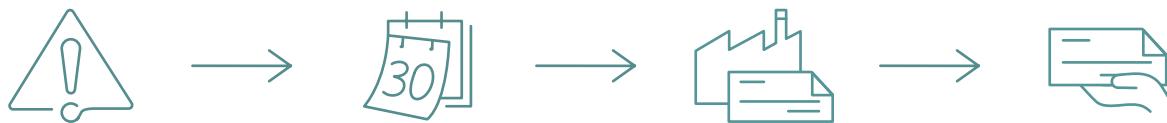
190 萬美元

退還給抵債勞工違規個案的總金額

1,558 人

獲得退款

發現抵債勞工，立即採取行動。



①

列入觀察名單通知

我們會將列入觀察名單的通知寄給違規的供應商，其中載明退款和禁止報復條款，以保護員工。

②

退款期限

列入觀察名單通知要求供應商在 30 天內退還員工費用，否則將面臨失去 Apple 的業務。

③

退款核准

每位受影響員工的退款均由 Apple 審查並核准。

④

退款確認

獨立審查員會對當事員工進行退款的實際確認。

我們持續努力杜絕供應鏈中的非自願勞工問題。年年進行的多項年度評估，加上供應商能力的提升，讓我們在 2017 年締造再違規率為零的佳績。此外，自 2013 年起，抵債勞工案例的總數也逐年穩定下降。

絕不容許僱用未足齡勞工。

Apple 的《供應商行為準則》嚴禁僱用未足齡勞工。除了零容忍政策外，我們更與供應商合作，不斷改進培訓、溝通以及查驗偽造身分證件的機制，以杜絕整個供應鏈中的未足齡勞工問題。

我們如何發現未足齡勞工



2017 年，我們評估了 756 家工廠，調查覆蓋了近 130 萬名員工，發現兩例未足齡勞工個案。這兩名未足齡員工分別是 14 歲和 15 歲。兩人都是謊報身分獲得工作機會。查明屬實後，他們便立即被送回家中，並安排他們在所選擇的學校就讀，同時繼續由供應商支付薪資。在達到法定工作年齡時，如果他們希望重返原來的工作單位，他們之前的雇主就必須提供他們工作。

光是查明未足齡勞工仍不夠，供應商還必須：



資助員工安全返家



資助員工的教育支出



繼續支付員工若仍在工廠工作應得的全額工資



保證在達到法定工作年齡時，有機會重返工作單位

立下標準，鼓勵更有包容力的工作環境。

Apple 的《供應商行為準則》要求提供安全且尊重的工作條件。我們會與供應商合作，確保他們達到我們對非歧視性措施所要求的標準。同時，我們也發現部分供應商為打造公平的工作環境所做的努力已高於標準並超越許多。吉寶通訊 (Compal) 這家位於中國南京的供應商，便致力為所有員工營造一個包容的工作環境。

為了讓所有員工擁有堅定的歸屬感和更融洽的氣氛，吉寶通訊採取了多項措施，包括員工可以選擇與自己相同信仰或宗教的人住在同一宿舍。吉寶通訊也提供特別準備的多種飲食選擇，以符合員工的宗教習俗和傳統。

iPad 生產線作業員
中國



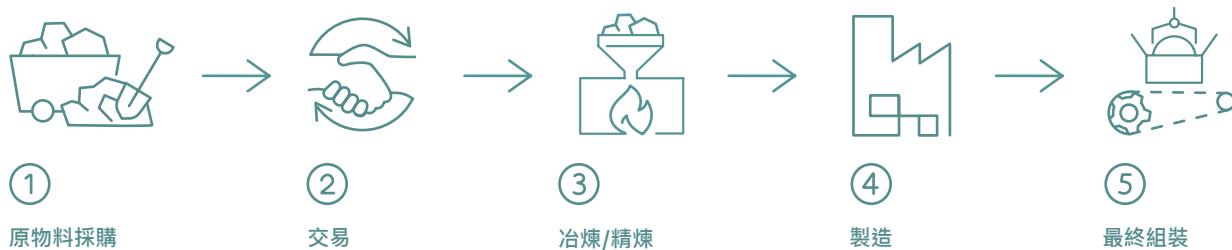


環境健康與安全經理
印度

尊重人權，深植於我們供應鏈最基礎的層面。

Apple 一向致力於確保我們產品的原物料是以負責任的方式採購。我們對產品中採用的管制和非管制原物料進行查驗與追蹤監核，將觸角延伸至供應鏈的最深處，並傲視業界、首開先河，為冶煉廠和精煉廠訂定最嚴苛的標準。

從礦場到工廠生產線



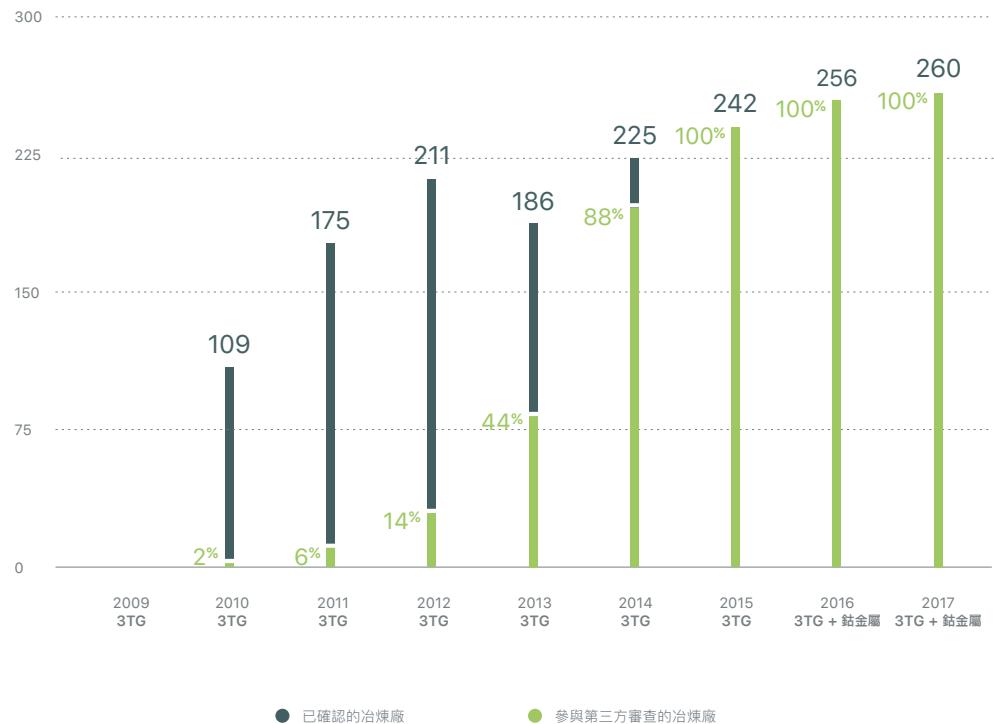
對原物料的盡職調查，引領業界。

2010 年，我們成為首家追蹤監核供應鏈，從製造深入至錫、鉭、鎢和金 (3TG) 冶煉廠的企業。2014 年，我們展開對鈷金屬的追蹤監核，並在 2016 年完成。在供應商努力識別與解決營運風險的基礎上，這項調查的完成可確保產品使用的礦料皆是以負責任的方式採購。我們的方案廣納賢言良策，並根據《經濟合作與發展組織關於來自受衝突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南》及其他國際認可的人權文書設計。

2017 年，我們所確認的 3TG 與鈷金屬冶煉廠連續兩年 100% 參與獨立的第三方評估方案。我們的努力除了考慮衝突外，更兼顧人權和其他風險，並超越法律所規定的範圍，協助冶煉廠報告、評估和減少營運方面的風險。我們會派員對供應商進行實地稽查，確認報告數據的準確度，並確保採取改正措施來補強不足之處。除了以中英文為新進和現有供應商提供線上培訓，Apple 更為管理系統有實質缺失的供應商提供量身設計的支援。我們也是第一家公布冶煉廠名單的企業。

第三方評估參與率

3TG 與鈷金屬



我們很榮幸能成為負責任採購產品中礦料的全球領先企業。



排名第一
Enough Project

「Apple 率先展開評估和降低供應鏈風險、積極參與多方利益關係者工作小組，並支援剛果礦產地區的各項方案，種種努力證明 Apple 在 Enough Project 2017 年衝突礦產的評比中，是實至名歸的頂尖業界領導者。」

John Prendergast
Enough Project 創始董事

分享我們的作為，供他人依循。

2016 年，我們開發了風險準備評估 (RRA) 這套評估工具，幫助潛在和現有供應商了解他們暴露的風險，並追蹤營運方面的關鍵風險。我們供應鏈中的 3TG 治煉廠和精煉廠在完成 RRA 後，會收到一份摘要報告，對照比較其他同業的風險準備度。這些結果讓治煉廠和精煉廠可以自我改進並彼此合作，以提升整體產業表現。

為了鼓勵各行各業一起行動，我們已透過責任商業聯盟 (RBA) 開放 RRA 原始碼。責任商業聯盟的前身是電子行業公民聯盟 (EICC)。RRA 線上平台提供了一個集中式資料庫，納入參與治煉廠的資訊、支援全球比對、易於使用，並可擴展適用至各行各業。

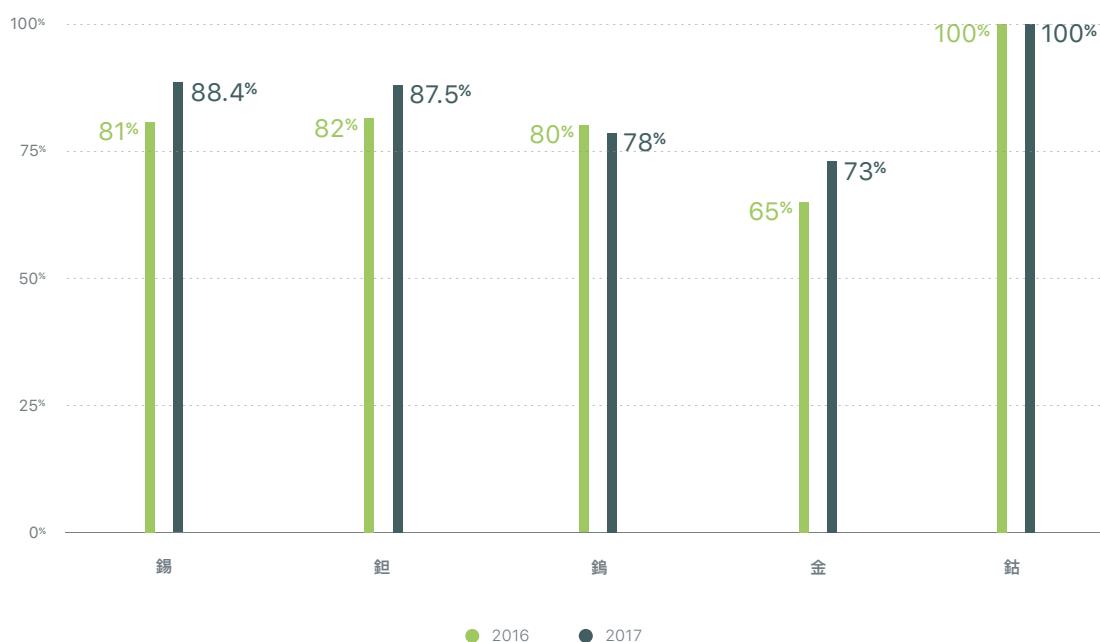
將 RRA 推廣到其他產業



211 家公司在 2017 年採用了
RRA 工具

2017 年，有 151 家治煉或精煉廠商採用了 RRA 平台。此外還有 60 家 RBA 和責任礦業倡議 (RMI) 會員公司也在 2017 年採用了 RRA 線上平台，其中包括電子與電氣設備製造商、汽車、航空、零售與消費性產品等各行各業的供應鏈專業廠商。

採用 RRA 的 3TG 和鈷金屬治煉廠與精煉廠



除了第三方稽核和風險評估外，授權和提供通報管道也是很重要的一環，讓任何人都可以針對稽核和監控礦場衝突風險的產業制度，找出可能發生的問題。國際錫業協會 (ITRI) 的錫礦供應鏈倡議 (iTSCI) 方案協助各公司以負責任的方式從高風險地區採購礦料，並對剛果民主共和國參與 iTSCI 追蹤方案的礦場進行監控。

2017 年，我們協助 iTSCI 擴大舉報方案，納入五個新的風險類別，讓供應鏈的不當舉措和事件能夠披露與解決。透過這項方案，人們可以撥打匿名電話，舉報礦場僱用未足齡勞工、礦料走私或在保護區非法採礦等問題。我們持續不斷地為改善現有體制而努力，並在供應鏈的上游進一步推動保護人權的工作。

在基層發揮在地影響力。

我們認為，推動合規僅能治標。為了長久之計，工作必須更深入基層組織。我們相信弱勢社區的支援，並賦予每個人發聲的機會，特別是在可能為我們的產品開採礦料的地區。我們對技職教育的推動也不遺餘力，讓人們可以找到採礦以外的其他生計，打破貧窮的惡性循環。

雖然我們的長期目標是終結對礦料開採的依賴，但我們知道，現今全球有數百萬人以採礦為生。2016 年，我們贊助了 Faber、Krause 和 Sanchez de la Sierra (2017 年) 等學者在加州大學柏克萊分校的 Center for Effective Global Action (CEGA) 進行的研究；該研究顯示，在剛果民主共和國 (DRC) 的原喀坦加省，約有 90% 的鈷金屬礦工以手工方式採礦。在這些社區中，60% 的家庭目前或過去曾以採礦為生，而採礦社群尤其容易成為侵犯人權的受害者。

2016 年，非營利組織 Pact 展開行動，幫助剛果民主共和國的採礦地區組織動員，保護礦工、採礦社群和他們的子女。2017 年，Pact 代表 Apple 發起了一項大規模的宣傳活動，概述採礦的各種風險，並呼籲剛果民主共和國的社會各界注意此問題。當地的鄰里委員會和地方領袖也以童工及其家庭為對象，說明童工採礦所隱含的身心風險，並宣導健康和教育的好處。Pact 也啟動一項技職教育方案，幫助風險邊緣的年輕人學習採礦以外的技能。這項職訓機會幫助一些年輕人得以轉行，不再從事採礦工作。

「私人企業的參與，是達成大規模變革最快的方式之一，且對解決童工採礦問題所需的體制變革也至關重要。Apple 對技職教育的支持，可促成未來世代擁有更多的就業機會。」

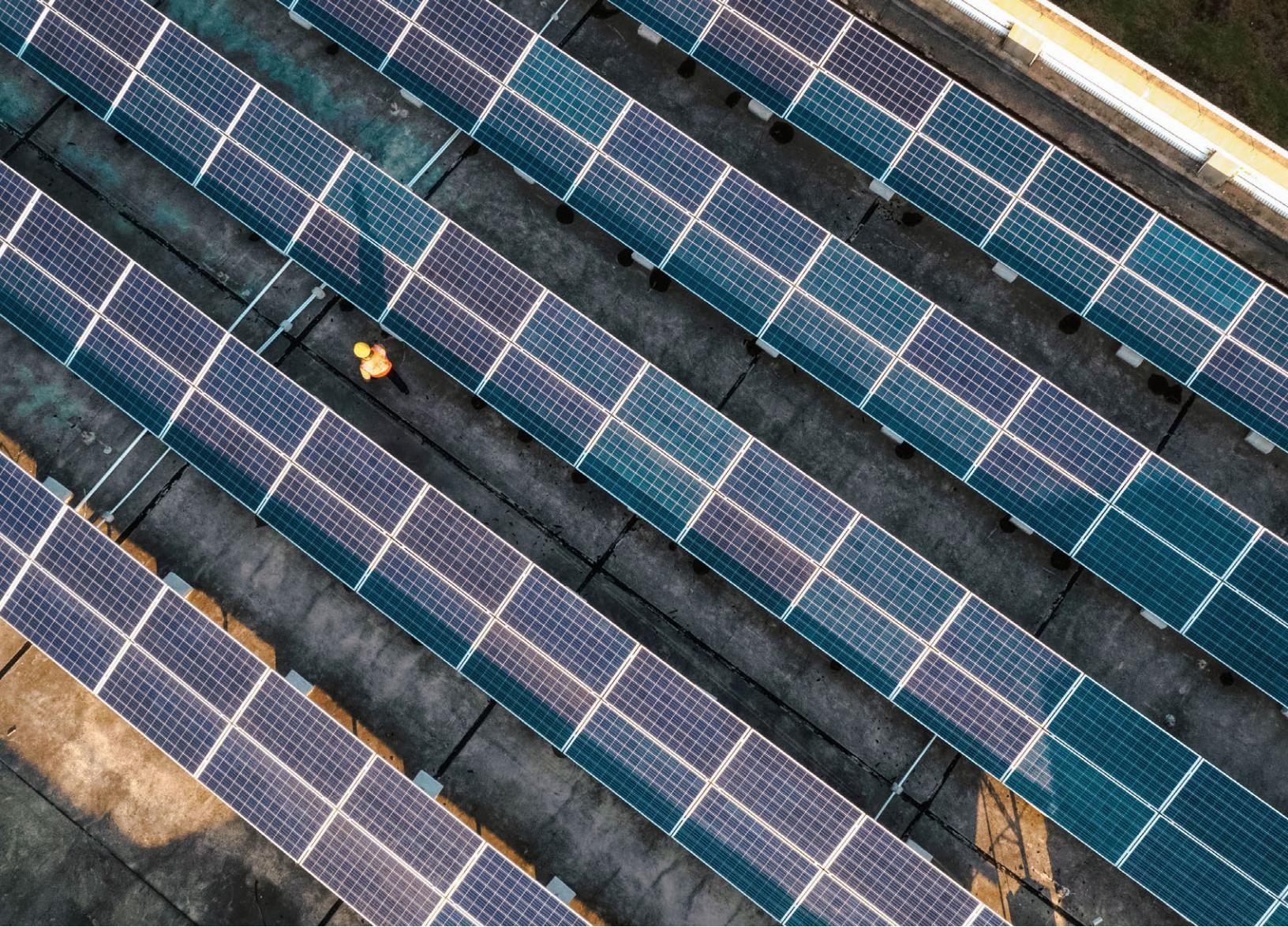
Mark Viso
Pact 總裁暨執行長

除了與 Pact 一起深耕基層，Apple 也在 2017 年贊助全球人權基金會 (Fund for Global Human Rights)。自 2003 年起，該基金會即致力於促進人權發展，在超過 17 個國家或地區提供資源給社會運動人士和草根組織，以期帶來正面的改變。Apple 與基金會合作，支持他們在剛果民主共和國推展的工作。基金會在剛果民主共和國所贊助的地方組織，致力於各項議題的相關工作，包括婦女與兒童權益、採礦社群的經濟和社會權益、包容性經濟成長、司法倡導，以及採礦社群的健康、安全與公平補償。

地球



零組件供應商建設的漂浮式太陽能計畫
日本



用來為 Apple 供應商供電的
太陽能板
中國

向更環保的供應鏈邁進。

我們與供應商共同保護環境的努力不曾停歇，而在 2017 年有了大幅的進展。我們致力於再利用與回收各種物料，以轉化廢棄物免於掩埋，並保護地球的寶貴資源。同時，也持續不懈地對抗氣候變遷。

環境為先，透明度優先，Apple 率先。

2017 年，Apple 連續第四年在企業環境信息公開指數 (CITI) 取得最高分的殊榮。CITI 是由公眾環境研究中心 (IPE) 所評定，此中國非政府組織是環境保護方面的專家。



Apple 連續四年在 IPE 的企業環境信息公開指數名列第一

透過持續的合作，Apple 和 IPE 為供應商找出改善環保表現的機會，並與 IPE 人員合作，針對認定缺失的改進進行第三方認證。

IPE 還會針對供應商在環境管理系統所做的提升，直接協助和監督獨立的第三方認證程序。參與此階段的供應商也都全數透過 IPE 平台分享年度環境監測數據，以展現他們所改善的成果可持續下去。

iPhone 生產線作業員
中國



不造成任何浪費，就是件大事。

我們盡可能減少對地球的衝擊，方法之一就是在製造 Apple 產品時，減少產生廢棄物。

2015 年，我們啟動了一項零廢棄物方案，提供現場支援，協助供應商了解如何回收與再利用物料，以及轉化廢棄物免於掩埋。要通過 Underwriters Laboratories (UL) 的廢棄物零填埋認證，工廠必須 100% 轉化原先欲掩埋的廢棄物，且其中最多只有 10% 送往垃圾發電廠。

在方案開始後，我們首先選擇了廢棄物影響最大的供應商，也就是位於中國的最終組裝廠。短短兩年間，我們在中國的最終組裝廠全數獲得廢棄物零填埋認證；而 2017 年投入運作的最新最終組裝廠，則將在 2018 年獲得認證。

2017 年，我們更擴大了方案的施行範圍，將印度的廠區也納入其中。全球的 iPhone 最終組裝廠全數達成廢棄物零填埋認證。此外，原物料廠辦設施的參與率也比 2016 年增加 136%。



100% 的全球 iPhone 最終組裝廠都獲得廢棄物零填埋認證

100%

最終組裝廠辦設施參與率

136%

相較於 2016 年，原物料廠辦設施參與率提升比率

62.5 萬公噸

自 2015 年以來已轉化並免於掩埋的廢棄物數量，這些廢棄物若以 1 公尺高度堆積，足以鋪滿 2,545 個足球場

為了協助我們的供應商實現此目標，Apple 提供了必要的工具和規範，包括廢棄物永續管理解決方案的專家服務。供應商會投入數個月的時間，找到方法再利用或回收物料。這不僅能讓供應商改進他們的環境管理系統，更可因持續節約能源而受惠。

零廢棄物，從廠區延伸到社區。

2017 年初，我們開始與緯創 (Wistron) 在印度的一間新廠區合作。在駐廠期間，我們所採用的方法，不僅在創紀錄的短短時間內拿到廢棄物零填埋認證，更使當地社區受惠。

「很高興能夠看到零廢棄物方案提高了回收以及廢棄物分類意識。我期待看到緯創員工落實零廢棄物培訓的學習成果，不論是在工廠內外，都能帶來正面的影響力。」

Shobha Savalgi
環境健康與安全專家、緯創零廢棄物培訓講師

零廢棄物方案的重要一環，就是為廠區的全體員工提供廢棄物管理培訓。這為緯創的印度員工提供了更多有關於回收與廢棄物分類的知識，激發他們在居家環境中也落實所學。緯創所在的社區同樣參與其中，當地政府也推廣城市垃圾分類，以打造一個「乾淨的邦加羅爾」(Clean Bengaluru) 目標。

在整個廠區的規劃之初，緯創印度的營運計畫就已納入廢棄物管理辦法，對廢棄物免於掩埋大有助益。雙方的合作包括協助挑選可回收的包裝材料，以及尋找服務供應商回收廢棄物料。

緯創在營運的第一年就達到了 100% 的廢棄物轉化率，並在 2017 年底通過 UL 認證，速度比歷來任何供應商都快。

零廢棄方案講師
印度

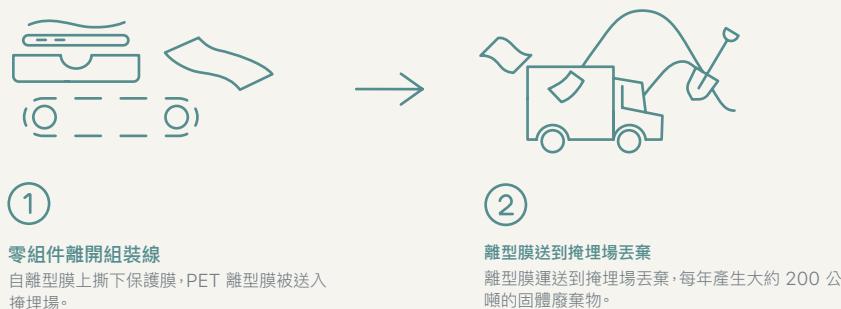


為掩埋廢棄物找到新出路。

在製造 iPhone 的過程中，Apple 會使用保護膜來保護顯示器與機殼。這些保護膜、離型膜與用來輸送產品至組裝線的托盤，都是以聚對苯二甲酸乙二酯 (PET) 製成。我們與富士康 (Foxconn) 合作，開發了一種新的 PET 回收流程，使用廢棄的保護膜、離型膜材料來製作托盤。藉由重複使用這些離型膜，可降低運送成本、碳排放量，每年還可減少 200 公噸或更多的固體廢棄物。

PET 離型膜處理流程

改善前



PET 離型膜處理流程

改善後

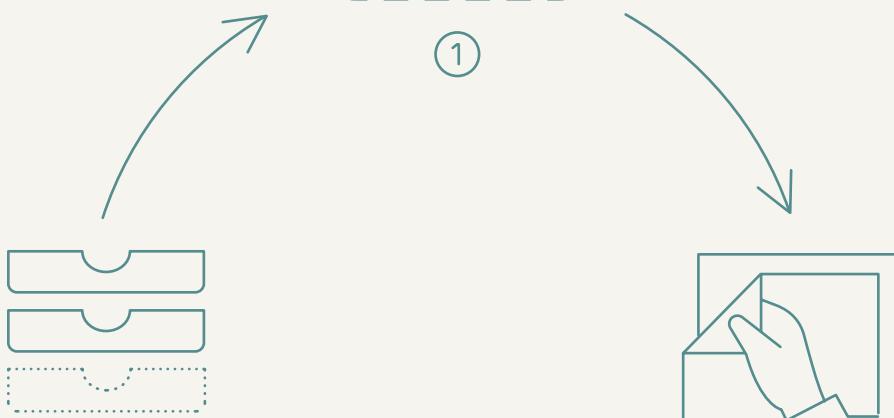
①

生產過程中用來保護 iPhone 螢幕的
保護膜和離型膜已無用處。



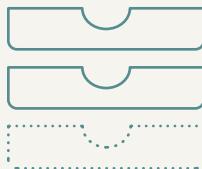
②

保護膜和離型膜分開處理。一個回收再生，
另一個則用於能源回收。



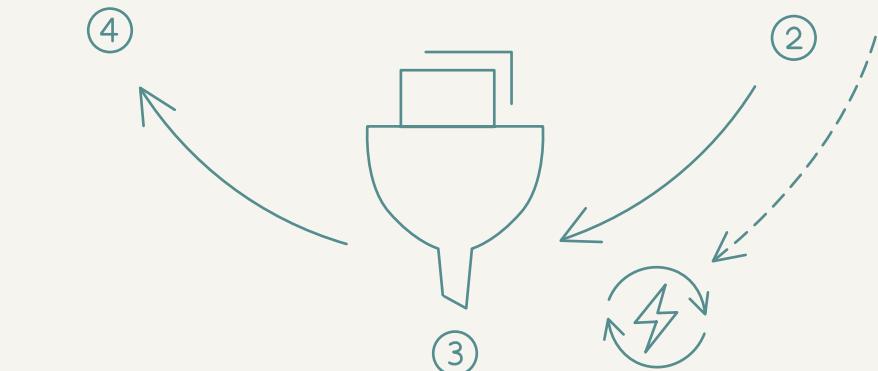
③

回收再生的部分製成托盤，用於生
產階段。



④

這些托盤在 iPhone 生產後期可用来
承托裝置。



在尋求其他廢棄物轉化方式的過程中，我們的營運團隊加入合作，想辦法在生產過程中充分
利用材料。這項工作不僅於此，製造過程中的化學品也必須列入考量。

與供應商攜手，做好化學品的安全管理。



100% 於最終組裝廠使用的加工化學品通過驗證，已連續三年符合 Apple 的《管制物質規範》

2017 年，我們最終組裝廠的加工化學品已連續三年 100% 通過驗證，符合 Apple 的《管制物質規範》(RSS)。我們也嘗試將 RSS 規範推廣到原物料和零組件製造廠，將觸角更深入我們的供應鏈。

我們在 2014 年啟動了化學品管理方案，協助供應商制訂完善的措施來安全管理化學品。這項方案會由 Apple 主題專家協助供應商，在製程中採用更環保、毒性更低的替代化學品。我們還與工廠主管合作，評估完備的化學品管理方案中所需的各項關鍵要素，並培養他們在廠區中獨立、安全管理化學品的能力。這些要素包括化學品庫存、風險評估、風險控制、員工危害溝通培訓、管理部門培訓、醫療監督、化學品處理和緊急應變措施。

80%

與 2016 年相比，參與的增加比率

113

家供應商工廠參與方案

尋找更環保的替代品。



A 等，Mind the Store 的零售商
杜絕有毒化學物質行動評選成績

2017 年，化學品管理方案致力於尋找更安全的環保替代物。為了進一步了解使用更環保替代物的各種可能，我們追蹤監核最終組裝廠使用的各種化學品，並評估所有管制措施，如通風、個人防護設備和勞工培訓方案。

追蹤監核與評估活動的結果，為 2017 年的創新合作模式奠定基礎，促使工廠採用更環保的清潔劑。在找到替代品並進行替代可行性研究後，最終組裝廠全面撤用了所有 Benchmark 1 和 Benchmark 2 的清潔劑；這包括確認並更換三種 Benchmark 1 和 26 種 Benchmark 2 清潔劑和除油劑。

我們同時採用 GreenScreen® 架構和美國國家環境保護局的更安全選擇計畫 (Safer Choice Program) 來評估化學品對健康和環境的影響，並尋找更好的替代物。2017 年，全球有 18 家最終組裝廠完成了此程序。

我們根據 GreenScreen® 的化學品基準類別來分類化學物質：



Benchmark 4
優先選用，較安全的化學品



Benchmark 3
可使用，但仍有改進空間



Benchmark 2
可使用，但尋找更安全的
替代品



Benchmark 1
避免使用，需高度
關注的化學品

節約用水的明確方案。

2013 年，我們在 13 處廠辦設施啟動了「清潔水項目」。我們以風險做為衡量依據，聚焦於有大量用水製程、位於缺水或供水吃緊地區，以及需要全面性水資源管理方案的廠辦設施。

「清潔水項目」旨在協助供應商建立長期水資源管理系統，改善既有成果並逐步提升執行效率。我們會評估供應商工廠的用水型態與用水量、目前的廢水處理方式，以及實施的水資源管理作業。

供應商會接受相關訓練，以做到減少用水量、促進水資源循環利用、確保高標準的廢水排放，並避免水源污染。在過程中，同時提供供應商各項工具，協助掌握長期的環境與經濟效益。

我們為各廠辦設施舉辦技術研討會，切磋與分享最佳實務。教育訓練是這項方案的重要環節。根據當地環境和地區規範的嚴格程度，供應商須為特定製程申請用水許可，以減少在缺水地區可能面臨的風險。此項目不僅在於提升評估表現，更肩負培養能力的使命，讓供應商能夠維持長期的出色表現，並善盡社區責任。

2017 年，我們的供應商夥伴節省了 51 億加侖的淡水。自 2013 年實施方案以來，共節省了 136 億加侖的水。

參與其中的中國工廠已達成 37% 的平均廢水再利用率。

發現造福社區的水資源解決方案。

2017 年，原本是對飲水供應商進行的一項調查，促成我們在零售據點加裝更具效率的飲水機系統。對地球友善的濾水解決方案只是開始的第一步。因為發現了回饋營運所在地社區的獨特機會，特別是在供水吃緊的南加州，我們針對洛杉磯地區零售據點的用水量，發起了一項帶來淨值正面效益的活動。

我們與 Bonneville Environmental Foundation (BEF) 合作，購買水資源復育認證 (Water Restoration Certification, WRC) 來協助復原供水給南加州的河流與濕地。BEF 方案鼓勵農場、牧場和其他用水量大的使用者發展解決方案，為缺水的生態環境恢復水資源。Apple 每購買一份 WRC，就代表著為沙加緬度河濕地保護區恢復 1,000 加侖的水資源。在我們支持之下恢復的水資源，相當於我們在南加州 26 家零售店去年用水量的兩倍。

除了推動水資源的淨值正面效益外，我們的員工也希望幫助在地社區。我們與 BEF 和 Heal the Bay 合作，透過 LA WAYS Water Smart Park 幫助洛杉磯河重生。這座佔地 9 英畝的公園位於洛杉磯中南區，具備雨水滯蓄和過濾功能，公園改善工程在 2017 年底開始，並將於今年稍後完工。這座生態平衡公園將可減少污染、補注地下水，以及對抗當地的氣候變遷。同時它也是一座大自然教室，為向來資源貧乏的當地社區居民提供寶貴的環保教育機會。

LA WAYS Park 模擬圖
美國



節能，大有效用。

2017 年成果：



32 萬公噸的溫室氣體年減排量

我們與供應商密切合作，減少他們的能源耗用量，並投資各種再生能源方案。每項方案都訂有遠大的目標，並支持 Apple 讓世界更美好的使命。

2015 年，Apple 啟動了供應商節能方案。這項方案為供應商提供相關訓練，以找出減少能源使用和降低碳排放量的可能。在方案的第一年，工作側重於能源耗用量最高且改進潛力最大的製造廠辦設施，包括鋁金屬外殼、電子、玻璃和光學組件供應商。2018 年，我們的《供應商行為準則》增加了多項規定，要求供應商設定年度碳排放量減量目標。



方案參與廠商增加 77%

Apple 會進行深入的能源評估，找出供應商廠辦設施中可改進之處。我們鼓勵供應商投資節能的基礎設施，如升級照明系統、安裝動作感測器、製程加熱與冷卻系統以及壓縮空氣供氣系統等。這些評估會提供供應商成本效益分析，幫助他們了解採取節能改善措施的潛在投資報酬率。

2017 年，方案參與廠商總家數增加了 77%，碳排放的減量提升了 113%。參與方案的供應商採取了各種節能改善措施，在 2017 年全年減少了超過 32 萬公噸的溫室氣體排放量。

供應商清潔能源方案



4 吉瓦清潔能源目標將在 2020 年達成，以解決製造過程的排放問題

讓每個供應商廠辦設施更深入了解管理碳排放的必要性，對我們保護地球的努力十分重要。依照我們的清潔能源方案，Apple 與供應商將於 2020 年，在全世界生產和採購超過 4 吉瓦的清潔能源，以避免與 Apple 製造相關的排放問題。

我們也與營運所在地的政府合作，配合當地政府的優先要項調整計畫，鼓勵再生能源政策。同時，我們的 SupplierCare 平台也以當地語言提供採購清潔能源的地區性指引與工具，可讓供應商加以利用。SupplierCare 也會針對全球再生能源市場和政策，提供我們的供應商精闢洞察與最新動態。

從這項方案實施以來，已有 16 個供應商承諾以 100% 清潔能源製造 Apple 產品。加上 Apple 的投資和其他供應商的承諾，我們現在已有近 3 吉瓦的清潔能源，用於抵扣 Apple 的製造排放問題。



最終，Apple 與我們供應商將共同努力提升能源效率，並承諾為 Apple 生產過程提供超過 4 吉瓦的新清潔能源。我們每個方案的總體目標，都是讓所有供應商也能夠為他們的供應商設定目標，擴大每個方案的整體影響力。

我們持續推動環保優先項目，以改善我們的廠辦設施、產品及供應鏈。若要進一步了解我們目前進度，請

[下載《2018 年環境責任報告》](#) ⓘ

用來為 Apple 供應商供電的太陽能板
中國



為環保要求更高、目標更遠的供應商。

中國深圳的鵬鼎控股公司 (Avary Holding) 成為 Apple 供應商已超過七年。鵬鼎支持各項環保倡議不遺餘力，並與 Apple 合作多項方案，遠超出我們的《供應商行為準則》要求之上。

鵬鼎在致力於取得廢棄物零填埋認證時，也將影響力擴及降低掩埋廢棄物以外的領域。鵬鼎在工廠推動了一系列環保倡議，包括投資可從製程廢棄物中回收銅的系統，以及建立領先業界的化學品管理措施，來保護勞工與環境。鵬鼎是 2016 年第一個達成「清潔水項目」目標的合格供應商，透過安裝整合型水表系統、最佳化零組件製程的用水量，並尋求各種方式再利用製程用水，為冷卻系統、景觀與衛生設施供水，締造廢水再利用率達 58% 的佳績。

鵬鼎在環保方面的努力獲得注目。在中國政府推動綠色製造的計畫之下，鵬鼎因這些成果而被列為綠色製造試行廠區。此外，鵬鼎在節約用水方面的進展，也使它在 2016 年成為中國第一個達成「清潔水項目」目標的廠區。

2017 年《行為準則》評估結果

進程



iPhone 生產線經理
中國



iPhone 生產線經理
印度

領先提升標準。

我們目前與 30 個國家或地區的供應商合作，這些供應商的營運規模小至十幾名員工，大至數十萬人。我們持續不斷為人類及地球推動在業界最嚴格的保護標準。透過這些供應商合作關係，我們正持續建立一條更負責任、更環保的供應鏈。

堅強的合作關係，堅實的合作成果。

我們的供應商合作關係始於對《Apple 供應商行為準則》的共同承諾。我們的《供應商行為準則》及相關標準樹立了 Apple 對供應商的期望，指示他們應如何在勞工和人權保障、工作場所的健康與安全、環境保護及管理制度中以負責任的方式經營。我們每年都會在此《行為準則》中增加新的要求，並對其成為業界最嚴格的準則之一深感自豪。

我們在每個年度會評估供應商遵守《行為準則》的程度。我們採用超過 500 項數據評分的標準化評分方式來評估供應商，並將他們以表現優良、中等或欠佳來分類。每年我們都會透過初次評估，付出更多的努力以求接觸到更多供應商。無論我們與供應商之間是首次還是持續性合作，我們的目標始終不變，那便是培養他們的能力，以便有一天他們能在各自的經營運作中，獨立恪守我們《供應商行為準則》的高標準。

iPhone 生產線作業員
中國



2017 年的數據

2017 年，我們在 30 個國家或地區進行了 756 次評估，這些供應商佔有我們全年 95% 的總支出。在 756 次評估中，其中有 197 次是我們首次參觀廠辦設施的初次評估。雖然我們仍然著重在以風險做為衡量依據，但我們仍持續不斷努力，將能力建設推廣到更多的供應商，這一點至關重要。

我們的 2017 年供應商進程結果涵蓋了對製造設備、物流和維修中心以及客服中心等評估。每一家經過設施評估的廠辦設施都會以針對《行為準則》為基礎的表現來評分及排名，滿分為 100 分。90 至 100 分為表現優良，59 分或以下則為表現欠佳，60 至 89 分為表現中等。

2017 年，我們供應鏈中表現欠佳的廠區減少了 71%，而表現優異的廠區則增加了 35%。去年，我們的評估總數中有 26% 是初次評估。

2017 年：

我們供應鏈中表現優異的廠區數目增加了

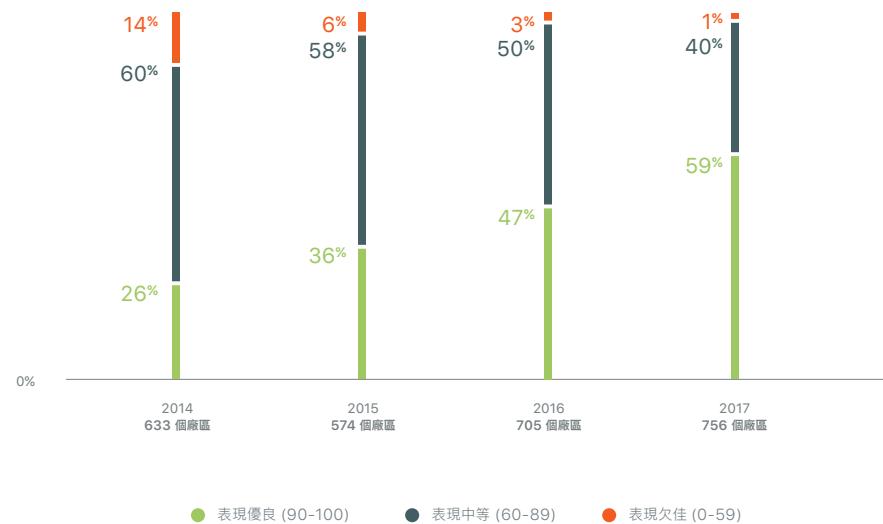
35%

我們供應鏈中表現欠佳的廠區數目減少了

71%

我們的目標旨在協助供應商以更合乎道德、更負責任且更環保的方式經營業務。我們花費數週甚至數月的時間，與表現欠佳及中等的供應商一同研究，建立針對個別工廠的能力提升方案。Apple 專門領域專家與供應商合作，完成全面性根本原因分析，並量身制定發展方案。我們透過定期巡訪，持續推動供應商發展，並進行培訓以提升相關能力。我們採用超過 150 種 Apple 開發的技術工具，提供供應商有關能力培養和流程改善等方面的建議，使他們能獨立維持並日漸提升表現。

擴大規模，提升能力

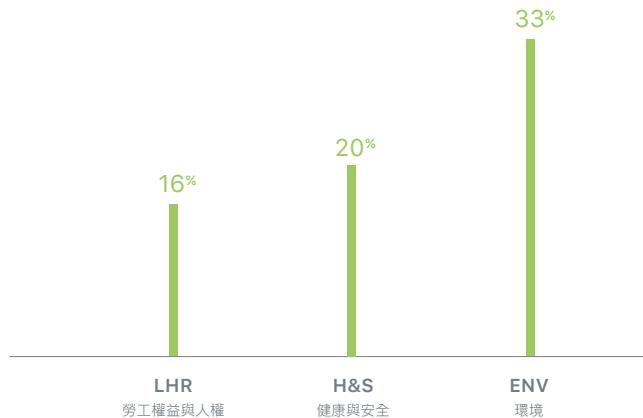


開發 39 款新工具
以支援供應商培養能力

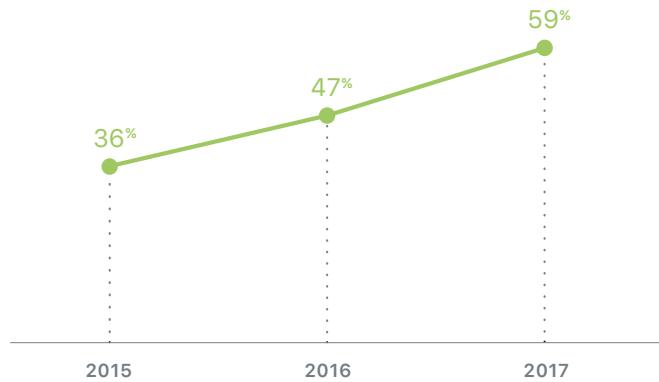
「Apple 的諮詢服務拓展了我們的思維，並協助我們制定更完整的管理方案。透過多次現場巡訪、界定問題和共同探索解決方案，我們感受到與 Apple 之間真正並肩合作。」

林世明
台灣旗勝科技股份有限公司業務本部本部長

參加評估的供應商各項評分的平均年度增長率



表現優異供應商所佔百分比



2017 年評估成績

我們將供應商評估中所發現的情形依輕重分為三種等級：

● 行政不合規

表示在政策、程序、訓練或溝通的相關問題。

例如：

- 未完整保存紀錄
- 政策或程序文件編製不確實
- 政策訓練不足

● 違規

於實際執行層面出現的問題。

例如：

- 未提供充分福利
- 未進行或未確實進行職前、在職或離職後的職業健康檢查
- 未取得或不完整的環境許可證明

● 重大違規

包含 Apple 所認定的最嚴重違規情形，這些狀況是我們絕不容忍的。

例如：

- 聘用未足齡或非自願勞工
- 文件造假
- 對員工進行威脅或報復
- 環境與安全的危害

2017 年評估結果

勞工權益與人權



86 分 (滿分為 100 分)

勞工權益與人權的平均評估分數

在 2017 年的 756 次供應鏈評估中，勞工權益與人權的平均評估分數為 86 分 (滿分為 100 分)。

2017 年，勞工權益與人權表現的標準在薪資與福利、防範非自願勞工及實習生管理等方面都有所提升。

針對薪資與福利，Apple 供應商現在必須在尚未合法制定加班費率的國家或地區，為加班工作支付至少 125% 的基本薪資。此外，為了防止由於遲到而導致過度扣薪，我們增加了一項新的要求，以便根據供應商員工遲到的確切小時數和分鐘數來限制遲到扣薪。

為了強調我們防範非自願勞工的要求，我們增加了一些標準，讓供應商制定盡職審查流程，以確保透過私人勞僱仲介僱用的員工都能準確、及時地獲得法律規定的福利與薪資。與私人勞僱仲介合作的供應商，還必須在勞僱仲介和工廠之間簽訂的合約中，載明與外籍約聘員工招募相關的所有費用和支出，以確保符合 Apple 不收取任何招聘費用的政策。

2017 年我們還提高了要求，限制供應商廠區的實習生人數，不得超過總人力的 10%。

提高勞工權益與人權合規標準



一般加班薪資要求



限制遲到扣薪



保障透過私人勞僱仲介僱用的外籍約聘工作者



限制供應商廠區的實習生
人力不得超過 10%

在 2017 年所發現的違規情事中，大部分與薪資和福利提供不當，以及違反工時規定有關。薪資提供不當違規情事包括未能就強制性的班前會議支付薪資，其中一個案例，我們要求供應商就為時五分鐘的強制性班前會議支付員工薪資。

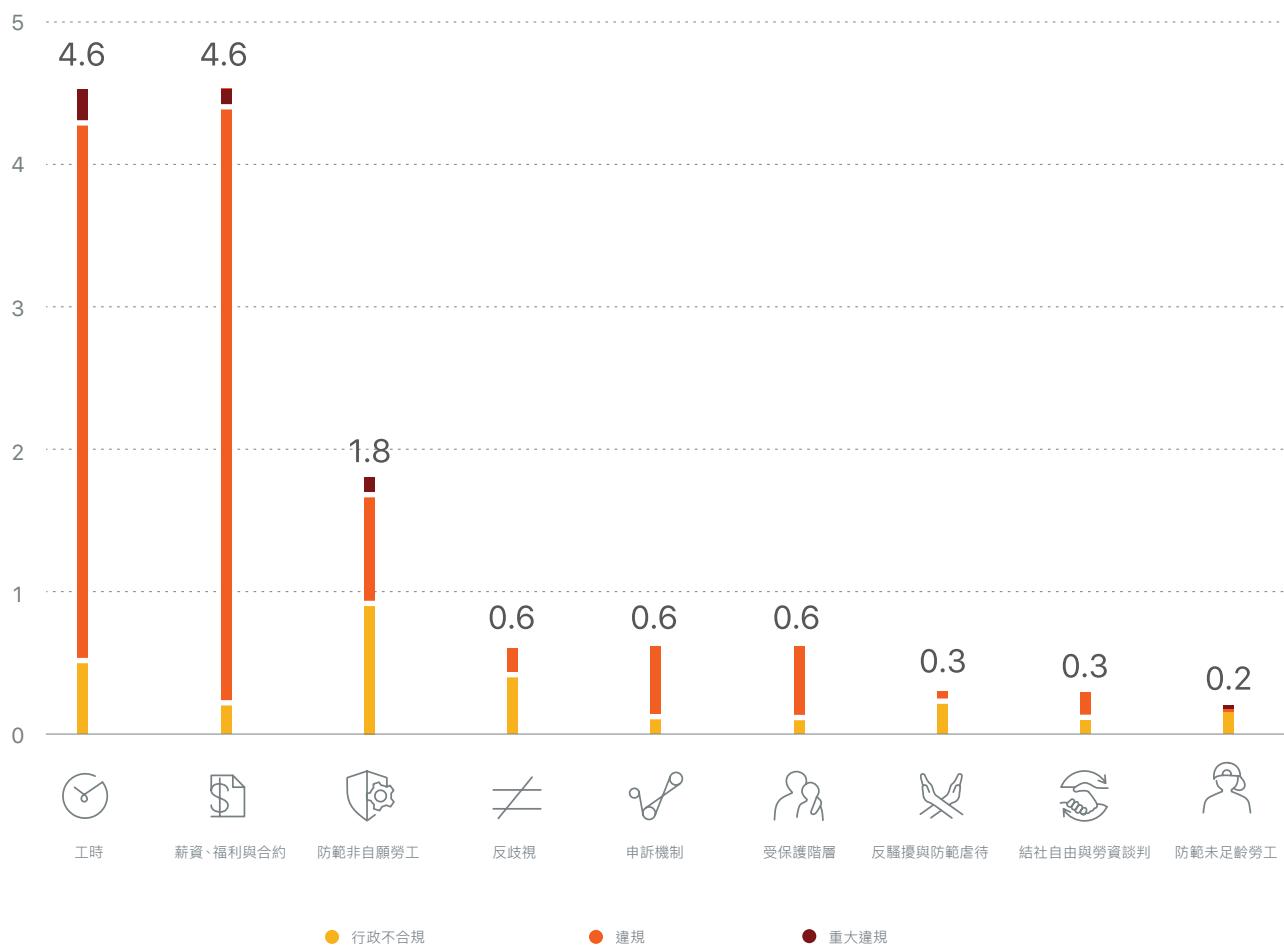
福利違規情事包括供應商未提供法定福利，或是未按法律規定及 Apple 的要求，支付加班費。無論是何種情事，我們都與供應商合作，以確保員工獲得全額支付。

工時違規情事包括每週工時超過 60 小時的限制，並且在連續工作六天後未提供休假。

經評估所發現的違規情事中，有少部分是關於反歧視和反騷擾、申訴機制，以及保護未成年人和學生等特殊族群的相關程序。

勞工權益與人權不合規分析

根據 756 次評估，評分系統滿分為 100 分。

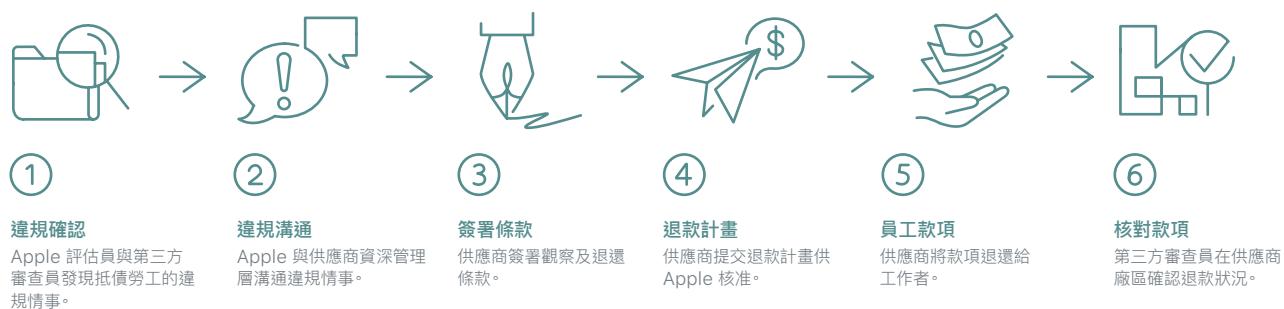


2017 年，我們發現了 44 件在勞工權益與人權上的重大違規情事，其中包含 3 件抵債勞工的違規、38 件工時造假的違規、1 件阻撓稽核的違規，以及 2 件未足齡勞工的違規。

抵債勞工

自 2015 年起，Apple 已規定不得向外籍約聘工作者收取任何招聘費用。2017 年，我們發現有三家供應商向外籍約聘工作者收取招聘費用。在每個案例中，供應商都必須向所有受影響的工作者全額退還招聘費用。其中有一個案例，一家供應商透過私人勞僱仲介從菲律賓招募了超過 700 名外籍約聘工作者為其工作。最終他們超收的安置費用超過 100 萬美元。我們審查每名受影響員工的退款金額，並通過現場查證確認其退款狀況。我們還要求我們的供應商終止與私人勞僱仲介的業務關係，因為這些仲介機構向這些員工事先收取招聘費用，他們必須承諾會改善的做法，並避免在日後的業務中出現此等違規情事，方能繼續合作。自 2008 年起，已有超過 3,000 萬美元退還給逾 35,000 名外籍約聘工作者。

抵債勞工補救流程



工時造假

我們的工時政策是基於國際勞工組織和責任商業聯盟 (RBA) 的標準，限制每週工時不得超過 60 小時。同時，供應商只能在員工自願的情況下進行加班。此外，員工每工作六天，工廠就要提供一整天的休假。

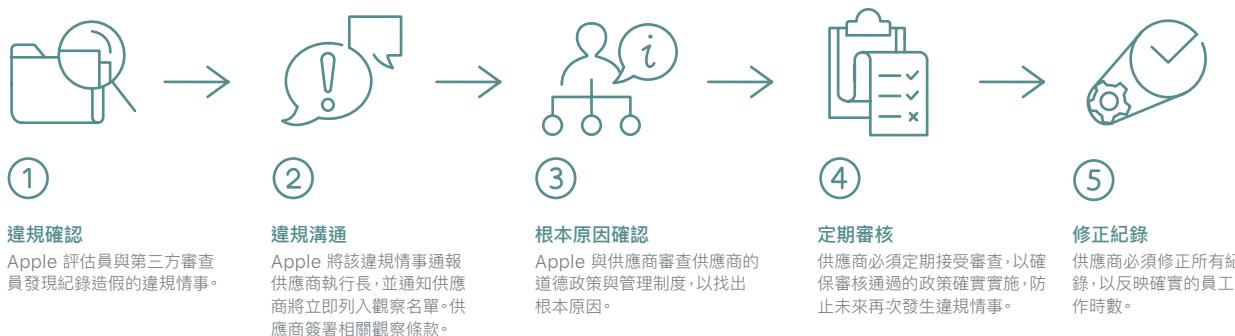
我們在 2011 年推出了工時方案，以求更佳地管理眾多供應商的員工工時。2012 年，我們監測了超過 100 萬名供應商員工的每週工時。在 2012 年之後，這項方案受監測的員工數逐年擴大，2017 年每週有 130 萬人的工時受到追蹤。



每週監測
130 萬名員工

如果發現員工工時造假，該違規情事便會上報該供應商執行長，並立即將該供應商列入觀察名單。然後我們會徹底審查供應商的道德政策和管理制度，以找出根本原因並開始有計畫地修正。供應商必須定期接受審查，以確保審核通過的政策確實實施，防止未來再次發生違規情事。此外，供應商必須修正所有紀錄，以反映確實的員工工作時數。2017 年，我們發現 38 件工時數據造假的案例。在這些案例中，我們都將這些供應商立即列入觀察名單。我們供應商的全年整體工時合規率為 94%。

工時造假補救流程

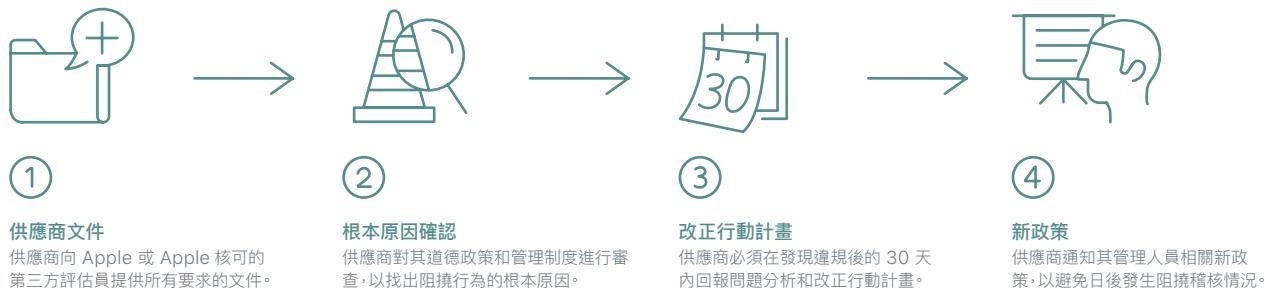


入廠限制

在評估過程中，如果進入供應商廠區受到限制，供應商必須向 Apple 的評估團隊或經 Apple 核可的第三方合格審查員提供完整的紀錄。

2017 年，一家供應商限制進入廠區，並拒絕提供生產紀錄、第三方審查或文件來證明薪資計算的合理性，結果構成重大違規。如果供應商在評估過程中拒絕提供所需文件進行審查，則將視為重大違規。之後供應商必須聘請獨立的第三方對所有相關紀錄進行全面審查，並證明合規情況。供應商還必須接受對公司道德政策和管理制度所進行的審查，以找出入廠限制的根本原因，並在發現違規後 30 天內提出修正行動計畫並加以執行。最後，供應商必須對內部管理階層加以培訓，以減少日後在評估過程中出現阻撓行為。

入廠限制補救流程



未足齡勞工

在評估過程中，我們會對供應商的管理制度進行徹底分析，以了解其是否有能力避免僱用未足齡勞工。評估員審查供應商採取何種方式來確定求職者的年齡、他們是否在面試過程中主動審查未足齡求職者，以及在入職過程中如何繼續核實年齡。審查員還會審查員工的人事檔案，並與明顯為未足齡的勞工進行面對面訪談。

若發現供應商僱用未足齡勞工，則會交由專業的第三方評估員對該案例進行深入審查。供應商必須禁止未足齡員工繼續工作，將他們安全地送回家中。並為他們提供教育機會。

當未足齡員工就學時，供應商必須支付學費和其他相關費用，並繼續向他們支付工資。第三方評估員會定期在學校探訪未足齡員工，以確保他們在學業上有所進步。一旦這些學生達到法定工作年齡，供應商也必須再次聘用他們。

2017 年我們發現兩例未足齡勞工。這兩名未足齡員工分別是 14 歲和 15 歲。在這兩起案例中，當事人均利用偽造的身分獲聘。查明屬實後，他們便被立即送回家中，並安排他們在所選擇的學校就讀，同時繼續由供應商支付工資。在達到法定工作年齡時，如果他們希望重返原來的工作單位，他們之前的雇主就必須提供工作。

未足齡勞工處理程序



2017 年評估結果

健康與安全



90 分 (滿分為 100 分)
健康與安全的平均評估分數

在 2017 年的 756 次供應鏈評估中，健康與安全的平均評估分數為 90 分 (滿分為 100 分)。

在 2017 年所發現的違規情事中，大部分是屬於健康與安全危害預防，以及緊急事故預防、準備與應變等類別。

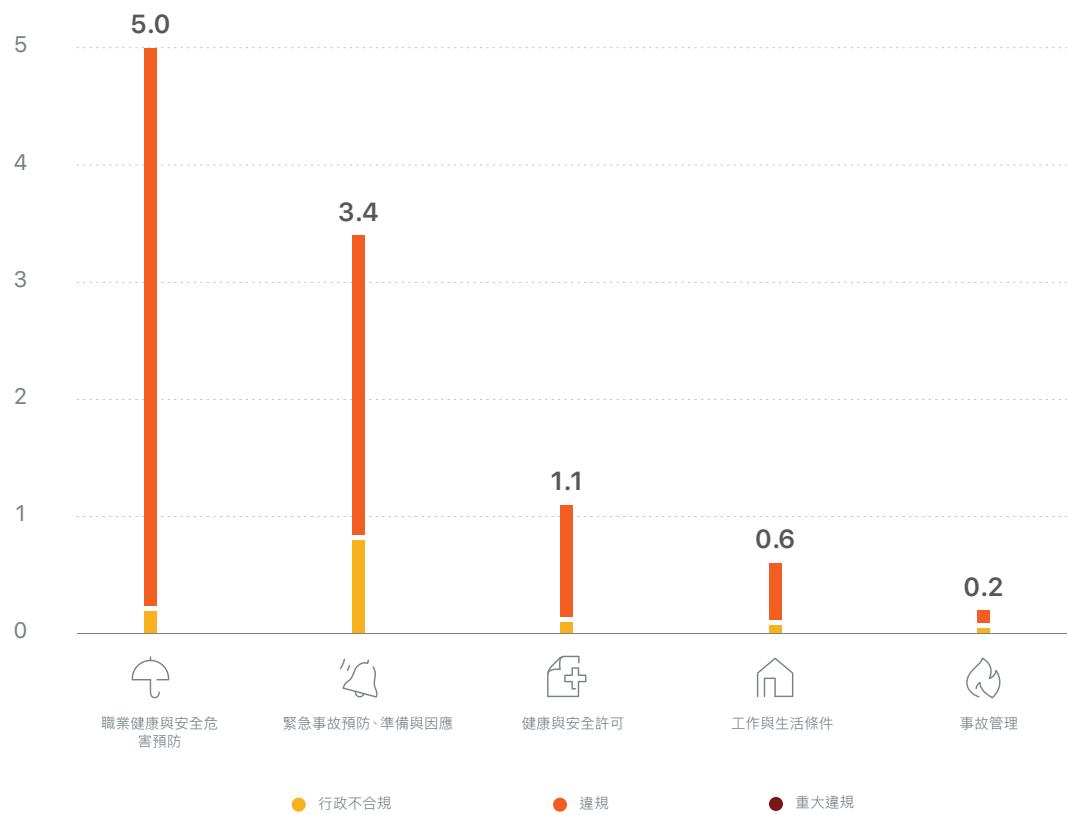
健康與安全危害預防違規情事，包括對化學、生物或物理危害的監測不足。如果發現有所不足，供應商必須聘請合格的檢測機構，根據法定標準和 Apple 的要求進行監測。此外，Apple 專門領域專家會教導供應商進行全面的職業健康與安全風險評估、制定廠辦設施中職業健康與安全危害的完整清單、擬定定期監測計畫，並為其團隊成員提供指導，以確保他們了解所有要求。若廠區已任命健康管理人，負責檢查化學、生物和物理危害，卻沒有每週進行定期監測方案，便會被視為違規。

緊急事故預防、準備與應變違規的一個案例則是煙霧感應器裝設不足。我們在 2017 年發現有些廠辦設施已裝設消防設備，卻未在所有室內空間和公共宿舍區域安裝煙霧感應器。供應商如果沒有安裝適當的設備，或者未能完成定期的防火巡檢，都會被視為違規。在評估發現的違規中，有少部分是關於健康與安全許可證明、突發事故管理，以及工作與生活條件。

2017 年，並未發現任何健康與安全的重大違規。

健康與安全不合规分析

根據 756 次評估，評分系統滿分為 100 分。



2017 年評估結果

環境



91 分 (滿分為 100 分)
平均評估分數

在 2017 年的 756 次供應鏈評估中，環境的平均評估分數為 91 分 (滿分為 100 分)。

我們在 2017 年提升環保表現的標準。我們加強了對廢水排放品質標準的要求。遇有受納水體尚未確立法定限值的情況時，加強後的標準為如何監測雨水排放以防止潛在污染設立了更明確的規範。管理雨水是提升受納水體品質全面性策略的重點之一。Apple 已將雨水管理培訓作為我們清潔水項目培訓課程的核心內容。

2017 年所發現的違規情事大多和有害物質管理與環境許可證明有關。

有害物質管理違規情事包括廢水儲存不當或未確實隔離不同類別的廢棄物等。發現有害物質管理違規情事時，Apple 專門領域專家會與供應商領導階層到現場會勘，釐清在危險廢物管理上的角色與責任，並提供可實際運用的工具。供應商需要翻新甚至重建其有害物質存放區，以確保存放條件能盡可能減少或防止安全危害及環境影響。例如，某家廠區的廢棄物存放區有標準的警告標誌，指明存在有害物質，但沒有標誌指明所存放廢棄物的具體類別。這家廠區便會被視為違規。

提高環保合規標準



Apple 專門領域專家還與供應商合作，擬定有害物質的完整清單，根據物質特性和相容性進行分類，並教導他們如何進行定期檢查和維護，以確保全面性降低風險。

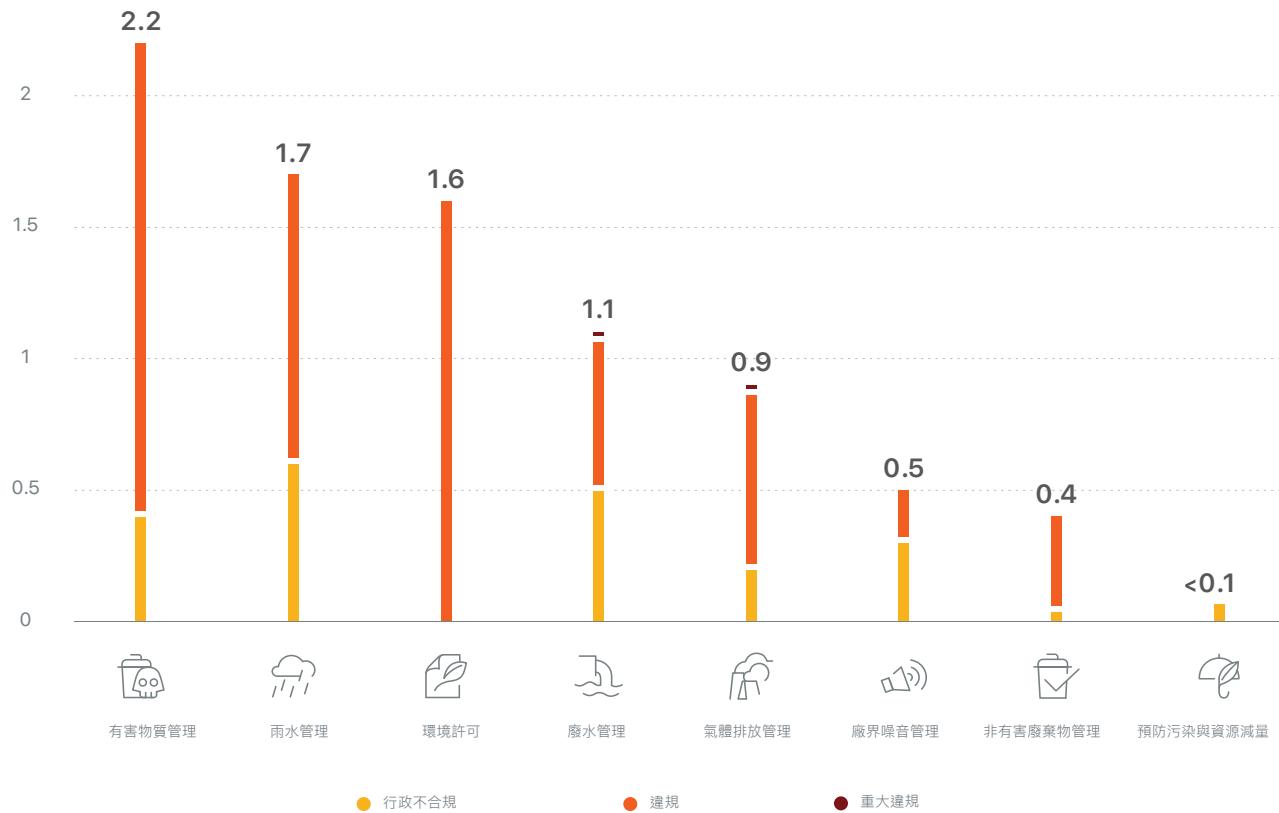
和環境許可有關的違規情事，則包括許可證明過期或驗收許可不完整。環境許可是廠區運作的基本法定要求，一旦發現供應商許可過期或驗收手續不完整，該供應商須遵循適用的法律及行政程序，以更新相關許可或申請新的執照。例如，某家廠區若已取得污染物排放許可，卻未能在完成建設新案後及時更新該許可，便會被裁定為違規。我們在這段期間會視供應商需求提供支援，就改善環境設施提供諮詢服務，協助供應商符合要求。

經評估所發現的違規情事中，有少部分是關於氣體排放管理、非有害廢棄物管理、廠界噪音管理及污染預防。

環境不合规分析

根據 756 次評估，評分系統滿分為 100 分。

2.5



2017 年，我們發現了四件與環境有關的重大違規情事，並立即將供應商列入觀察名單。其中三件重大違規情事與我們在 2017 年加強關注的適當廢水管理有關，一件重大違規情事則與氣體排放有關。

廢水/氣體排放

供應商每出現一次廢水及氣體排放重大違規，便必須立即停止排放廢水或氣體，且在必要時須暫停生產。然後供應商必須進行全面性根本原因分析，並採取補救措施，以防止再次發生廢水或氣體排放污染等事故。其中一件重大廢水違規情事，為廠區將未經處理的廢水排入公共排水設施，所含污染物濃度高於法定上限。我們便要求這家廠區立即停止排放廢水、將廢水暫存於臨時容器中，並修復廢水處理廠，以確保符合法定要求。而氣體排放重大違規中的一例，為將各種製造過程所產生釋放揮發性有機化學物質的廢氣，在未經任何處理情況下，直接排放到空氣中。我們要求這家廠區立即停止排放廢氣，並安裝適當的氣體處理設備，以確保所排放氣體符合法定限制。

廢水/氣體排放違規補救流程





Apple 直營店設備的木工
美國

為所有供應商推動更高標準， 無論大小。

《Apple 供應商行為準則》推動不同規模的供應商達成更佳表現。無論是大型的最終組裝廠，還是只有十幾名員工的小型供應商，我們每年都會致力擴大合作關係，以協助供應商提供負責任且具環保意識的工作場所。

Apple 服務與物流供應商

2012 年，Apple 的服務與物流供應商開始進行合作，將我們的《供應商行為準則》適用範圍進一步擴及服務領域。這些努力協助我們的供應商避免違反工時規定、提供適當的健康與安全培訓，並維護及公平的工作環境。2017 年，我們參觀了 16 個國家或地區的 30 所 AppleCare 中心和 10 所物流中心，進行評估。

直營店供應商



零售製造業評估比去年同期增長 **400%**

2016 年，我們擴大《供應商行為準則》的適用對象，納入零售店供應商的員工。我們對 20 家零售店的供應商進行評估，找出提升及加強管理制度和員工培訓的機會。

2017 年，我們擴大實施這項計畫，評估了為我們其中 100 家零售店提供服務的供應商。我們加強了供應商的管理制度、工時合規率、僱用合約以及申訴管道。提供員工在勞工保護、健康與安全等方面的眾多培訓。



iPhone 生產線作業員
中國

我們未來的展望。

每一天，我們都朝向未來願景努力邁進。在這個未來願景裡，每個人都能在職場上獲得更多能力與尊重；我們的供應鏈持續努力，守護地球；而我們的供應商也能提供領先業界的工作場所。

我們的努力永無止境。我們與供應商合力推行業界的最高標準，持續做出貢獻，為供應鏈所有員工和地球生態帶來正面的影響。