

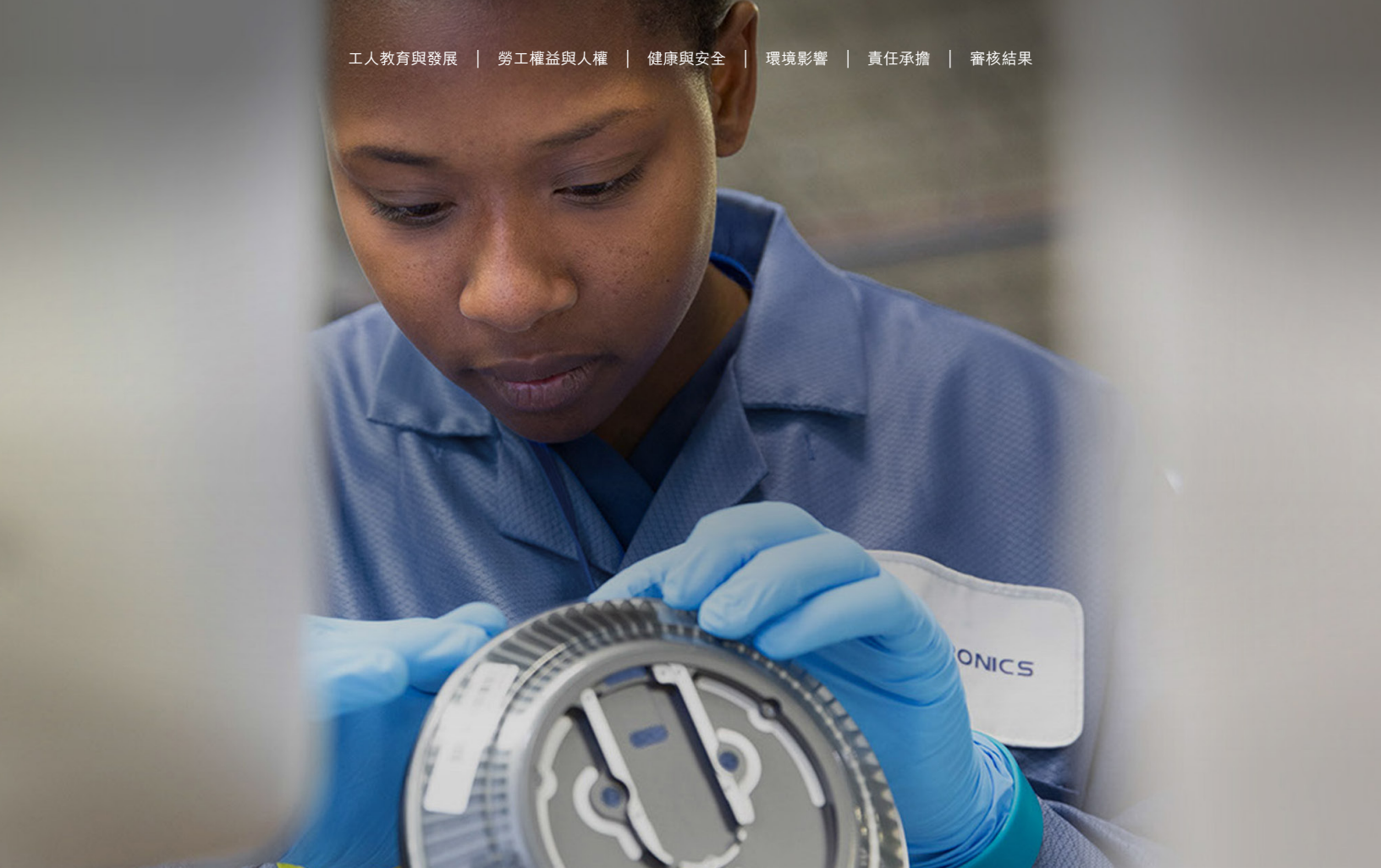


Apple 供應商責任 2014 年進度報告



內容

<p>供應商責任</p> <p>2014 年進度報告 3</p> <p>2014 年報告重點</p>	<p>環境影響 22</p> <p>2014 年報告重點</p> <p>Apple 對環境責任的承諾</p> <p>The EHS Academy: 創建知識，為建構更美好環境。</p> <p>推動 Clean Water Program</p>
<p>工人教育與發展 6</p> <p>2014 年報告重點</p> <p>工人和管理人員的責任培訓</p> <p>為工人提供學習機會</p> <p>The EHS Academy: 創建知識，為建構更安全工作環境。</p> <p>確保聽取工人意見</p>	<p>責任承擔 26</p> <p>2014 年報告重點</p> <p>令《Apple 供應商行為守則》及《供應商責任標準》更進一步</p> <p>Apple 的審核是如何進行的</p> <p>全球範圍的審核</p> <p>核心違規事件及修正行動</p> <p>將負責任的原則結合到業務中</p>
<p>勞工權益與人權 10</p> <p>2014 年報告重點</p> <p>結束工時過長的問題</p> <p>保障實習生免受剝削</p> <p>為最符合道德規範的就業環境建立基礎</p> <p>防止未適齡勞工情況</p> <p>杜絕過度收取招聘費用及抵債勞工</p> <p>負責任的礦產採購</p>	<p>審核結果 31</p> <p>勞工權益與人權</p> <p>健康與安全</p> <p>環境影響</p> <p>道德操守</p> <p>管理系統</p>
<p>健康與安全 18</p> <p>2014 年報告重點</p> <p>通過教育，促進健康與安全。</p> <p>認清及降低風險</p> <p>緊急應變措施</p> <p>工人的身心健康與人體工學</p>	



Apple 供應商責任 2014 年進度報告

Apple 相信我們應把複雜的事情簡單化。
我們致力設計出直覺化而又能令人們生活更豐盛的產品，
而在簡約設計的背後，是全球其中一條最龐大的供應鏈。
iPhone、iPad 和 Mac 等產品，都是依賴全球超過 100 萬人努力合作的成果，
這些人受聘於 Apple 和我們數百家生產夥伴。

每位員工都有權在安全和符合道德操守的環境下工作，因此我們對供應鏈進行深入的審核，同時要求供應商謹守一些業內最嚴格的標準。事實上，我們不但注重產品設計，對產品的生產過程也同樣重視。

這是我們第八份年度供應商責任報告，我們對在 2013 年取得的進展深感自豪。我們的《供應商行為守則》本來已是電子業內其中一套最嚴謹的守則，但我們仍然進一步令守則更加嚴格。我們對供應鏈的各個層面進行了共 451 次審核以執行我們的守則，而供應商亦向 150 萬名員工提供了有關他們權益的培訓。我們督促供應商，令我們在每週工作時數最多 60 小時的標準上，達至平均 95% 合規。

我們更明白單是審核和跟進行動計劃，並不足以修正系統性的問題。因此我們更進一步深入供應鏈中，以發掘和修正問題，同時透過培訓和專門計劃來針對問題的根源，從而帶來真正的轉變。

在 2013 年，我們繼續重點擴展教育工作。現時共有 18 家工廠提供我們的免費教育與發展計劃，這個數字是 2012 年的兩倍。而在 2013 年，有超過 280,000 名工人修讀了不同科目的課程，包括會計、英語、網頁設計，甚至是插花。他們所獲得的新技能，可以幫助他們的事業發展，或打開事業上的另一扇大門。

為了解決中國缺乏合資格的環境、健康與安全 (EHS) 人員這個問題，我們成立了 Apple Supplier EHS Academy。我們相信這個為期 18 個月的正規教育計劃，是所有供應鏈中最全面的 EHS 培訓與教育計劃之一。在 2013 年，超過 240 名代表參加了這項計劃，他們分別來自工人總數共超過 270,000 人的多家工廠。EHS Academy 將會改善整個業界的勞工健康與安全。

為了保障實習學生免受剝削，我們同時也展開了一項計劃，評估來自 130 多家職業訓練學校超過 12,000 名實習生的經驗。這個項目的目標，是要加強學校的問責性，提升實習生的教育質素，同時確保我們供應商設施中在職培訓的合法性。


我們的一項重要宗旨，是以道德方式採購原料，以確保每個人都可享有安全和公平的工作環境。2014 年 1 月，我們確定了供應鏈中所有已獲認證並營運中的鉅冶煉廠，都已獲得第三方審核人員確認為使用非衝突性原料。我們會同樣致力督促我們的供應商採用來源獲認證的錫、鎢和金等金屬。為了提供精煉廠的問責性，同時讓持份者可以跟進我們的進展，我們亦首次公佈了供應鏈中的冶煉廠和精煉廠清單，以及他們的認證狀況。

冶煉廠清單只是我們致力提升透明度的其中一個例子，我們深信提升透明度是改善全球勞工狀況的關鍵。自 2005 年起，我們已公開了我們的行為守則，但我們認為讓持份者可以取得所有細節同樣重要。因此我們首次公佈了我們的《供應商責任標準》，這份超過 100 頁的文件列明了我們要求與 Apple 合作的供應商必須遵守的詳盡要求。我們會繼續在發現違規情況時迅速採取行動，同時會繼續報告調查所得，無論是好與壞的方面。

Apple 致力為參與我們產品生產的人士開拓發展機會，同時確保這些工人們能獲得尊重和具尊嚴的對待。我們會繼續和供應商與持份者緊密合作，提供公平而安全的工作場所，並保護所有製造 Apple 產品地區的環境。

我們 2014 年報告的重點

- 我們成立了 Apple Supplier EHS Academy，這個為期 18 個月的課程旨在提升我們供應鏈中環境、健康與安全 (EHS) 知識的水平。在 2013 年，共有超過 240 名工廠代表參與了這項計劃，他們代表了超過 270,000 名員工。
- 我們開展了一項計劃，對安排實習生到我們供應商廠房設施的職業訓練學校加強問責性。
- 我們督促供應商，令我們在每週工作時數最多 60 小時的標準上，達至平均 95% 合規。在這個計劃中，我們每週追蹤超過 100 萬名員工的工作時數。
- 2014 年 1 月，我們確定了供應鏈中所有已獲認證並營運中的鉛冶煉廠，都已獲得第三方審核人員確認為使用非衝突性原料。
- 我們發表了一份我們所使用的錫、鉛、鎢和金的冶煉廠和精煉廠清單，讓我們可以清楚知道哪些已獲得非衝突性原料認證，哪些仍有待獲得獨立認證。
- 我們在 13 個供應商廠房試行了 Clean Water Program，這些工廠每年合共使用超過 4,100 萬立方米用水。計劃的目標是要在生產過程中，大量循環再用經處理的污水和回收用水。
- 為繼續發掘剝削外勞的個案，我們進行了 33 次針對性的審核，當中包括 16 家以往未審核過的工廠。我們要求供應商向這些外籍合約員工賠償勞工中介濫收的費用，賠償金額合共 390 萬美元，令自 2008 年起的總賠償金額達至 1,690 萬美元。
- 自 2008 年起，我們已促使供應商向超過 380 萬名工人提供有關勞工權益的培訓，單在 2013 年已培訓超過 150 萬名工人。
- 我們對整條供應鏈上的所有層級共進行了 451 次審核，較 2012 年的 298 次審核增加了 51%，所覆蓋的廠房設施擁有接近 150 萬名製造 Apple 產品的工人。
- 我們加強了《供應商行為守則》，同時公佈了我們的《供應商責任標準》。這份超過 100 頁的文件列明了 Apple 在勞工權益與人權、職業道德、健康與安全和環境方面的詳盡要求。



當人們獲得新的技能及知識，
生活便可得以改善。



工人教育與發展

我們為整條供應鏈內的工人提供各式各樣的教育資源，
從講授勞工法定權益的課程，到語言、電腦和其他學科的免費學院課程。
工人更有機會獲取副學士或學士學位。

2014 年報告重點

- 在 2013 年，我們為 150 萬名工人提供權益培訓，而自 2007 年起，已有超過 380 萬名工人接受了相關培訓。
- 推行供應商員工教育與發展 (SEED) 計劃的地點，從 9 個增加一倍至 18 個。
- 透過 SEED，向更多工人提供免費課程，在 2013 年參加者人數超過 280,000 人。

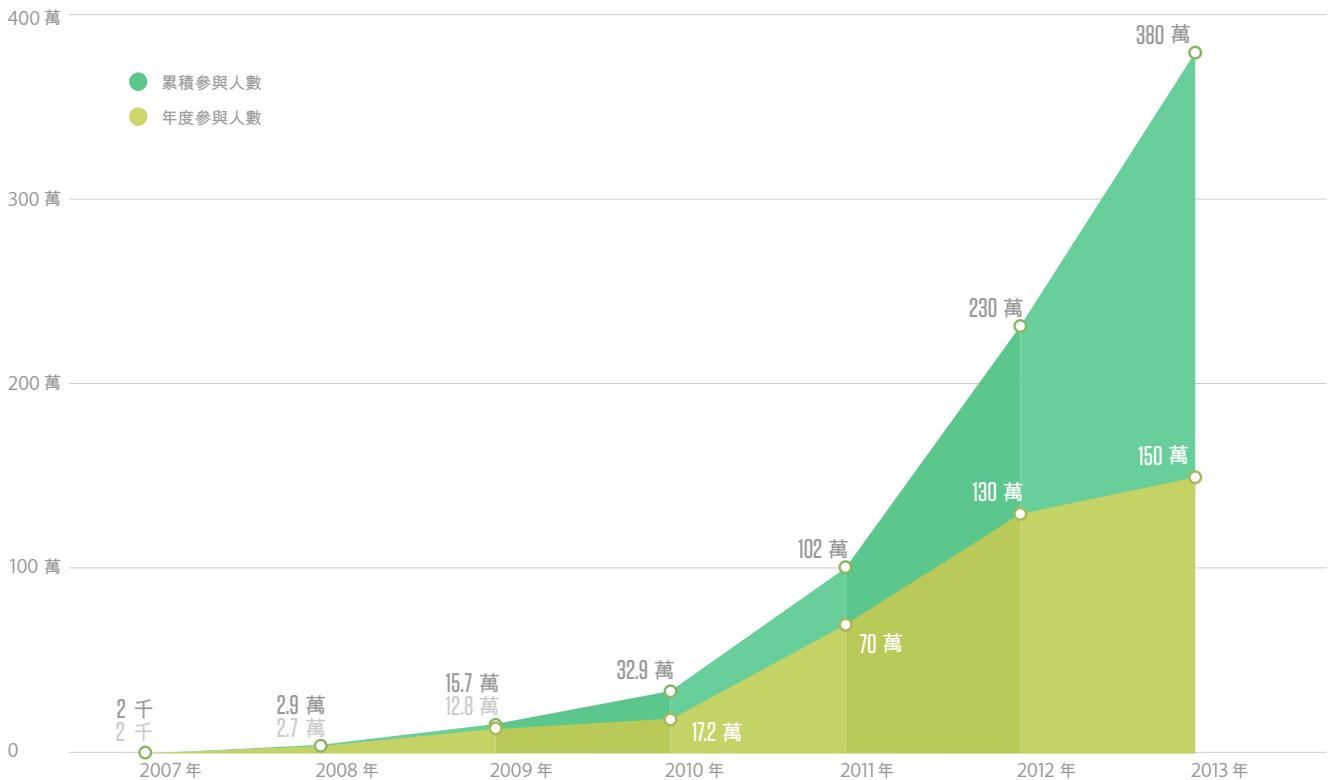
工人和管理人員的責任培訓

如果想與 Apple 合作，我們的供應商必須接受業界內最嚴格的標準，而我們亦會確保對方能正確無誤理解我們的期望。我們會為工廠的管理人員提供培訓，讓他們能滿足我們所設立的高標準要求，並為工人提供溝通指引，維持一個安全而能夠相互尊重的工作環境，並避免出現騷擾事件。

讓工人也了解自己擁有的權利亦同樣重要，當他們遇到異常狀況，或認為自己的權益受侵犯時，便能夠站出來發聲。我們要求所有新加入及現有僱員都接受有關 Apple 的《供應商行為守則》、當地法例及行業健康與安全指引的培訓。

自 2007 年起，我們的供應鏈中有超過 380 萬名工人與管理人員接受了我們的培訓，其中於 2013 年接受培訓的人員就有 150 萬。

工人權益培訓參與人數



為工人提供學習機會

作為供應商員工教育與發展 (SEED) 計劃的其中一個環節，我們投入了數百萬美元，為工廠的教室配置電腦、教育軟件及視像會議系統。如工人希望增進自己的知識，可以在工作值班之前或之後免費參加這些課程。課程提供各種各樣的科目：包括英語、電工和焊工認證、基本電腦應用、管理原則、電腦輔助設計、經濟、美容技巧及其他內容。我們同時也會與當地的大學合作，讓工人能進修高中同等教育及進階學位課程。

參與 SEED 計劃的設施數量在 2013 年翻倍增長，從 9 間倍升至現有的 18 間。自 2008 年起，已有超過 480,000 名工人參加了本計劃所提供的課程。



- 2008
- 2009
- 2010
- 2011
- 2012
- 2013

自 2008 年起，已經有超過 480,000 名工人參加了 SEED 計劃，其中 2013 年有 280,000 名。

The EHS Academy: 創建知識，為建構更安全工作環境。


為了解決合資格的環境、健康與安全 (EHS) 人員短缺的問題，我們成立了 Apple 供應商 EHS Academy (詳情見於[健康與安全](#))。課程為期 18 個月的學院提供 25 項有關環境、健康與安全知識的課程，其中亦包括各種科目的普通課程與特設課程，如危險品風險識別及評估、防火安全、危險化學品管理、工業衛生、人體工學、個人防護裝備，以及安全鎖定管理程序 (LOTO)，這是在保養與修復期間，隔離危險材料及能源的相關程序。學院專注於基礎能力培養、技能塑造、管理知識與培養領導能力。學生必須選擇並完成 19 項課程。在課程結束時，學生將會獲頒完成學習證書。參加課程的學生同時需要將學到的知識為他們的工廠建立和執行實時方案。在 2013 年，來自超過 60 個供應商工廠，代表超過 270,000 名工人的 240 多名參與者加入了本學院課程。我們計劃在 2014 年進一步擴展本計劃。

確保聽取工人意見

工人有權在能自由表達意見的環境下工作，而管理人員與主管也應該回應這些意見。因此，我們的管理人員培訓課程提供了各種指引，鼓勵工人與管理層作正面的溝通。但我們明白這還未足夠。因此，我們亦正在尋找更有效的新方法，來讓工人向他們的主管申訴不滿，讓供應商能有效回應，從而滿足工人的需求。現在，已有代表 105,000 名工人的供應商參加了這些勞工主管溝通計劃及試行評估方案。除此之外，我們亦繼續參與了 [IDH 可持續貿易協會 \(IDH Sustainable Trade Initiative\)](#) 支援的多方計劃，讓我們能與其他公司合作，為我們的供應商管理團隊與工人提供更多的工具與資源，來加強我們的申訴系統。



馬來西亞吉隆坡的工人，正在半導體生產廠房接受培訓。



如果企業想與我們合作，
就必須以最高的標準維護人權。



勞工權益與人權

即使當地法例容許，我們也致力消除不道德的聘用程序和剝削勞工的做法。我們在結束工時過長問題上的努力持續不懈，並同時推動以負責任的方式採購錫、鈹、鎢和金等原料。

2014 年報告重點

- 追蹤我們供應鏈中超過 100 萬名工人的每週工作時數。
- 督促我們的供應商，在我們每週工作時數最多 60 小時的標準上，達至平均 95% 合規。
- 推行計劃，對安排實習生到我們供應商工廠的職業訓練學校加強問責性。
- 對聘用可能面對不平等待遇風險的外地勞工的工廠，進行了 33 次特別審核。
- 要求供應商發還過度收取的海外合約員工費用，金額達至 390 萬美元。
- 在 2014 年 1 月，由第三方審計員確定供應鏈中所有獲認證並營運中的鈹冶煉廠，均使用非衝突性原料。
- 公佈一個我們所使用的錫、鈹、鎢和金的冶煉廠和精煉廠清單，讓我們可以清楚知道哪些已獲得非衝突性原料認證。

結束工時過長的問題

每週工作超過 60 小時是電子業界一直存在的問題，而減少過度超時工作就是 Apple 的優先考慮。除了是特殊情況以外，我們限制每週工時不得超過 60 小時，同時所有超時工作必須完全屬於自願性質。為了保障為我們生產各種產品的工人不需過度超時工作，我們追蹤了供應鏈中超過 100 萬名工人的每週工作時數，這項計劃早於 2011 年開始。

雖然 Apple 和供應商難以預測工人的工作時數，我們要求供應商在預料生產計劃可能會引至較長工時的時候，向我們作出事前通知。這樣，我們會可以預先處理問題，並與供應商和 Apple 的採購團隊合作找出最佳解決辦法。

憑著 Apple 和供應商的努力，我們的供應商在 2013 年，能在所有工作週中達至平均 95% 合規。所有員工的平均每週工時均在 50 小時以下。在 2013 年，我們亦跟進了最少工作 40 小時的員工，他們平均每星期工作 54 小時。在所有工作週中，超過 97% 符合我們每工作七天最少休假一天的要求。



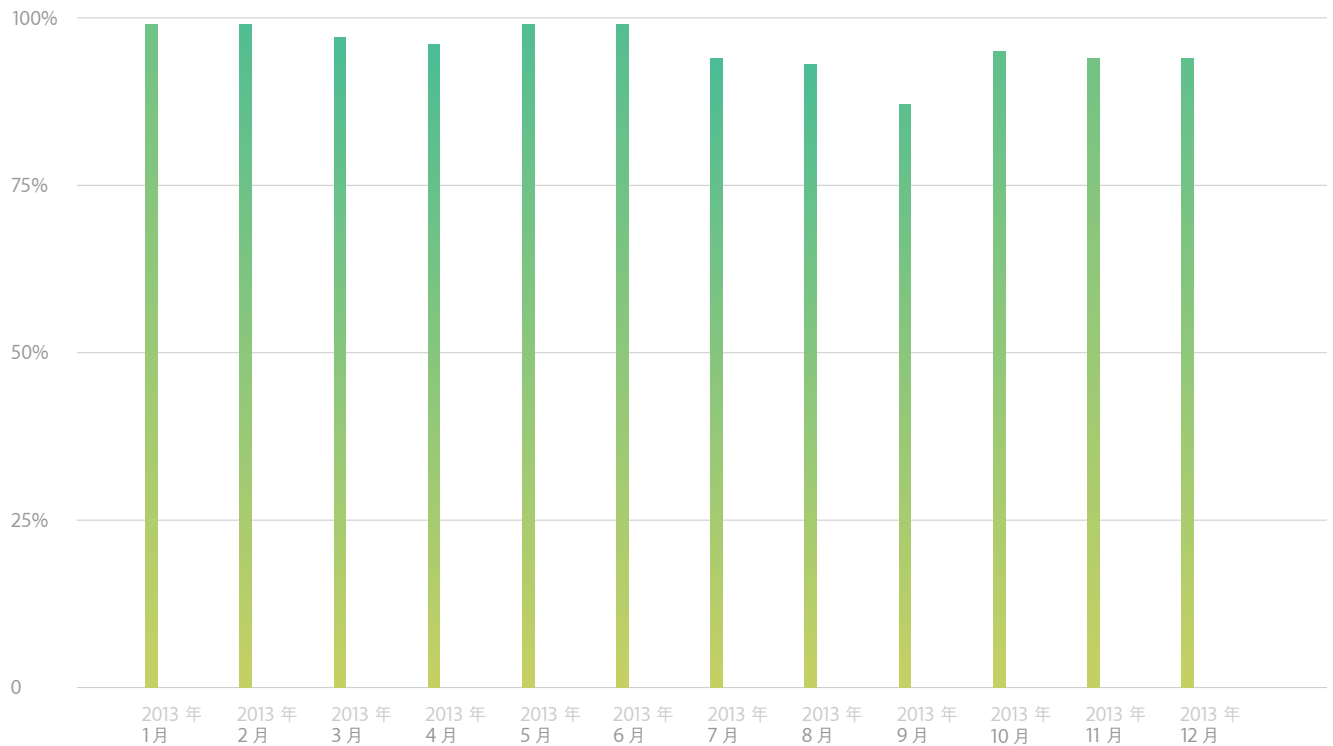
在 2013 年，供應商在我們每週工時最多為 60 小時的要求上平均達至 95% 合規，比 2012 年上升 3%。

平均每週工作時數



*員工每週工作時數至少 40 小時。

過去 12 個月供應商工時合規情況



* 每週工作時數符合 60 小時標準。

保障實習生免受剝削

中國的初中畢業生有數個選擇，他們可以加入勞動市場、繼續升讀高中和大學，或入讀職業訓練(貿易)學校。職業訓練要求學生完成實習以作為課程一部分，是一種常見的做法。但這些學校往往未能進行所需的嚴謹安排，從而為學生配對合適的實習機會，或為他們提供足夠的支援。

好的學校能為學生提供有用的在職培訓，同時也能提供賺取收入的機會。但差的學校有時只像勞工中介，純粹只為應付工廠的需要而招募員工，幾乎不關心教育價值。

我們相信學生需要有高質素的實習機會。但由於缺乏有關這些學校的資料，學生、供應商和電子產品公司也難以評估他們的質素。因此在 2013 年，Apple 聯同史丹佛大學農村教育行動計劃 (REAP, Rural Education Action Program) 和 Dell Inc. 進行一項計劃，在我們的供應商和出色的學校之間進行配對，推動職業訓練學校的問責性，同時提升實習生的教育水平。在 2013 至 2014 年，我們正合作評估代表超過 130 所學校、超過 12,000 名學生的學術和實習表現。這些資料將會被用作評估每間學校的教育質素。我們同時亦正在發展一些工具，幫助供應商工廠中的人力資源管理人員可以在作出聘用決定時，負責任和系統性地評估學校的質素。我們將會公開這些工具，因此不只是為 Apple 供應商工作的學生，而是所有學生都可以在入讀職業訓練學校和選擇實習工作時，作出有事實基礎的決定。

聘用實習生的 Apple 供應商，都需要遵守額外標準。他們必須確保相關的教育計劃能符合學生的教育目標。學生的工作時數不能阻礙在學校的學習，而大量聘用學生的供應商必須出席我們的學生員工培訓計劃。

「在我們的經驗中，Apple 是確保實習生茁壯成長的領袖，與供應商緊密合作，制定實際標準和保障實習生的創新方法。我們與 Apple 合作評估職業訓練學校的質素，這些學校是中國實習生的主要來源。公開我們的調查結果不但可以幫助 Apple 挑選好的合作學校，同時也讓業內的招聘經理可以保護和教育員工。」



Scott Rozelle
史丹佛大學農村教育
行動計劃主管

1.2^萬

130^萬

我們正評估代表超過 130 所學校、超過 12,000 名學生的學術和實習表現。

為最符合道德規範的就業環境建立基礎

我們特別加強保護 16 至 18 歲員工、實習生和外籍合約勞工的措施。在 2013 年，我們擴展了防止未適齡勞工培訓 (Prevention of Underage Labor Training) 和實習生培訓 (Student Worker Training) 計劃，並結合成為一個名為道德聘用 (Ethical Hiring) 的單一計劃。新的計劃包括能幫助我們的供應商避免這些工人被剝削的工具和培訓。

在 2013 年，來自 64 個供應商並代表超過 240,000 名工人的代表參加了我們的道德聘用培訓。這個計劃提供如人力企劃和員工任用等人力資源的最佳實踐指引，同時強調不同層級工人的道德聘用和管理。培訓著重學生、外派員工和年青工人的招聘和管理；私人招聘中介的管理；與及預防和修正未適齡勞工的情況。



在中國上海，供應商經理出席 Apple 的實習生培訓。

64

來自 64 個供應商設施的代表出席 2013 年的道德聘用培訓。

防止未適齡勞工情況

我們對未適齡勞工問題的政策非常清楚：就是我們絕不會容忍，同時會致力在業內根除這種情況。任何被發現聘用未適齡勞工的供應商都會被放入監察名單中，在最嚴重的情況下，我們會與供應商終止業務關係。我們利用一個完善的審核方法來調查未適齡勞工的問題，包括審查數以千計的招聘文件，比較員工的入職和出生日期，以確保他們在受聘時並非未適齡。我們同時會在巡視工廠時留意聘用未適齡勞工的徵象，並與員工進行面談時查證他們的身份證明，同時會查詢有關工廠的招聘和員工遴選過程。

在 2013 年，我們對供應鏈進行了有史以來最深入的審核，對合共聘用超過 150 萬名員工的供應商設施進行了 451 次審核。在這些審核中，我們發現了有 23 位員工在獲聘時並未適齡，這個數字比去年明顯減少。

未適齡勞工問題修正計劃

供應商必須：

- 保送未適齡工人返回校園
- 負責教育費用
- 繼續提供收入補助

作為未適齡勞工問題修正計劃 (Underage Labor Remediation Program) 的一部分，被發現違反未適齡勞工規定的供應商必須保送未適齡工人返回校園，同時負責教育費用，學校的選擇則由其家人決定，並提供與他們受聘工作時相同金額的收入補助。我們同時亦會進行定期跟進，以確保工人能一直接受教育，而供應商亦要繼續承擔其財務責任。

杜絕過度收取招聘費用及抵債勞工

在勞工短缺的國家，生產商通常會依靠第三方中介公司來幫助招聘工廠工人。這些勞務中介會從其他國家招聘合約工人。他們也會使用多家次級中介公司的服務，這些次級中介可能會要求工人支付費用以求獲得聘用。這表示很多工人在開始工作前已經欠下巨債。為了還債，工人需要向這些招聘者奉上大部分工資，同時亦必須留在工作崗位上，直至清還所有債項。我們認為假如招聘費用超出相等如工人一個月的淨薪金，即屬於過度收取招聘費用，這種做法屬於抵債勞工，而我們的供應商行為守則嚴厲禁止這種做法。

Apple 要求供應商必須向任何為 Apple 項目工作的合資格合約工人，發還濫收的招聘費用。我們更強烈鼓勵供應商在工廠內遵循相同的標準，包括不涉及 Apple 工人的工作範圍。自 2008 年起，我們的供應商已向合約員工作出共 1,690 萬美元的賠償，包括在 2013 年共發還 390 萬美元的費用。由於我們知道部分國家的工廠傾向聘用外地合約勞工，我們會針對這些工廠進行抵債勞工審核，同時幫助這些工廠修訂他們的管理制度和措施，以符合我們的招聘標準。在我們進行跟進審核時，很少發現再次出現抵債勞工的情況，因此我們認為結合嚴謹的政策和審查，便可以有效打 這個問題。

1,700^萬

自 2008 年起，我們的供應商已向員工就濫收招聘費作出接近 1,700 萬美元的賠償。

負責任的礦產採購

什麼是衝突性礦產？

很多工業都經常會使用鈹、錫、鎢和金等金屬，這包括電子製造業。但這些礦產部分來自剛果民主共和國 (DRC) 和鄰近國家，而採礦所得的收益就可能會用以資助或幫助涉及違反人權的武裝組織。因此這四種金屬被稱為「衝突性礦產」。

以道德方式採購原料是我們的一個重要宗旨，以確保我們供應鏈中每個人都可以享有安全和公平的工作環境。我們是首批對供應商進行調查以對冶煉廠進行認證的公司之一，以了解衝突性礦產的潛在輸入點。我們正促使冶煉廠和精煉廠遵循無衝突冶煉廠計劃 (CFSP, Conflict-Free Smelter Program) 或同等的第三方審核計劃的規定。我們並沒有完全避免採用來自剛果民主共和國和鄰近國家的礦產，而是支援進行供應線認證和區內的經濟發展。

「簡單的做法是不去接觸非洲大湖地區複雜的礦產採購問題。但更重要、更具勇氣的做法是繼續與盧旺達和剛果民主共和國政府合作，透過業界領袖推行的措施，直接帶來有意義的改變和更好的明天。我們很高興 Apple 選擇了意義更加重大的後者。」

Mark Viso
iTSCi 合作伙伴 Pact 總裁

2014 年 1 月，我們確定 Apple 供應鏈中所有已獲認證並營運中的鈹冶煉廠，已獲第三方審核人員確認為使用非衝突性原料。我們會繼續要求所有供應商只採用獲確認的鈹來源。我們明白供應鏈情況時有變動，因此會持續監察我們供應商所採用的冶煉廠。

電子業只會使用少量錫、鎢和金。我們相信打擊侵害人權的唯一方法，就是讓大量的冶煉廠獲得無衝突認證，這樣便可以影響對來自問題來源礦產供應的需求。我們致力擴展獲認證冶煉廠的數目，而非只是通過少數獲認證的冶煉廠或不向剛果民主共和國進行採購的冶煉廠來滿足我們的礦產需求。我們直接與這些冶煉廠合作，同時亦巡視全球各地多家冶煉廠，鼓勵他們參與無衝突冶煉廠計劃。為了推行問責制度，同時讓持份者可以跟進我們的進展，我們每季會公佈供應鏈中每家冶煉廠與精煉廠的名稱、國家及在無衝突冶煉廠計劃中的參與狀況。

[下載 PDF 檔案 >](#)

此外，我們亦與多個非政府組織、貿易組織、政府機構和其他單位合作，繼續施加壓力，推動改變。我們所支援的區內計劃包括無衝突錫礦倡議計劃 (CFTI, Conflict-Free Tin Initiative)、KEMET 推動的社會與經濟可持續合作計劃 (KEMET's Partnership for Social and Economic Sustainability)、Solutions for Hope，以及公私聯盟 (PPA, Public-Private Alliance)。

「Apple 一直是其中一家率先採取行動，履行對供應鏈責任所作承諾的公司，在礦產採購上也不例外。Apple 在組成和支援 IDH 印尼錫礦工作小組上，扮演了積極的領導角色。他們致力透過與冶煉廠、同業和其他參與者攜手合作，真正推動負責任採購。」

Ted van der Put
IDH 可持續貿易協會計劃總監

我們就道德採購進行的工作不止於非洲。包括在 Apple 產品中採用的錫在內，全球大部分的錫都來自印尼邦加島和勿里洞島。Apple 知道部分錫可能會對環境做成傷害，或對採礦工人構成危險，便前往印尼進行調查，同時與包括政府官員、非政府組織和冶煉廠在內的主要持份者會面。我們與電子產業公民聯盟 (EICC) 及 IDH 可持續貿易協會 (IDH Sustainable Trade Initiative) 合作成立了印尼錫礦工作小組 (Indonesian Tin Working Group)，目的是要研究成員如何可協助解決在邦加島和勿里洞島進行錫礦開採所帶來的環境和社會挑戰，同時支持健全的採礦貿易所帶來的經濟利益。我們會繼續與印尼錫礦工作小組和區內的合作伙伴合作，以解決這些問題。

主要合作伙伴和持份者

- 無衝突採購活動 (CFSI, Conflict-Free Sourcing Initiative)
 - 無衝突錫礦倡議計劃 (CFTI, Conflict-Free Tin Initiative)
 - 電子產業公民聯盟 (EICC, Electronics Industry Citizenship Coalition)
 - Enough Project
 - IDH 可持續貿易協會印尼錫礦工作小組 (IDH Sustainable Trade Initiative's Indonesian Tin Working Group)
 - ITRI
 - KEMET 的社會與經濟可持續性合作計劃 (KEMET's Partnership for Social and Economic Sustainability)
 - 倫敦金銀市場協會 (LBMA, London Bullion Market Association)
 - 非洲加拿大合作計劃 (PAC, Partnership Africa Canada)
 - 公私聯盟 (PPA, Public-Private Alliance)
 - 責任珠寶業委員會 (RJC, Responsible Jewellery Council)
 - 錫工業衝突礦產委員會 (TI—CMC, Tungsten Industry—Conflict Minerals Council)
-



每位工人，都有權享有
安全健康的工作環境。



健康與安全

與安全有關的一切，我們絕不會為成本而妥協。
我們一直致力提高生產程序和設施的安全性；並為供應鏈內的人員，
提供領先業界的教育機會以提升健康及安全管理水平。

2014 年報告重點

- 成立 Apple Supplier EHS Academy，提供環境、健康及安全教育。
- 供應商共派出 240 名參加者修讀 EHS Academy 的課程，其設施內涉及的工人總數超過 270,000 名。
- 強化人體工學標準，以管理工作站設計的改變。

通過教育，促進健康與安全。

工人的健康與安全長久以來都是 Apple 的優先考慮，我們一直透過審核與修正行動程序來積極改進。能在此基礎上更進一步對我們非常重要，而富有經驗的 EHS 管理人員對邁向下一步更是當中的關鍵。但我們面對一個挑戰，就是擁有專業 EHS 技能的人員數目不足。在不少情況下，工廠的管理層由於缺乏適當人選，不得不指派未夠資格的人士來負責統領環境、健康與安全事務。縱使這些人士能夠在事後修正問題，但由於缺乏相關的教育與知識，因而無法預先在情況變差前找出並解決問題。

為了解決這個教育斷層，並培育出更多合資格的 EHS 事務管理人員，我們建立了 Apple Supplier EHS Academy。這是一項為期 18 個月的正規教育計劃，我們相信也是其中一個在各類供應鏈中涵蓋範圍最廣泛的 EHS 培訓與教育計劃。為了發展 EHS Academy，我們與南京大學、中山大學及可持續發展社區協會 (Institute for Sustainable Communities) 攜手合作；後者是一個專注於在中國與美國減少氣候污染，發展以社群為基礎解決方案的非牟利組織。從現有的課程出發，我們打造了一個獨一無二的計劃，藉此培育優秀的 EHS 人才。我們與供應商共同分擔該計劃的開支，供應商只須為學員支付一半學費。在 2013 年，有超過 240 人報讀了 EHS Academy 的課程，他們來自 60 多家不同的供應商，其廠房設施內涉及的工人總數超過 270,000 名。我們打算在 2014 年進一步擴展本計劃。

「我們很榮幸能與 Apple 合作，參與全亞洲其中一個最先進的 EHS 計劃，透過 EHS Academy 為 Apple 的供應鏈提供全面培訓。我們攜手合作，一同幫助工廠管理人員改善工作場所的安全性，並減低對環境的影響，這不僅是為了工廠的自身考慮，同時也是為了當地社群的利益。」

George Hamilton
可持續發展社區協會總裁

EHS Academy 提供 25 項有關環境、健康與安全的課程。當中包括一般課程及比如危害風險識別與評估、防火安全、人體工學、工業衛生、水質管理、空氣污染控制等方面的特別設計課程。EHS Academy 專注於基礎能力培養、技能塑造、管理知識與培養領導能力，學員必須選擇並完成 19 組課程。在計劃結束時，學員將會從大學獲頒完成學習證書；學員亦須利用學習得來的知識，即時在他們所屬的廠房設施內創建與執行相關計劃。而且，無論他們日後是繼續為 Apple 供應商工作或是在其他地方就業，他們都可以將新學習的技能付諸應用。這亦意味著 Apple Supplier EHS Academy 不只可以提升 EHS 管理標準，其影響範圍更能遠超於我們的供應鏈。

EHS Academy
在 2013 年

240 

240 人參加

60 

60 間供應商廠房

27 ^萬

代表了 270,000 位員工

不僅工廠員工有需要參加 EHS Academy 課程，高層決策人士也必須參加為期一日的研討會，以了解本計劃的細節。該研討會由我們的供應商責任與營運團隊共同主持。通過參與本研討會，工廠管理人員亦能身體力行地全程支持參與學院課程的 EHS 管理人員。

認清及降低風險

為進一步支援 Apple Supplier EHS Academy，我們更為有需要深入關注技術細節的 EHS 課題提供特別培訓。該項附加培訓協助供應商與 Apple 的員工在供應商廠房內工作時，能妥善地處理危險品。在 2013 年，我們為超過 320 名供應商員工提供了各種內容的培訓，如鐳射操作、非電離與電離輻射，以及預防意外的課程。超過 100 名供應商員工，包括我們所有的電鍍供應商，均接受了危險化學品管理的培訓；而我們亦在接近 20 間工廠內完成了危險化學品評估與工業衛生監測行動。超過 1,200 名在我們供應鏈工作的 Apple 員工，參加了有關急救、人體工學、供應商廠房設施安全以及環境、健康與安全的培訓課程。再加上專門的評估及培訓，使我們的員工能夠識別危害並教育供應商，讓他們能夠作出改變，以提升生產設施的安全程度。

420

於 2013 年內，有來自 420 名供應商的員工接受了健康與安全課題的培訓。



EHS 專家在中國蘇州，向供應商高層講解 Apple Supplier EHS Academy 的重要性。

緊急應變措施

意外災害發生時，供應商應準備好保護屬下的工人，並能適當地處理各種現場情況，這一點非常重要。為了協助我們的供應商準備好應付各種緊急事故，我們為供應商建立了各種清單，以便他們在自我檢查時使用，或供我們的團隊在現場檢查與審核時使用。供應商亦可將這些清單當為運作指南，建立一個足以應對緊急事故的安全工作環境。這些清單涵蓋了各重要事項，如適當的防火設備、許可證明、緊急照明、急救物品、通道闊度要求、地圖與出口通道路標、應急方案/團隊/演習，以及涉及熱作業的安全預防措施。我們會繼續進行評估，在國內的高風險廠房設施內推行各種標準與安全程序，協助我們的供應商在緊急事件發生時保護工人的安全。

工人的身心健康與人體工學

2013 年，我們為人力資源經理、生產線主管以及其他供應商員工，提供了各種有關工人身心健康的培訓，如溝通技巧、建立信任關係及精神健康評估等課題。為了協助建構更健康的工作環境，我們為宿舍、膳食質素及人體工學風險預防措施設立了較高的標準和要求。

透過與外聘的人體工學專家及 Apple 的人體工學部門合作，我們為供應鏈中約 75 項常見工種進行了研究與分析，以識別潛在的人體工學風險。以研究結果為基礎，我們強化了控制工作台設計變化的標準。我們要求供應商篩選工作台、評估風險、建立與執行控制措施，並監測其功效。我們亦透過 EHS Academy 的課程，進一步提供更多有關人體工學的教育。



中國上海，工人正在一家工廠的飯堂吃午飯。



我們致力減低對環境的影響，
亦要求供應商同樣如此。



環境影響

我們用心設計有效保護環境的產品，
並與供應商通力合作，確保製造這些產品時，
採用了對環境負責任的生產程序。

2014 年報告重點

- 完成超過 520 次實地審核，以助決定環境風險。
- 進行了 62 項重點環境評估。
- 在 13 個供應商廠房試行 Clean Water Program，以增加污水的循環再用及回收。

Apple 對環境責任的承諾

我們對環境責任的承諾，進一步深入至我們的供應鏈之中。即使當地規管條例的嚴格程度較我們的《供應商行為守則》寬鬆，我們仍期望供應商能滿足超越法例程度的要求，以保護當地的社群及減少對環境的影響。不論供應商在任何地方生產 Apple 產品，都必須滿足我們所有的環境標準，其中包括有害廢料管理、污水管理、雨水管理、氣體排放管理以及邊界噪音管理的標準。

我們透過各種不同的方法來調查環境風險，包括現場合規性審核、環境狀況調查、與非政府組織 (NGO) 結成合作夥伴、以及利用比如中國公眾環境研究中心 (IPE) 的水質與空氣污染數據庫等各種資源。我們在 2013 年集中為排名前 200 家供應商完成了超過 520 次環境調查。調查數據讓我們可以判定不同產品涉及的环境風險，也讓我們可以建立針對式培訓、工具及計劃，將我們供應商對環境的影響減至最低。

520

2013 年內完成 520 次環境狀況調查

我們與 IPE 的合作

非牟利組織中國公眾環境研究中心 (IPE) 建立了一個中國水質污染地圖及其他公開數據庫，讓位於中國的企業能對侵害環境的事件負責。Apple 已經與 IPE 合作，有計劃地對出現於 IPE 資料庫的所有供應商違規事件，進行審核與評估。在 2013 年，我們從資料庫中搜尋了與我們按支出計算排名前 200 家供應商相關的環境事件，當中涵蓋國內超過 400 個地點。經過這次搜查，我們發現了 58 個地點內共 114 次違規事件。部分違規事件我們早已知悉並已著手解決，但亦有部分事件是我們先前未知的。我們正與供應商及 IPE 合作，進行現場評估及制定行動對策以修正問題，我們亦定期與 IPE 覆檢過往已從環境監管記錄中撤除的個案。在 2013 年內，15 間廠房設施與 IPE 合作解決了 26 次違規事件，並透過 IPE 的處理流程將其從環境監管記錄中撤除。我們會繼續搜尋該資料庫，找出與修正新問題。



我們承諾保護環境，致力減低我們對環境的影響。

[進一步了解 Apple 與環境 >](#)

「Apple 透過與持份者及其供應商合作，得以修正各種影響當地社群的環境問題。在處理環境問題上，Apple 無疑是領先於 IT 業界；在當部分範疇上，更可算是各行業的領導者。中國的環境面貌正在急速轉變之中，正當 Apple 努力地解決由業界帶來的環境挑戰時，對 Apple 而言，繼續保持領先及推動真正的改變亦變得越發重要。」



馬軍
中國公眾環境研究中心主任

當我們找到風險或問題後，便會執行更進一步的深入環境評估。在 2013 年，我們完成了 62 次評估，當中包括分析歷史問題、採集環境樣本如排水和沉澱物、收集資訊與揭露違反 Apple《供應商行為守則》的個案。我們會根據調查結果與違規記錄來展開修正行動程序，然後交由第三方審核員進行驗證以確保問題得以解決，在必要時更會交由中國的非政府環保組織 (NGO) 接手。

The EHS Academy: 創建知識，為建構更美好環境。

為解決缺乏合資格的環境、健康與安全 (EHS) 人員這個問題，我們成立了 Apple Supplier EHS Academy (詳情見於[健康與安全](#))。為期 18 個月的 EHS Academy 計劃，提供 25 項有關環境、健康與安全知識的課程，當中包括一般課程及比如環境規管合規處理、環境因素識別與評估、水質管理、空氣污染控制及環保生產方式等方面的特別設計課程。EHS Academy 專注於基礎能力培養、技能塑造、管理知識與培養領導能力，學員必須選擇並完成 19 項課程。在課程結束時，學員將會獲頒完成學習證書。學員亦須利用學習得來的知識，即時在他們所屬的廠房設施內創建與執行相關計劃。在 2013 年，有超過 240 人報讀了 EHS Academy 的課程，他們來自 60 多家不同的供應商，其廠房設施內涉及的工人總數超過 270,000 名。我們打算在 2014 年進一步擴展本計劃。

「EHS Academy 是一項切實的措施。它設有環境、健康與安全課題的教育內容，同時亦從工廠的角度出發，提供實際的處理方式指引。對參加者而言，最大的價值在於他們可以改善自己的專業技能，並提升環境、健康及安全範疇的意識與管理能力。」

曾昭中
鎧勝控股有限公司 (和碩) 人力資源/環境安全總監



來自 Apple 各供應商的管理人員，在中國蘇州出席 Apple Supplier EHS Academy 的首次會議。

推出 Clean Water Program

潔淨的水是寶貴的資源，保護水資源與限制其用量亦是每個人的責任。Apple 供應鏈部分生產程序相較其他環節，有需要耗用更多的水。為了確保我們的供應商均能成為解決保護水資源方案的其中一環，Apple 發起了 Clean Water Program 來減少水資源的耗用，鼓勵污水循環再用，並避免我們的供應鏈內出現非法的水質污染事件。

對於製造時須消耗大量水資源的產品部件，我們針對式地調查了它們的供應商。其中包括負責印製電路板 (PCB)、外殼、玻璃面層、包裝、印刷的供應商，以及部分電子板供應商。當中有十三間耗用大量水資源的工廠，每年共計耗用超過 4,100 萬立方米的水；這些工廠在 2013 年成為了我們 Clean Water Program 的試行目標。

除了確保營運合乎規定與檢查是否有正確的許可證明外，該計劃還有更大的目標。我們從工廠使用危險化學品與處理污水的處理流程圖著手，供應商現有的循環再用計劃只是我們分析內容的其中一環。我們同時亦評估整套污水處理程序，分析它與其他同類生產環節的相對效率與表現；以及確保這套程序，追得上工廠對其產生的工業廢水的處理能力。我們會測量入水口與出水口，並在工廠的處理程序當中，深入至最終排水點進行徹底的水質取樣。我們亦會考慮當地的水質風險，例如在持續取水資源以滿足生產所需時，也會顧及到鄰近地區的人亦依賴於這項資源，因此必須將對當地社群的影響降至最低。

在作出深入評估後，我們會在包括用水量、污水管理、污水處理設施運作、保養、表現及檢測、雨水管理及有害廢物管理等各類項目上，為供應商進行評分。根據須作出之改善，我們會要求供應商與我們的團隊及第三方技術顧問合作，共同採取特定的修正行動。

在 2014 年，我們會將這個試驗計劃的成果及最佳處理實例等資料，應用到其他在生產過程中耗用大量水資源的供應商身上。



承擔責任，
是我們對供應商及自己的要求。



責任承擔

透過嚴格執行《Apple 供應商行為守則》，我們確保供應商同樣能遵守我們堅信的宗旨和價值。我們與人權及環境等範疇的專家合作，以親自深入我們的供應鏈中進行全面的審核。每當發現問題，我們便會與供應商合作採取修正行動。

2014 年報告重點

- 我們對供應鏈的各個層面進行了 451 次審核，與 2012 年的 298 次審核相比增加了 51%。
- 這些審核涵蓋的工廠，共擁有接近 150 萬名負責生產 Apple 產品的工人。
- 我們首次公佈《供應商責任標準》，當中揭示了超過 100 頁對供應商的詳盡要求。

我們整合了由以下機構
制定的標準與框架：

- 國際勞工組織
- 聯合國
- 電子產業公民聯盟 (EICC)
- 公平勞動協會

令《Apple 供應商行為守則》 及《供應商責任標準》更進一步

一直以來，Apple 的《供應商行為守則》是電子業內最為嚴格的標準之一；然而，我們仍每年提升守則內的要求。這些嚴格的要求，亦展示出我們如何期望全球供應鏈在運作時肩負責任。

我們歷來首次公開發佈我們最新的《[供應商責任標準](#)》(PDF)，刊載了超過 100 頁與 Apple 合作的供應商必須遵守的詳盡要求。自 2005 年以來我們便公开发佈了嚴格的《供應商行為守則》，但我們認為應該要讓所有的持份者都完全了解其中的細節。我們的《供應商責任標準》詳細列明了供應商在 20 個主要範疇上應該滿足的特定要求，當中涵蓋勞工權益與人權、健康與安全、環境、管理系統及職業道德等類別。我們同時亦擴展了我們的《供應商責任標準》，加入對實習生、小息、邊界噪音、宿舍空間與佔用、緊急應變措施、採用負責任的礦物原料等範疇的要求。

在 2013 年，我們向供應商提供了新的《供應商行為守則》及《供應商責任標準》，並加入指引，協助供應商在工廠實施這些標準。新的《供應商行為守則》及《供應商責任標準》已於 2014 年 1 月生效，未來的審核亦將依照這些指引來完成。為了確保供應商能遵從我們的行為守則，我們推行了嚴厲的合規監察制度，包括由 Apple 督導的工廠審核和修正行動計劃，同時要求確認這些計劃都有妥善地執行。

Apple 的審核是如何進行的

Apple 的審核員督導每一次的實地審核，同時由來自專業領域的第三方審核人員協助完成。每位第三方專家都曾就使用 Apple 詳細審核方案接受培訓。審核團隊會在每間接受審核的廠房設施進行實地視察、訪問工人和經理、進行觀察，並按照超過 100 個對應《供應商行為守則》各個範圍的數據評分對供應商進行評定。我們也可能會要求供應商即時向我們展示廠內某些未納入檢查行程內的部分。我們不但會利用這些數據來確保供應商能遵守規定和進行可持續的改善，同時也會用以考慮提出各種新計劃，以幫助我們滿足供應商和工人不斷轉變的需求。

除了進行定期常規審核，我們還會進行一定數量的突擊檢查。在這些審核裡，我們的團隊會在未預先通知的情況下到訪供應商，並堅持在抵達一小時內巡視廠房設施進行檢查。在 2013 年，我們共進行了 31 次突擊檢查。

供應商審核的實務示例



Apple 審核人員會與工廠管理層見面，檢視當天日程。



審核人員正在中國蘇州一間電鍍廠，檢查文件與記錄。



中國上海一家供應商的管理人員，正在廠內聽取三天審核中發現的結果。

審核訪問後我們如何跟進？

每位工人在完成審核訪問後都會收到一張熱線電話卡，上面載有個案編號，可以識別出廠房設施和審核日期。這讓工人可以有私密的機會，向我們的團隊提供額外資料，或報告任何因接受訪問而被不恰當對待的情況，我們絕不容許這類不道德行為。在接到電話報告時，我們會與供應商跟進有關情況，確保每個問題都得到適當的處理。此外，我們授權的第三方合作伙伴會聯絡早前接受審核員訪問的工人，以查看訪問後是否有任何報復行為或其他負面的後果，單是在 2013 年電話聯絡次數便超過 17,000 次。

全球範圍的審核

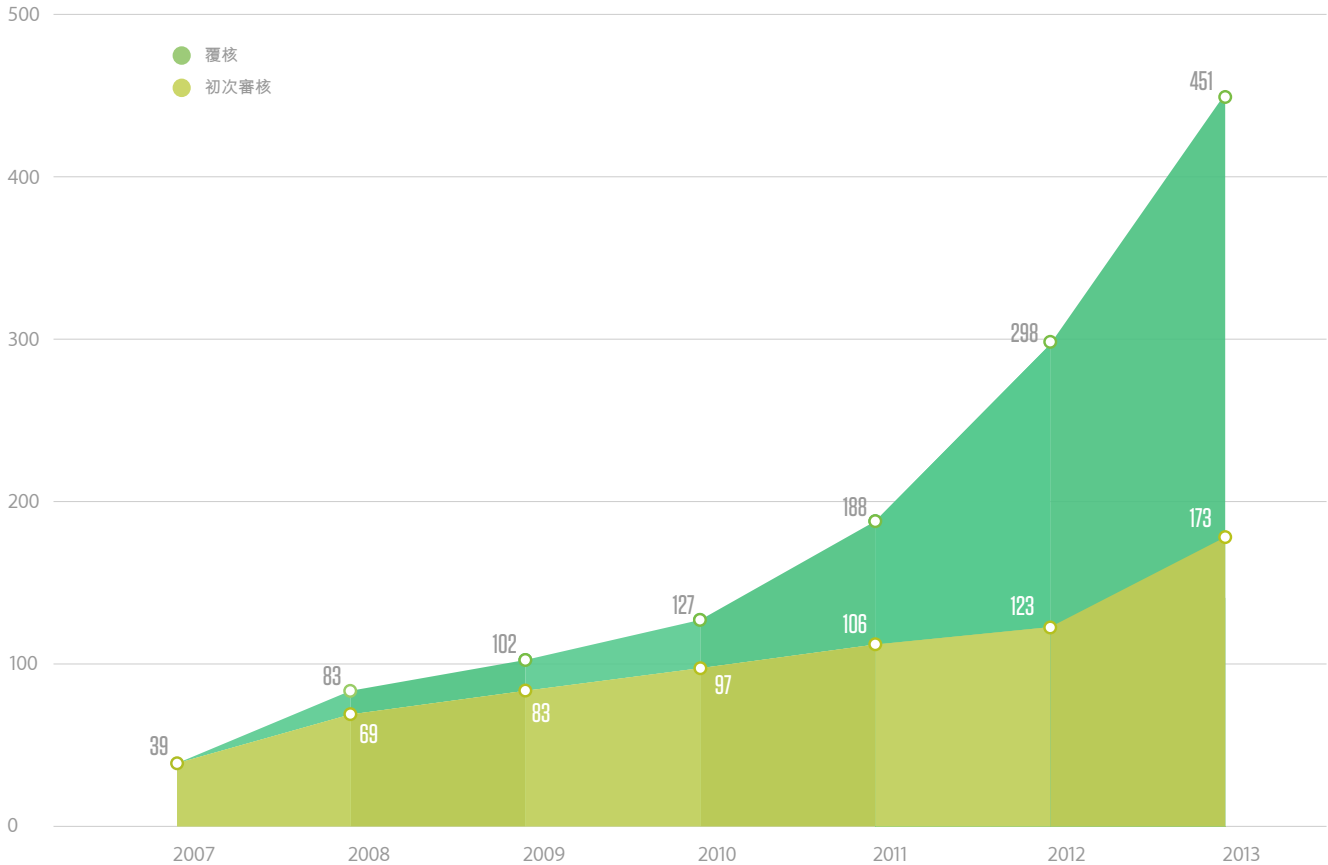
自 2006 年進行首次審核起，我們的審核範圍已涵蓋愈來愈多的國家和供應商類型。每年我們都會擴展審核的規模，其覆蓋範圍已遠超於我們的 18 間最終組裝工廠。現在我們在 16 個國家進行審核工作，而在 2013 年，我們 451 次的審核一共覆蓋了近 150 萬名工人。我們每年都對最終組裝生產商進行審核，而其他廠房設施的審核就會根據特定的風險因素而定，例如廠房的位置與地理敏感程度、過往的審核表現以及廠房所進行的工作性質等。我們同時在某些指定的非生產設施進行審核，包括電話熱線中心和倉庫。此外，我們亦會針對如環境和安全等範疇進行專門審核。

451

2013 年內完成 451 次審核，涵蓋工人 150 萬名。

部分深藏於供應鏈中的廠房設施以前從未接受過 Apple 或其他同行的審核；因此，我們的審核也往往能讓這些公司得以首次有機會，評估他們的廠房設施是否符合社會及環境標準。這些努力不但改善了供應商的工作環境，同時亦有助改善整個業界的工作條件，因為我們業內往往有多家機構採用同一公司的服務。

自 2007 年以來的 Apple 審核



核心違規事件及修正行動

Apple 將核心違規事件視作最嚴重破壞合規性的表現，當中包括身體虐待，僱用未適齡勞工、抵償勞工或非自願勞動，偽造審核資料或阻礙審核工作，教唆工人提供不當審核資料或對提供資料的工人予以打擊報復，進行賄賂，造成嚴重污染和環境影響，以及對工人生活或安全有即時威脅的問題等。所有核心違規事件必須即時停止並作出修正。我們的立場更傾向於將問題修正過來，而非立即終止與供應商之間的關係；因為在沒有其他機構介入的情況下，終止關係只會讓這些違規行為繼續發生。但假如違規情況特別嚴重，又或者我們相信供應商並無盡力遏止事件發生，我們會終止與供應商的合作關係，而在適當情況下更會向有關當局報告違規事項。任何出現核心違規事件的供應商都將被列入試用名單中，直到下次覆核時（通常在一年後）方可從名單中剔除；期間我們不會考慮與這些供應商開展新的商務合作關係，直至該問題能徹底解決及試用期結束為止。



在巴西聖保羅附近的容迪亞伊，一名主管正帶領審核人員巡視一間最終組裝工廠。所有最終組裝工廠每年都要經過審核。

將負責任的原則結合到業務中

審核資料不僅用於事後的修正行動，我們同時也將這些資訊直接應用到產品的推出流程中。在 2013 年，我們推出了一個試驗計劃，分析了 138 家我們考慮讓他們參與新產品製造的供應商。我們依照環境、健康與安全，以及勞工權益與人權等因素，評估這些供應商的各項活動。在作出採購決定時，我們運用了分析出來的結果。

這項計劃讓我們得以預見未來的挑戰，同時防患於未然。供應商亦可預先完成比如獲取適當的許可證明、檢查緊急應變措施計劃、完善有關工作時間與實習生工作規定等各種事務，藉此更有效率地為即將推出的新產品作好準備。2014 年後，我們會將這項計劃進一步整合至我們的業務之中。

138

138 家供應商已接受審核以預備新產品的推出

審核結果

我們的供應商必須符合《Apple 供應商行為守則》中的嚴格標準；而且，每年我們也會進一步提高要求。我們會根據審核所得的經驗和外部專家的意見，加強我們的守則。因此，每當我們再次巡視以往曾接受審核的供應商時，往往能找到更多需要改善的地方。我們每年都會對所有最終組裝供應商進行審核；而且，我們更會因應工廠所在國家或地區的條件，或該工廠過往在審核中的表現等各種風險因素，對其他供應商進行審核。不少首次接受我們審核的供應商均向我們表示，以前從未接受過任何審核；這讓 Apple 有機會與他們攜手合作，改善他們在社會及環保上的表現。在 2013 年，我們進行的審核比 2012 年多 51%，對供應鏈的查核前所未有的深入。在我們審核的 451 家工廠中，接近 40% 為未接受過審核的新工廠。

Apple 的審核人員會主持每一次的實地審核，同時來自專業領域的第三方審核人員亦會提供支援。每位專家皆經過培訓，通曉 Apple 詳盡的審核規則，知道如何評估各種情況能否達到《Apple 供應商行為守則》的要求。在一個典型的審核裡，審核團隊將會檢視數百份記錄，對生產設施（包括由工廠管理的宿舍與用餐地點）進行實地檢查，並與工人們面談。與此同時，我們還會評定設施的高級管理層，包括他們的政策與程序、他們的角色與責任，以及他們向勞工、生產線主管及管理人員所提供的培訓計劃。我們的審核人員之後會按照我們的《供應商行為守則》，為每家設施進行評級。

當我們完成審核工作時，會與工廠的高級管理團隊一起檢視結果。當審核報告揭露違反守則的情況，我們不僅要求生產設施解決特定的違規事件，更會要求他們從根本的管理系統上改革，以防止同類問題再次發生。Apple 跟進所有修正及預防行動計劃的進度，並期望在審核完畢的 90 日內解決問題。然後我們會驗證行動的執行情況。

Apple 將最嚴重的犯規行為認定為核心違規事件。核心違規事件包括僱用未適齡或非自願勞工、偽造審核資料、危害工人的行為、對參與審核的員工進行恐嚇或報復，以及對環境的嚴重威脅。所有核心違規事件必須即時作出補救處理。如果違規情況特別嚴重，或者我們判定該供應商不願意或無法防止類似情況再次發生時，我們便會終止這段合作關係。我們更會在適當時候，將違規事件向有關當局報告。

在 2013 年，我們對構成嚴重環境違規事件的標準設定了更嚴格的指引，我們對嚴重影響環境的行為採取零容忍態度。這包括使用嚴禁的化學品，或使用超出限制標準的受規管化學品；向雨水渠、污水管或周圍環境排放未經處理的污水；排放未經處理或超出標準的有害空氣污染物；以及在未受監管的設備棄置有害廢物。由於出現這些情況通常代表有違規行為，我們與持份者合作，就嚴重環境違規事件訂立更清晰的定義，同時訂立監察期。

每年，Apple 都會在五大類的項目上對供應商進行審核，包括：勞工權益與人權、健康與安全、環境、道德操守及管理系統。

勞工待遇及人權

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
反歧視	87%	78%
勞工的公平待遇	96%	88%
防止聘用非自願勞工 及人口販賣	87%	85%
防止聘用未適齡勞工	97%	91%
青少年勞工保護	73%	66%
工時	95%*	*
薪酬及福利	75%	72%
結社自由	99%	97%
整體合規比率	81%	77%

* 2012 年，我們改變了工時的計量方法，使其更具意義和效率。我們追蹤了供應鏈中超過 100 萬名員工的每週實際工作時數，令測量過程更加準確，同時每月發表數據。在 2013 年，我們的供應商在所有工作週中達至平均 95% 合規，所有員工的每週平均工時均在 50 小時以下，每週工作最少 40 小時的員工的每週平均工時則為 54 小時。

重要發現與採取的措施

反歧視

《Apple 供應商行為守則》反對歧視，當中包括種族、膚色、年齡、性別、性取向、人種、殘疾、宗教、政治聯繫、工會會籍、國籍、婚姻狀況、禁止作歧視用途的驗孕或醫療測試。

有 4 家工廠要求員工進行驗孕測試。即使是當地法律容許的行為，我們仍把這些措施定性為歧視。我們要求工廠停止進行驗孕測試，同時發展和實行反歧視管理程序，以定期檢查是否已杜絕有關措施。此外，工廠已為合適的員工提供培訓。

有兩家工廠要求員工進行乙型肝炎測試等醫療檢查。即使是當地法律容許的行為，我們仍把這些措施定性為歧視。我們要求工廠設施停止對所有員工進行醫療檢查，同時定期進行檢查以確保杜絕有關測試。此外，工廠已為合適的員工提供培訓。

青少年勞工保護

《Apple 供應商行為守則》允許供應商聘用高於適用法定最低工作年齡但未滿 19 歲的少年勞工，但供應商須確保他們的工作不會為其帶來健康、安全或精神上的傷害，並須同時符合國際勞工組織《准予就業最低年齡公約》第 138 條。

我們的守則要求供應商為青少年勞工提供特別待遇。有 50 家工廠沒有為青少年勞工提供免費身體檢查。我們要求工廠向所有少年勞工提供健康檢查，同時實施管理程序，以定期確認有為少年勞工提供健康檢查。此外，工廠亦已向合適員工提供有關健康檢查要求的培訓。

工時

《Apple 供應商行為守則》規定除特殊或緊急情況外，工人每週最高工時為 60 小時，而每七個工作天中至少要有一天休假。所有超時工作，都必須屬自願性質。

作為審核計劃的其中一環，我們將繼續審核各家工廠在以上標準上的合規狀況，並會跟上一年的樣本數據作對比。如我們在審核時發現有不足之處，我們會要求各家工廠保證工人的每週工時不得超過 60 小時，並分析工時數據及進行深入調查，以了解導致超時工作的根本原因。除此之外，我們還會繼續讓更多工廠加入我們的工時審核計劃。

薪酬及福利

《Apple 供應商行為守則》要求供應商遵照適用的法例及規定，及時支付足夠工資，並禁止以剋扣工資作為紀律處分。

106 家工廠並未有向夜班工人支付法定假日的適當薪酬，這一般適用於夜班橫跨兩天的情況。譬如，假設週三是國家的法定假日，工人在週二的傍晚 6 時開始工作，並在次日凌晨 2 時完成工作；在此情況下，其最後 2 小時的工作理應按假日薪酬支薪，而不是按普通的夜班加班薪酬支薪。有 71 家工廠由於錯誤計算而未有支付足夠的加班薪酬。我們要求工廠按照法定要求向員工補付薪酬，同時按照 Apple 的要求更改相關程序。此外，工廠同時亦已定期檢討和查核支薪制度，以確保支付合適的金額。我們要求所有供應商就任何非法剋扣和不足的薪酬，向員工作出補償。在 2013 年，我們要求供應商作出了超過 210 萬美元的補償。

105 家工廠未有提供足夠的社會保險。我們要求工廠向所有員工提供社會保險，同時定期檢查員工的社會保險狀況。

核心違規與採取的措施

防止聘用非自願勞工及人口販賣

《Apple 供應商行為守則》保護因從第三方勞務中介獲得工作而需要支付費用的工人。供應商有責任補償超出於工人一個月預期淨薪金的所有費用及支出。

14 家工廠被發現有濫收招聘費用的情況，我們視之為抵債勞工。我們已要求供應商補償所有超收的外籍勞工中介費用，2013 年度的總金額為 390 萬美元。我們亦已要求供應商訂立嚴厲的規定與程序，以避免問題再次發生。我們在 2013 年一共進行了 33 次抵債勞工重點調查。

防止聘用未適齡勞工

《Apple 供應商行為守則》嚴禁僱用童工。勞工的最低僱用或工作年齡需為 15 歲或該國家的最低僱用年齡，以較高者為準。

8 家工廠被發現有聘用未適齡勞工，共有 11 宗現有案例和 12 宗過往案例，比上年度明顯減少。這些工廠未有足夠的控制措施以驗證員工年齡或識別偽造文件，例如透過外貌查證、年齡識別或指模系統。我們並未發現工廠故意聘請未適齡勞工的證據。所有工廠均需要遵從我們的未適齡勞工問題修正計劃 (Underage Labor Remediation Program)。我們要求供應商保送未適齡勞工返回校園，同時負責其教育費用，學校的選擇則由其家人決定。此外，供應商必須繼續提供與他們受聘工作時相同金額的收入補助。我們同時亦進行定期跟進，以確保兒童能直接接受教育，而供應商亦有繼續承擔其財務責任。

健康與安全

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
工傷意外的預防	72%	63%
防止化學品損害	82%	76%
針對緊急情況的預防、準備 及應對程序	77%	67%
職業安全程序及系統	80%	78%
人體工學	70%	65%
宿舍及膳食	80%	76%
健康與安全訊息的傳遞	73%	61%
整體合規比率	77%	71%

重要發現與採取的措施

避免職業意外

《Apple 供應商行為守則》要求供應商提供安全的工作環境，盡可能消除工人受到身體創傷的危險，並建立可減低風險的行政管理制度。

我們發現 209 家工廠未有防火安全、建築完工或預防雷擊等方面的許可或檢查報告。我們要求工廠立即聯絡本地政府以取得許可、檢查報告或建築證書。我們要求工廠建立追蹤證書狀況的程序，確保證書合時。

157 家工廠的最少一名機器操作員未有合適的牌照、許可或證書。我們要求工廠向本地政府取得操作員牌照、許可或證書，同時向合適員工提供培訓。此外，工廠需定期檢討儀器和操作員的牌照、許可或證書。

144 家工廠有最少一部機器缺乏或未有足夠機器防護設施，例如印壓或切割機器的遮蓋以及運輸帶的保護設備。我們要求工廠就所有儀器安裝機器防護設施，同時發展定期檢查機器防護設施的程序，並向相關員工提供培訓。

96 家工廠缺乏安全鎖定管理程序 (LOTO) 制度。雖然這並非工廠營運的法定要求，我們的供應商必須執行這最佳措施。我們要求工廠發展和執行安全鎖定管理程序 (LOTO) 的管理和檢查程序，同時為合適員工提供培訓。

防止化學品損害

供應商應識別、評估和控制員工接觸危險的化學、生物和物理因素的風險。供應商應盡力消除化學危害。如無法消除化學危害，供應商應有合適的工程控制，例如禁閉系統和通風設備。若適合的工程控制並不適用，供應商應建立適合的行政控制如安全工作程序。在所有情況下，供應商應為工人提供適合的個人保護裝備。

在 90 家工廠中，曾出現過未有為工人提供如安全鞋、手套、口罩、護目鏡及耳塞等合適個人防護裝備 (PPE) 的狀況。有 98 家工廠所提供的個人防護裝備並不符合相關標準。我們已要求工廠進行檢查，評估不同工作環境中需要的不同個人防護裝備，並立即向工人提供適當的個人防護裝備。我們亦已要求工廠為主管與工人提供足夠的培訓，讓他們能夠正確穿戴所提供的個人防護裝備，並要求主管負責確保工人能正確使用個人防護裝備。

針對緊急情況的預防、準備及應對程序

《Apple 供應商行為守則》要求工廠預計、識別及評估緊急情況，並實行緊急計劃及回應程序從而將影響減到最低。

137 家工廠並未設有出口標示、緊急照明或逃生路線指示，而 94 家工廠就未有足夠的標示、照明和路線。我們要求工廠全面檢討所有出口標示、緊急照明或逃生路線指示，並維修已破壞或缺少的裝置。此外，工廠亦已發展和實行定期的巡查程序。

115 家工廠未有定期監察、測試或保養防火系統。我們要求工廠維修防火安全設備，以及實行防火系統的程序，並對系統進行監察、測試、保養和巡查。工廠同時亦為合適員工提供培訓。

106 家工廠出現緊急出口或逃生通道被阻塞的情況。我們立即要求工廠在審核中移除障礙物。此外，我們亦要求工廠發展和實行逃生與疏散管理程序，定期檢查出口和通道以確保暢通無阻，同時需對合適員工進行培訓。

宿舍及膳食

供應商應為工人提供清潔的洗手間設施、可飲用水及潔淨的煮食與儲存設施。供應商或第三方中介提供的宿舍需要是清潔及安全的，並提供足夠的緊急出口、足夠的暖氣及通風系統、合理的個人空間及合理的進出權利。

129 家工廠並未在宿舍或兼作客廳的睡房、公眾範圍或同時未在以上地方裝設煙霧感應器。當中大部分發現都與宿舍的煙霧感應器有關，這是《Apple 供應商行為守則》的規定，而且超出法定要求。我們要求工廠安裝煙霧感應器，同時發展和實行煙霧感應器管理及巡查程序。工廠同時亦已為合適員工提供培訓。

人體工學

供應商應識別、評估及控制工人進行體力勞動的工作，包括人手處理物料、搬運重物、持久站立及高重複性或力量型組裝工作。

112 家工廠缺乏用以識別風險及實行合適人體工學控制的人體工學控制管理程序和步驟。我們要求工廠制定一項計劃，以控制員工接觸人體工學相關危害的風險，同時定期檢查和解決員工有關人體工學的問題。

嚴重違規與採取的措施

無

環境影響

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
有害物質的管理與管制	72%	64%
污水與雨水的管理	78%	71%
氣體排放的管理	71%	63%
固體廢物的管理	70%	64%
環境許可證明及報告	72%	66%
避免污染與減少資源使用	91%	90%
整體合規比率	77%	71%

重要發現與採取的措施

有害物質的管理與管制

《Apple 供應商行為守則》要求供應商必須遵守最新版本的《Apple 限用物質規範》069-0135 號標準，以及其他適用法例及規定，以阻止或管制某些特定物質的使用或處理。為確保能安全處理、移動、儲存、循環再用、重用及棄置各種一旦釋放至環境中便會帶來危害的物質，供應商應妥善識別與管理此等物質，並在循環再用及棄置時遵守適用的標籤法例及規定。

159 家工廠沒有儲存有害廢物的適當地點。例如，部分儲存地點未有防風雨的保護或防漏地面。我們要求工廠改善儲存地點以符合我們的標準，同時適當地儲存有害廢物。我們同時要求工廠在內部程序中制定有害廢物儲存規例或規定，同時為相關員工提供培訓。

96 家工廠透過不合資格的服務供應商棄置有害廢物。我們要求工廠透過領有牌照的公司來棄置有害廢物，同時發展、實行及定期檢查有害廢物棄置程序。工廠同時亦已為合適員工提供培訓。

氣體排放的管理

《Apple 供應商行為守則》要求供應商遵照適用法例及規定，在排放營運時所產生的揮發性有機化合物、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、損壞臭氧層的化學質及燃燒副產品之前，對氣體排放進行分析、監測、控制及處理。

120 家工廠未有實行或未有足夠的監察或報告。我們要求工廠邀請領有牌照的第三方專家來對廢氣進行監察和報告。工廠同時亦已發展和實行了監察與巡查程序。

環保許可證明及報告

《Apple 供應商行為守則》要求供應商取得、保存及更新所有必需的環境許可證明 (例如排污監察) 及登記, 並遵守許可證明的營運及報告要求。

104 家工廠未能提供《環境影響評估》(EIA) 文件, 或文件並不完整。我們要求工廠聯絡許可的公司以進行《環境影響評估》, 取得《環境影響評估》報告, 同時實行管理程序。

嚴重違規與採取的措施

有害物質的管理與管制

《Apple 供應商行為守則》要求供應商必須遵守最新版本的《Apple 限用物質規範》069-0135 號標準, 以及其他適用法例及規定, 以阻止或管制某些特定物質的使用或處理。為確保能安全處理、移動、儲存、循環再用、重用及棄置各種一旦釋放至環境中便會帶來危害的物質, 供應商應妥善識別與管理此等物質, 並在循環再用及棄置時遵守適用的標籤法例及規定。

1 家工廠使用 Apple 嚴禁的化學品。我們要求工廠停止使用有關化學品, 並立即尋求代替的物料, 同時需要檢查和取代任何其他 Apple 嚴禁的物質。此外, 工廠亦已制定了一套合適的新化學品檢討程序。

氣體排放的管理

《Apple 供應商行為守則》要求供應商遵照適用法例及規定, 在排放營運時所產生的揮發性有機化合物、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、損壞臭氧層的化學品及燃燒副產品之前, 對氣體排放進行分析、監測、控制及處理。

3 家工廠排放出未經處理的廢氣。我們要求工廠立即停止排放工業廢氣。我們同時要求工廠安裝廢氣處理設備, 在氣體排放前進行過濾, 關閉產生廢氣的生產線, 或把相關生產線外判予合資格的承包商。

污水與雨水的管理

《Apple 供應商行為守則》要求供應商遵照適用法例及規定, 在排放營運時所產生的污水之前, 對其進行監測、控制及處理。這包括雨水以及生活與工業污水。

11 家工廠把未經處理的污水排放至水管、水渠或直接排放至海、湖、河、溪等水域。我們要求工廠停止排放未經處理的工業污水, 同時日後須按照《Apple 供應商行為守則》及當地法例和規定來排放污水。

固體廢物的管理

供應商應按適用法例和規定來管理及棄置營運過程中產生的非有害固體物質。

兩家工廠未有正確地棄置有害廢物。我們要求工廠與領有牌照的服務供應商簽訂廢物棄置合約, 正確地棄置相關有害廢物。

道德操守

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
企業誠信	98%	91%
資料披露	96%	94%
對舉報人及匿名投訴的保護	92%	87%
知識產權的保障	98%	94%
整體合規比率	96%	91%

重要發現與採取的措施

無

核心違規與採取的措施

公開資訊

供應商必須按照適用的法例及規定以及普遍行業慣例，準確地記錄與公開各種有關其商業活動、組織結構、財務狀況及營運表現的資訊。

18 家工廠向 Apple 的審核團隊提供偽造的工資或員工出席紀錄，又或在提供記錄的過程中表現不合作。這些工廠最終也向我們的審核人員提供了真實的記錄。這些工廠其後已對它們的道德管理系統進行了檢查，並指示所有管理人員必須提供正確的文件。這些供應商被我們列入監察名單中，同時由第三方就他們的工作時數監察制度進行重點審核。在重點審核中並無發現偽造情況。

管理系統

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
企業聲明	79%	79%
管理層的義務及責任	64%	64%
文檔與記錄	84%	84%
培訓及溝通	81%	81%
工人的回應及參與	93%	93%
修正措施	72%	72%
整體合規比率	75%	75%

重要發現與採取的措施

無

嚴重違規與採取的措施

無

更多資訊

如要獲取更多關於 Apple 供應商責任計劃的資訊，
請瀏覽 www.apple.com/hk/supplier-responsibility