



供應商責任 2015 進度報告

要製造真正出色的產品，我們認為符合道德和對環境負責的生產方式至為關鍵。



內容

第 5 頁	Jeff Williams 介紹工作進展
第 6 頁	責任承擔 我們 2015 年報告中的有關重點 設定明確的目標 及早參與，有助防患未然。 與供應商實地合作 Apple 的審核是如何進行的
第 11 頁	工人教育與發展 我們 2015 年報告中的有關重點 建立擁有知識的工人團隊 擴展學習機會 提供創新的學習工具
第 14 頁	勞工權益與人權 我們 2015 年報告中的有關重點 實施符合道德的招聘手法 限制工時過長 結束未適齡勞工問題 個案研究 - 用行動帶來改變：小冉的故事 保障實習學生免受剝削 杜絕招聘費用及抵債勞工 以負責任方式採購，以防侵害人權。 從供應鏈中杜絕衝突性礦產 承擔責任，帶來更好的轉變。 締造有意義的成果 我們在印尼的努力
第 22 頁	健康與安全 我們 2015 年報告中的有關重點 培訓管理人員，維護更佳工作環境。 個案研究：改善化學品安全程序 監察環境、健康及安全事務。 加強緊急應變措施 揭露隱患，消除風險。 安全處理化學品

內容

第 27 頁	環境影響 我們 2015 年報告中的有關重點 推行有利環保的措施 培訓管理人員，解決工作環境問題。 個案研究：保護水道 保護水源清潔
第 30 頁	審核結果 勞工權益與人權 健康與安全 環境影響 道德操守 管理系統



供應商責任 2015 進度報告

全球各地，人們正在參與製造 Apple 產品，而我們希望確保每一位參與其中的人，都能獲得尊重和尊嚴的對待。正因如此，我們制訂了各項計劃來為工人提供教育與發展機會，同時協助保護地球資源，讓未來世代受惠。這是一項艱巨的挑戰，我們的工作也永無止境。但每一年，我們都在供應鏈中落實一些別具意義而且影響深遠的改變。

Jeff Williams 介紹工作進展



Jeff Williams 是 Apple 的高級營運副總裁，直接從屬於 CEO Tim Cook。Jeff 所率領的團隊成員來自全球各地，專門負責對端的供應鏈管理事宜，同時致力確保 Apple 產品能滿足最高的品質標準。

我們非常關心 Apple 全球供應鏈中的每位工人。為了改善他們的生活，我們繼續主動解決各種問題，這些問題反映著當今世界正面臨的各項宏觀挑戰：包括人權與平等觀念、環境保護以及教育問題。我們一直致力秉持著這些價值觀，而在 2014 年更取得大幅進展。

這已是我們發佈的第九份年度供應商責任報告。透過這份報告，你可以了解到我們如何日復一日地在供應商的廠房不斷努力，以確保他們了解《Apple 供應商行為守則》，發現及修正問題，同時防範於未然。你也會發現我們不只進行審核與修正行動，更進一步解決結構性的問題。

你會看到我們坦誠開放地處理各種難題，例如未適齡勞工問題，並一如既往地報告供應商違反我們準則的情況。外間有時會因為發現到問題，而認為我們的程序沒有實際效用。但事實絕非如此。去年我們完成的 633 次供應商審核中發現的每項違規事件，都給我們帶來實質改進的機會。正因為這些審核行動，我們就勞工中介濫收的招聘費向外籍工人退回超過 396 萬美元，同時就未有支付的超時工資向工人作出近 900,000 美元補償；未適齡勞工被送返校園繼續學業，並獲全額學費資助和繼續獲發全額薪金；供應鏈中已獲得非衝突性認證的礦物冶煉廠數目已經倍增；而污水系統亦得以升級。此外，我們還有更多其他成果。

雖然這些審核和修正行動均至為關鍵，但我們相信，給予工人發展與教育的機會，才是改變的最佳機遇。在 2014 年，超過 230 萬名工人接受了有關《Apple 供應商行為守則》及員工權益的培訓。自計劃開始以來，我們已投入數以百萬計美元來擴展供應商員工教育與發展 (SEED) 計劃。SEED 計劃目前在 23 家廠房共開設有 48 個教室，配備了 iMac 電腦、iPad 裝置、教育軟件、視像會議系統及其他設備。自 2008 年起，已有超過 861,000 名工人免費修讀課程以繼續自我進修，當中更有部分工人透過此計劃取得大學學位。為了解決合資格 EHS 專業人員不足這個世界各地的普遍問題，我們讓更多工廠管理人員入讀為期 18 個月的 Apple Supplier Environment, Health and Safety (EHS) Academy，目前總計已有 632 名參加者，代表了近 900,000 名工人。在 Academy 中他們可以學習到最佳的實務方法，並可即時應用到所屬廠房中。

我們更要求所有供應商必須嚴格遵守環境標準，這些標準往往遠超當地法例要求。不論是通過我們的 Clean Water Program 節省了五億加侖的淡水用量，或是透過 EHS Academy 來教育管理人員，我們都努力不懈，與供應商合作為未來世代保護地球上的珍貴資源。

我們再一次公佈了我們排名前 200 家供應商的名單、提供礦產給供應商生產我們產品的冶煉廠名單、《Apple 供應商行為守則》和詳盡的《供應商責任標準》、以及供應商在審核程序中的整體得分；此外我們也將繼續匯報超過 100 萬名工人的每月工時。我們希望這樣的開放態度，能夠啟發其他企業。但更重要的是，我們相信這樣的透明度引來的公眾迴響，能讓我們做得更好。

全球各地的 Apple 員工正團結一致，將平等、尊重人權和環境保護等觀念，引進我們供應鏈最深層當中。雖然我們已取得一定進展，但不足之處仍然存在，未來有更多工作尚待進行。我們明白到有眾多工人對我們寄予厚望，在供應鏈中的每個人都獲得應有的尊重和尊嚴之前，我們將繼續努力。

— Jeff Williams, 高級營運副總裁

責任承擔

由當地第三方審核員從旁協助支援的 Apple 審核員，到訪一家位於中國蘇州的工廠。

定下高標準並不足夠， 我們更須確保天天嚴守執行。

我們的《Apple 供應商行為守則》是業內最嚴格的操守標準之一。為跟進供應商廠房的工作環境，我們定期派員深入供應鏈中，親身到場進行審核。審核一直是我們工作不可或缺的部分，但這只不過是個開始。

我們 2015 年報告中有關責任承擔的重點

- ✔ 在 2014 年，我們完成了 633 次審核，涵蓋超過 160 萬名工人。
- ✔ 在 2014 年，我們審核了 19 個國家及地區的供應商。
- ✔ 在 2014 年，我們致電聯絡了 30,000 名工人，確保他們的權益得到維護。

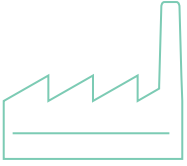


我們的《Apple 供應商行為守則》以及《供應商責任標準》有助促使供應商採納符合我們核心價值的行事方式。

設定明確的目標

如果想與 Apple 合作，每家供應商都必須同意遵守我們在《Apple 供應商行為守則》以及《供應商責任標準》中訂立的準則。這些文件內容超過 100 頁，涵蓋 20 個主要範疇的詳細要求，包括勞工權益與人權、健康與安全、環境、管理制度及職業道德等領域。往往，這些標準甚至高於當地法例所要求。

為了維持嚴格的標準，我們不斷重新評定這些文件，確保它們能體現 Apple、我們的持份者及業界人士對人權、安全及環境責任所期望的最高價值。一旦我們的供應商未能滿足既定目標，我們便會與他們緊密合作，讓一切回到正軌，並循此前進。



在 2014 年，我們於正式開始生產前便已經篩查了 459 家供應商。

及早參與，有助防患未然。

在批出新的業務合作計劃時，我們也會考慮過往的審核結果，或對過往未有接受過審核的供應商進行詳盡風險評估。在 2014 年，我們查核了 459 家供應商，並將它們過往的社會責任表現納入我們作出決定時的考慮因素。

這種參與方式讓我們在正式開始生產前，便可著手解決超過 700 項經調查發現，有關勞工標準、工人安全、許可證明、環境災害及化學品管理的問題。對於從未與我們合作過或是有需要提供額外協助的供應商，我們會前往現場評審他們的廠房設施，並與他們一起從頭開始建立健全的管理制度。

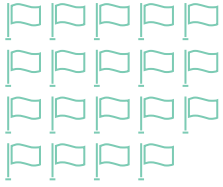
新產品推出前，供應商會顯著增加聘用工人的數量。在某些個案中廠房的工作人數更會上升近倍。在生產量攀升高峰期間，我們會派出團隊到場，在這段至關重要的時期為需要更多協助的供應商提供實質指導，與他們合作解決潛在的勞工及人權問題。在 2014 年，我們曾為一共聘用超過 300,000 名工人的供應商提供現場協助。

與供應商實地合作

要在我們整條供應鏈中推行深具影響的改變，了解供應商廠房的第一手資訊非常重要。亦正因如此，我們沒有簡單地留守庫比蒂諾的辦公室內，遙控委派和查證審核結果。相反，我們會透過定期進行實地考察，與全球各地的供應商攜手合作，直接了解供應商在廠房內進行的工作。一旦發現問題，我們便會共同合作，務求修正問題。



Apple 員工在巴西容迪亞伊一家廠房中，與第三方審核員團隊討論已發佈的勞工規例。



2014 年我們在 19 個國家和地區進行過審核。

Apple 的審核是如何進行的

我們會主動探究是否有問題存在，並予以修正。違規狀況於每次審核都時有發現，我們會視之為契機，與供應商合作改善工作條件和保護環境。在 2014 年，我們在 19 個國家和地區完成了 633 次審核，這亦是自 2006 年供應商責任計劃啟動以來，規模最龐大的一年。

每次審核均由 Apple 的審核員主持，同時由當地的第三方審核員支援。這些第三方人員都是各自所屬領域內的專家，並受過專業訓練，能運用我們詳盡的審核守則。每次審核期間，我們都會對照《Apple 供應商行為守則》中的每個類別，在超過 100 個數據點上對供應商進行評定。我們的審核員都善於發現供應商是否有隱瞞事實的跡象。

而事實證明，Apple 的審核確實可以改善供應商的合規狀況。每一年，我們都會重新審視並提升原有的嚴格要求，而供應商也會繼續滿足我們日益嚴謹的標準。在 2014 年，接受過兩次審核的廠房取得的評分，較初次接受審核的廠房高 25%。而接受過三次或以上審核的廠房取得的評分，更較初次接受審核的廠房高 31%。

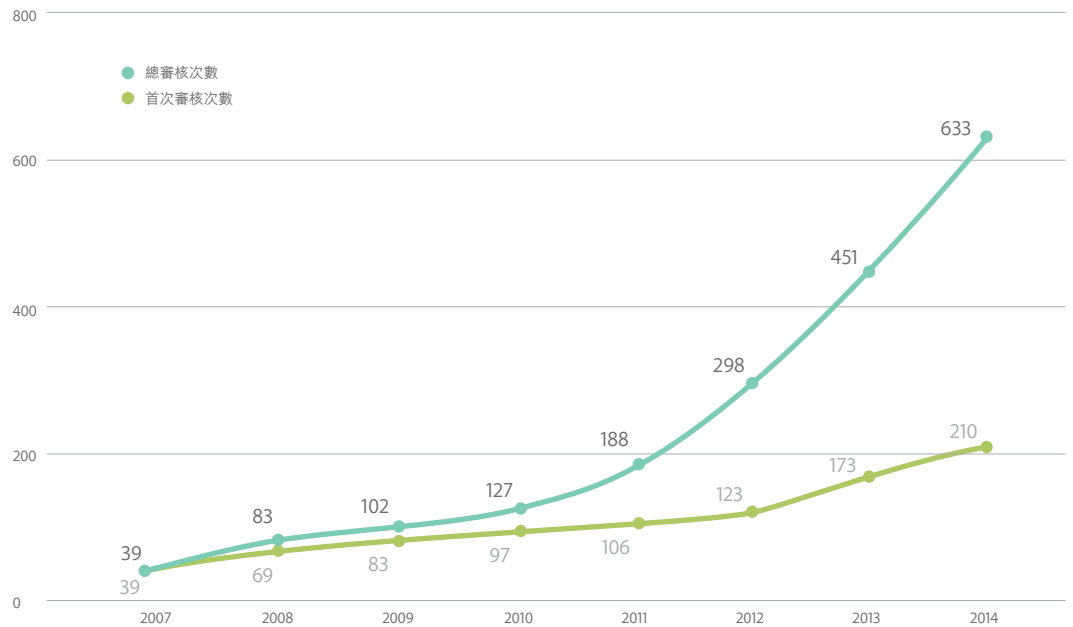
除了這些定期和預先安排的審核外，我們亦會隨機抽查廠房，未經事先通知便進行審核。突擊審核可讓我們確保除了在預先安排的審核時間外，供應商在任何時候都有遵守我們的標準。2014 年 Apple 進行了 40 次突擊審核，期間我們的團隊直接到訪供應商，並於數小時內完成對廠房的實地考察。

我們將核心違規事件視為最嚴重的不合規個案，其中包括僱用未適齡勞工或非自願勞工、偽造文件、對參與審核的工人進行威脅或報復，以及對環境造成嚴重影響的情況，例如排放未經妥善處理的氣體。所有核心違規事件均會直接通報 Apple 和供應商的高級管理層，並且必須立即著手解決。我們更會在適當的情況下，將這些違規事件向當地的有關當局報告。曾被發現有核心違規事件的供應商都會被列入試用名單中，直到下次能夠順利通過審核為止。試用期間我們會密切留意問題的狀況，如果我們認為該供應商並無盡力改變現狀，便會終止雙方的合作關係。至今，我們已終止了與 18 家供應商的合作關係。



巴西容迪亞伊一家工廠的管理團隊，正在聽取供應商責任審核的調查結果。

從 2007 年起的 Apple 審核



審核概況一覽

- ① **事前準備** 首先，每一家新廠房必須遵守《Apple 供應商行為守則》和《供應商責任標準》，並同意接受審核。審核將會因應地理位置風險、過往審核表現、貨品風險、預期開支、內部團隊及外部持份者以至非政府組織及其他機構提出的疑慮等因素，劃分出不同的優先級別。
- ② **現場審核** 每次現場審核均由 Apple 審核員主持，同時由當地第三方審核員和專家從旁支援，第三方人士均已接受過 Apple 審核守則的培訓。我們會一起檢查數以百計的支薪文件，訪問工人，親身調查廠房的健康與安全環境，並檢查廠房園區內外的環境狀況。
- ③ **修正行動** 供應商必須解決所有違規事件。每一家供應商都必須在兩週內為該次審核遞交修正行動方案，列出連串的修正行動建議。嚴重的違規行為會對該供應商與 Apple 的合作關係造成負面影響，甚至可能引致雙方終止合作。
- ④ **監測進度** 一隊驗證專家團隊會與供應商合作，一起在第 30 天、第 60 天及第 90 天各進行一次檢查，確保他們已按計劃行事。任何進度延誤都將會通報高級管理層。
- ⑤ **驗證修正措施** 我們會聘用第三方審核員於第 120 天到訪廠房，獨立確認所有問題均已依照我們的標準得到解決。如問題仍未解決，我們將會在 30 天內安排第二次驗證。

審核訪問後我們如何跟進？

Apple 會進行現場調查、檢查文件，並在管理人員不在場的情況下，以當地語言訪問工人。其後，我們將向工人提供一個電話號碼，以給他們一個安全而保密的機會，向我們的團隊提供更多有關廠房的意見，包括任何他們認為不道德的行為。我們鼓勵工人向我們報告任何形式的報復行為，我們更會與所有供應商繼續跟進，以處理每個匯報的問題。而我們的第三方合作夥伴亦採取相同做法，他們在 2014 年曾打出超過 30,000 個電話，確保工人挺身而出之後，不會因而承擔任何負面的後果。

工人教育與發展

在中國深圳的工廠工人，正參與供應商員工教育與發展 (SEED) 計劃中提供的平面設計課程。

教育，往往是改變的第一步。

Apple 提供了不同的教育計劃，協助工人學到所需技能，讓他們能夠在工廠內發展及晉升，或過渡到全新的工作領域。我們也致力協助工人了解身為員工的應有權益，並確保當他們認為自身權益被侵犯時，有不同的發聲渠道。

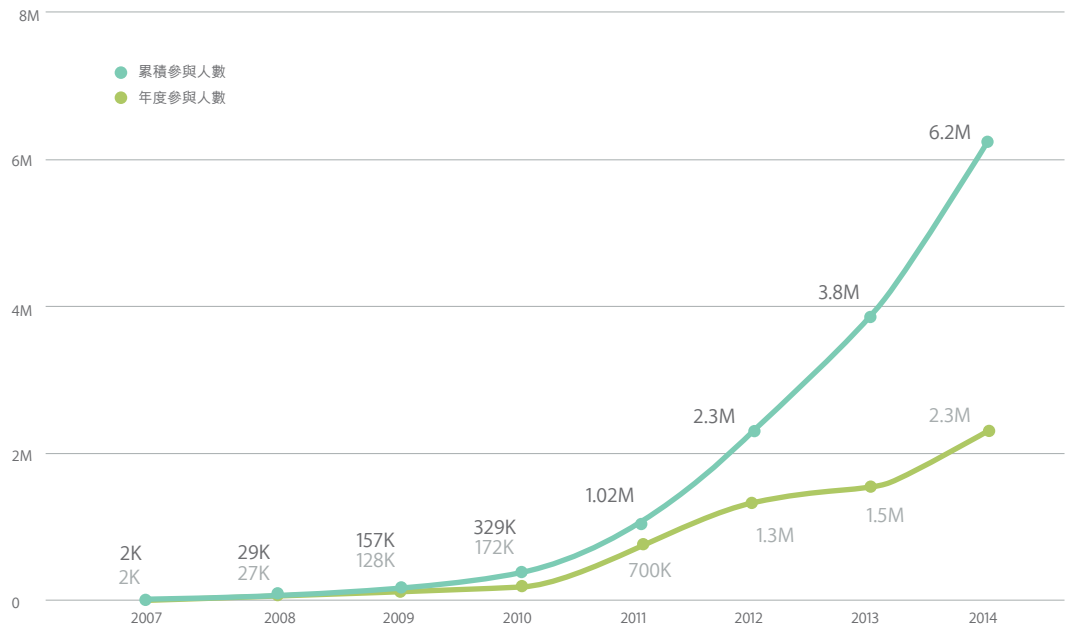
我們 2015 年度的報告中有關工人教育與發展的重點

- ✔ 在 2014 年，為 230 萬名工人提供權益培訓，自 2007 年起累計人數超過 620 萬。
- ✔ 在 10 家廠房推行以 app 為基礎、並以 iPad 進行的全新流動式教育計劃。
- ✔ 在 2014 年，SEED 計劃新增超過 379,000 人，自 2008 年起總共已有超過 861,000 人參與。

建立擁有知識的工人團隊

所有工人都應該獲得有尊嚴的對待。而我們希望供應鏈內的每位工人，都清楚了解自己擁有在公平而合乎道德操守的環境下工作。正因為這個原因，我們的供應商在 2014 年為 230 萬名工人提供了相關培訓，自 2007 年起更已累計超過 620 萬人；通過這些培訓他們可以了解《Apple 供應商行為守則》、當地法例以及健康和安全的規定。我們同時也為工廠管理人員提供教育資源，培訓他們如何以最佳方式與工人溝通，謹守人力資源政策，並維護一個安全的工作環境。

工人權益培訓參與情況



- 2014 年
- 2008 - 2013 年

至今總計已有 861,000 人參加了 SEED 計劃，單在 2014 年便有 379,000 名參加者。收生人數是美國規模排行前 10 位的大學加起來的兩倍以上。

擴展學習機會

作為供應商員工教育與發展 (SEED) 計劃的其中一環，我們投入了數百萬美元，為廠房添置電腦、教育軟件及視像會議設備，藉此幫助工人獲得所需技能以在工廠內發展，或者邁向新的事業之路。我們儘可能為更多的工人提供這些課程，課程費用全數由 Apple 及供應商資助。在 2014 年，SEED 計劃已進一步擴展至另外 5 間供應商廠房，目前在 23 間廠房內共設有 48 個教室。SEED 計劃單在 2014 年便已有 379,000 人參與，自 2008 年起參與人數更總計超過 861,000。

希望掌握新技能的員工無需付費，即可修讀例如個人理財知識等課程。當中已有人運用學到的知識，從組裝線晉升至人力資源部門的職位。也有不少工人選擇以輕鬆的心態，間中參加課程來學習英語或電腦技能。我們更與當地大學合作，讓工人有機會取得高中同等學歷、副學士或學士學位。我們的計劃在 2014 年進一步擴展，開始提供多種科目的職業證書，涵蓋烹飪技巧、焊接和美容等領域。



中國深圳的工人們正在使用 iPad 學習，這是全新的 SEED 電子學習計劃的一部分。

提供創新的學習工具

SEED 計劃最初僅以 iMac 進行，但我們認為隨著學習方式的改變與技術的發展，不斷改進我們的計劃尤其重要。因此在聽取工人意見後，我們超越傳統教室環境，於 10 家廠房推出了以 iPad 為基礎的學習課程。每位學員均可使用已預先安裝最新教育 app 的 iPad 裝置。而所有 iPad 均放置於以咖啡室風格設計的教室中，藉此營造出更休閒而又鼓勵互相合作的學習環境。

在 2014 年，我們同時亦試行了一項流動教育計劃。這項全新計劃提供超過 70 個課程，讓工人可以透過個人的智能電話或前往 iPad 教室學習。課程涵蓋從工廠生產技術到健康知識等多種內容，甚至更有關於生活及時尚的課程，例如持家之道及如何處理人際關係。到目前為止，我們已看到大家對這些隨時隨地學習的方式高度參與，而且興趣濃厚。我們更計劃在 2015 年讓參與 iPad 學習課程的人數倍增。

「這些課程的內容非常實用。當我去國外旅遊時，我從英語課中學到的知識就能派上用場。我還參加了一個實習項目，這對我的日常工作大有幫助，我也希望這可以給我帶來升職的機會。」

張珂，河南省，物料操作員



勞工權益與人權

在中國深圳，工廠工人在開幕典禮上慶祝 SEED iPad 電子學習課程正式啟動。

每個工人都有權獲得尊重，享有尊嚴。

我們正為製造 Apple 產品的工人不斷努力，務求杜絕不道德的聘用行為及工時過長問題。Apple 同時致力以符合道德方式採購錫、鉍、鎢和金等礦產原料，藉此為供應鏈最深層的工人改善現有條件。

我們 2015 年度的報告中有關勞工權益與人權的重點

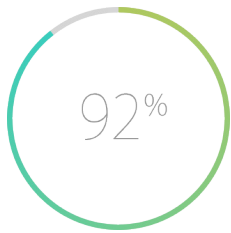
- ✔ 每週最多工作 60 小時的合規率達至 92%。
- ✔ 我們供應鏈中已獲認證的冶煉廠數目增加逾倍至 135 家。
- ✔ 在濫收招聘費問題上，協助外籍合約工人取得 396 萬美元的賠償金額。

實施符合道德的招聘手法

某些類型的工人，包括學生，少年勞工，外派員工和外籍工人，有更大機會成為不法勞工中介和僱主的目標。這根本是不能接受的行為。透過及早與商務團隊及供應商接觸，我們可以在整條供應鏈中更好地推行公平的聘用程序，而在僱用之前和過程之中，更可解決潛在的違規問題。



審核員在台灣新竹一家工廠內訪問工人。



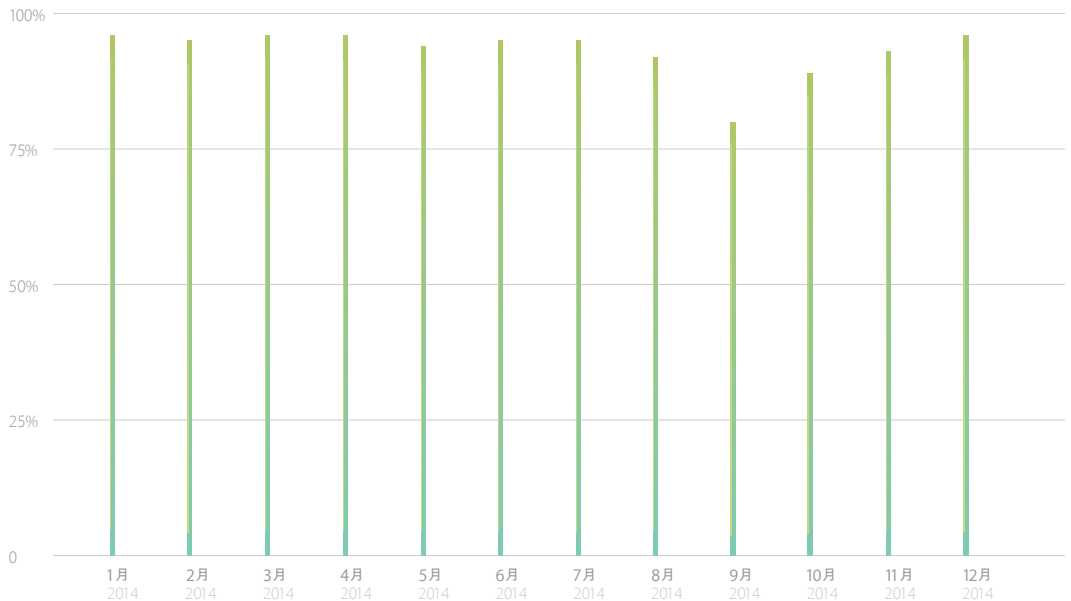
我們在供應鏈中已追蹤超過 110 萬名工人的每週平均工時，以工人的所有工作週計算，符合每週最多工作 60 小時標準的合規率為 92%。

限制工時過長

超時工作是業界普遍的長期問題。在 Apple，尋求解決方案仍是我們的首要目標。因此，我們限制除特殊情況外，每週工時不得超過 60 小時，每七天中至少有一天為強制休息日。而且，所有超時工作都必須完全出於自願。

在 2014 年，我們追蹤了超過 110 萬名工人的平均工時，當中有 57 家廠房新加入至此追蹤計劃中，以工人的所有工作週計算，符合每週最多工作 60 小時標準的合規率為 92%。具體而言，平均每週工時目前已低於 49 小時。就每週工作超過 40 小時的員工而言，這一群體的平均每週工時為 55 小時。在所有工作週中，已有 94% 符合每工作七天最少休假一天的要求。

符合 60 小時上限標準的工作週比率



平均每週工時



結束未適齡勞工問題

我們絕對無法容忍未適齡勞工在供應鏈中出現。問題一經發現，我們便將它糾正。被發現違反了我們零容忍政策的供應商會被加入至試用名單。我們的未適齡勞工問題修正計劃要求所有聘用了未適齡勞工的供應商，必須出資讓這些工人安全返回家鄉。供應商也必須全額負責該名工人的教育費用，選擇哪一家學校則由該工人及其家人決定，同時更必須繼續支付薪金，並在該名工人到達合法工作年齡後，為他們提供一個工作職位。在 2014 年涵蓋超過 160 萬名工人的 633 次審核當中，我們在 6 家廠房中發現了 16 宗未適齡勞工案例，所有這些違規事件目前均已順利解決。這意味著，未適齡勞工在我們的供應鏈內所有接受過審核的工人當中，現時僅佔 0.001%。即使這數字已非常低，但我們仍然連一宗案例也不能接受。因此，我們會一直努力，直至此問題從供應鏈中徹底消除。

個案研究

用行動帶來改變：小冉的故事

出生並成長於中國河南省，年僅 16 歲的小冉（化名）一直對電腦抱有莫大興趣。「我喜歡組裝和拆解硬件。」小冉說道：「在家裡，我有一部電腦，我總想試著搞清楚它是如何運作的。」但為了支持家中生計，他對電腦技術的熱忱也不得不讓步。在他 15 歲的時候，他借用了其他人的身份證來應徵，藉此避過了附近一家工廠的年齡審查程序並因而獲聘。2013 年 10 月，就在離他 16 歲生日還有一個月的時候，一位 Apple 審核員發現了他在工廠中工作。審核員即時採取了行動，而小冉也被納入了 Apple 的未適齡勞工問題修正計劃。



小冉目前在一所位於河南省的學校就讀。

「能夠繼續完成學業對我來說就是夢想成真。以後我想在 IT 行業找一份工作，也許我會做一個網絡工程師，或者開一家自己的公司。」

小冉，16 歲

該計劃要求供應商必須出資讓小冉安全返回家鄉，資助他接受教育，並按原本的工資金額繼續發放薪金。該計劃也協助工廠改善聘用機制，有助日後避免聘用未適齡勞工。

由於小冉需要工廠支付的工資來支持家中生計，他對應否離開工作曾有所保留。

「審核員發現我時，我感到緊張和擔憂，因為我以為我會被直接解僱，然後不得不再找一份工作，繼續賺錢養家，」小冉回憶道：「然而，當我被告知，這項修正計劃將提供財務支持並幫我重返校園，我還是有點緊張，但也非常開心。」

作為六個月修正計劃的其中一個環節，我們更為小冉指派了一位當地的個案社工，確保各項事宜都能滿足計劃的所有要求。他報讀了當地的一所技術訓練學校，參加了為期三年的電腦課程，當中包含兩年課堂教育和一年實習工作。

在這裡他習得了基本的電腦技能及多款軟件程式的使用方法，例如 Adobe Photoshop 和 Ulead VideoStudio。小冉還參加了電腦設計和體育比賽，以及加入了學生會。

「當我第一次看到他時，他很害羞，」小冉的個案社工 Eileen 說道：「現在，他交了許多朋友，接受了更多的教育，變得更自信也更開朗了。」

小冉還證明了自己是一個出色的學生。事實上，他不僅取得了優異成績，今年更有機會獲選為學校代表，參加一場在中國國內舉行的比賽。

而小冉的父親對兒子的成績也感到無比驕傲。「我兒子的學習成績非常好，」他說道：「他克服了很多困難，我為他感到驕傲。他能回到學校，追求他的理想，我也十分感激。」

保障實習學生免受剝削

在完成小學教育後，不少中國學生會選擇就讀職業學校。這些機構通常會在課程計劃中，要求學生參與實地工作或成為實習生。但由於疏於監管，令某些工廠的管理人員有機可乘，逃避當地法例的規定。為了更好地保護這些年輕人，我們要求所有聘用實習生的供應商，必須協助學生完成學習目標，讓他們的實習有助實現未來求職目標，並確保工作不會妨礙他們學業。

為了再進一步，Apple 繼續與史丹福大學的農村教育行動計劃 (Rural Education Action Program, REAP) 和 Dell Inc. 攜手合作。我們一起評估了 130 多家學校超過 12,000 名學生的教育和實習表現，我們也為管理人員開發了一套教育工具，讓他們可以自行評估學校。我們更通過與史丹福大學 REAP、電子產業公民聯盟 (Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC) 及河南省教育廳進行的多方持份者合作，正在建立中國第一套職業學校資格審查制度，讓學校更能滿足我們聘用實習生時的嚴格要求。

在 2014 年，我們推行的產量攀升期監察計劃協助確保每家廠房投入工作的學生比例不會超過 20% 的上限。事實上在我們的供應鏈中，實習生的比例已達歷年最低，數字僅在 1% 至 2% 之間。我們也一直監察實習生的工時，檢查其工作類型，並確保所有實習生的工作均屬自願性質。

杜絕招聘費用及抵債勞工

勞動力不足時，部分供應商會聯絡第三方招聘機構，以聘請合約工人。這些第三方機構可能以提供就業為交換條件，濫收外籍合約工人的招聘費。這樣的做法會形成不公平的制度，讓合約工人在開始工作前便已負債累累。

為了保護外籍合約工人的權益，Apple 要求我們的供應商就 2014 年濫收的招聘費，向超過 4,500 名外籍合約工人賠償 396 萬美元；而自 2008 年本計劃開始以來，至今累計已向超過 30,000 名外籍工人賠償 2,096 萬美元。為了推動改變，我們更全數審核了我們排名前 200 位的廠房，完成近 70 次的抵債勞工狀況評估，這些都是最有可能聘用外籍工人的廠房。

我們承諾，今後將更努力地終止抵債勞工這種僱用形式。在 2014 年 10 月 Apple 向供應商發出通知，要求自 2015 年起，沒有人可以向 Apple 生產線的工人收取任何招聘費。換句話說，我們許可的費用已從原有的一個月淨薪金降至零。同時一如以往，任何聘用了抵債勞工的供應商，也必須向外籍合約工人全額退還曾收取過的任何費用。

\$396 萬

在 2014 年，我們的供應商已向超過 4,500 名工廠工人就濫收的招聘費賠償接近 396 萬美元；而自 2008 年起已向超過 30,000 名工人總計賠償了 2,096 萬美元。

以負責任方式採購，以防侵害人權。

僅為工人提供工作機會，其實尚未足夠；只是確保我們的供應商廠房之內的工作環境安全，同樣仍有不足。我們對保障人權的努力，已延伸至供應鏈的最深層次。正因如此，我們在 2009 年開始調查使用鈹、錫、鎢和金等礦產原料的方式可能造成的人權和環境問題，並在 2010 年詳細公開了我們的供應鏈會如何使用這些礦產，一直深入至相關的冶煉廠及精煉廠層級。我們是首批實行此類措施的企業。由於與我們的供應鏈合作的冶煉廠遍及全球各地，因此整個過程甚為艱巨。至今，我們已直接與世界各地的冶煉廠和貿易商實地合作，支援他們推行各種計劃，以保障礦工的應有權益。



一名工人在位於印尼勿里洞島的冶煉廠中篩選錫礦石。

從供應鏈中杜絕衝突性礦產

鈹、錫、鎢和金之所以被稱為衝突性礦產，是因為這些礦產部分來自剛果民主共和國 (DRC) 和鄰近地區，其採礦所得收益可能會用以資助或輸送至涉及侵犯人權的武裝組織。Apple 致力在我們的產品中只使用非衝突性礦產。

要讓 Apple 產品採用非衝突性礦產，最簡單的方法就是將需求轉移至小部分已獲非衝突性認證的冶煉廠，甚至不從中非洲採購原料。但這種做法對當地現況的影響微乎其微，而能夠改變現狀才是我們至為關心的事。因此，我們一直致力增加當地已獲認證供應源的數目，務求讓更多的人能夠藉此改善生活條件，在更好的環境下工作。



我們的《[衝突性礦產標準](#)》及《[衝突性礦產報告](#)》詳盡地介紹了我們如何通過負責任的方式採購原料。

承擔責任，帶來更好的轉變。

在 2011 年，我們開始敦促冶煉廠遵守非衝突性冶煉廠計劃 (Conflict-Free Smelter Program, CFSP) 或同等的獨立第三方審核計劃規定。為了推行問責制度，同時讓持份者可以追蹤我們的進展，我們會繼續公佈季度清單，列出供應鏈中每家冶煉廠與精煉廠的名稱、所在國家以及參與 CFSP 計劃的狀況。

[下載 PDF 檔案 >](#)

籌備審核需時甚長，因此我們在過去三年已開始與冶煉廠全面合作，協助他們完成必要的準備，以滿足我們的非衝突性礦產標準。在 2014 年初，我們為現有的冶煉廠定下最後期限，要求他們必須在 2014 年底前取得非衝突性認證，或已在認證的程序當中。否則，我們會將該廠家從供應鏈中剔除。

締造有意義的成果

我們的努力現已開始見效。在 2014 年我們已將取得非衝突性認證的冶煉廠數目增加逾倍，目前總數已達 135 家。同時有 64 家冶煉廠正在接受 CFSP 或其他同等獨立第三方審核計劃的認證當中。然而，即使我們大力鼓勵這項認證措施，仍有四家冶煉廠不願意接受第三方審核，因此 Apple 已通知這些冶煉廠，它們將從我們的供應鏈中被剔除。在 2014 年，所有現存於我們供應鏈中的鈹冶煉廠均已取得非衝突性認證，而我們名單中獲認證的鈹冶煉廠數目仍在增加之中。

除了推行認證，Apple 還為六項計劃提供了財政支援，務求進一步推動改變和促進剛果民主共和國與鄰近地區的經濟發展。這些措施的成果包括，讓更多的註冊礦工能夠在非衝突渠道中工作並銷售採礦所得，為礦工社群提供教育和健康護理支援，並以更佳方法，跟進原料從礦區到冶煉廠的過程。

我們在印尼的努力

雖然印尼沒有面對剛果民主共和國那樣的衝突挑戰，然而印尼仍擁有很多小規模採礦商，當中不少更會在爭議區內開採礦石，採用破壞環境的方式工作，並對工人的健康和 safety 構成威脅。因此我們在印尼採取了類似的長期措施，面對這些結構性的普遍問題，必須要各方面合作才能處理。

Apple 是首家直接與印尼冶煉廠合作，尋找不同途徑以改善當地現況的電子業公司。自 2013 年起，我們積極在當地付出種種努力，務求了解和解決錫礦開採的相關問題。為了進一步推動解決方案，我們在 2013 年初帶頭成立了錫礦工作小組 (Tin Working Group)，與 IDH 可持續貿易協會 (IDH Sustainable Trade Initiative) 一同合作，邀請其他科技企業、業內組織 ITRI 以及非政府組織地球之友加入一起商討對策。

縱觀 2013 年至 2014 年，Apple 曾與當地政府官員及超過 30 家印尼錫冶煉廠及貿易商會面。這些會議，有助奠下基礎及建立所需合作關係，以助實施可行的解決方案，當中的方案包括建立更好的機制來追蹤錫礦是否來自合法礦區，以及測試出新的土地管理制度，並同時保護小規模採礦商的生計。目前我們正專注於直接與印尼政府和錫礦工作小組合作，將我們的意念付諸實踐。

對我們而言，其實更簡單的做法是停止供應商從印尼的冶煉廠採購原料，徹底隔絕與印尼的關係，但這樣做便會違背我們「為世界留下更美麗印記」的核心價值。因此我們選擇留守在當地親力親為，讓更多的印尼冶煉廠能以承擔責任的方式來營運業務，藉此帶來可持續下去的改變，就如同我們在剛果民主共和國所付出的不懈努力。

「即使就在短短五年前，也只有很少的消費品企業意識到原材料開採背後存在的複雜問題。Apple 能有系統地研究植根於其全球供應鏈的問題，此舉不僅意義重大，更是不可或缺。我們希望這些努力能成為典範，促使更多人在採礦區域及其周邊範圍採取實際行動。」

Andreas Manhart, 高級研究員, Oeko Institute

主要合作伙伴和持份者

- 非衝突性採購活動 (Conflict-Free Sourcing Initiative, CFSI)
- 非衝突性錫礦倡議計劃 (Conflict-Free Tin Initiative, CFTI)
- 鑽石發展倡議計劃 (Diamond Development Initiative)
- 電子產業公民聯盟 (Electronics Industry Citizenship Coalition, EICC)
- 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 錫礦供應鏈倡議計劃 (ITRI Tin Supply Chain Initiative)
- KEMET 的社會與經濟可持續合作計劃 (KEMET's Partnership for Social and Economic Sustainability)
- 倫敦金銀市場協會 (London Bullion Market Association, LBMA)
- Pact
- 非洲加拿大夥伴組織 (Partnership Africa Canada, PAC)
- 公私聯盟 (Public-Private Alliance, PPA)
- 珠寶責任委員會 (Responsible Jewellery Council, RJC)
- Solutions for Hope
- 鎢工業衝突礦產委員會 (Tungsten Industry—Conflict Minerals Council, TI—CMC)

健康與安全

德州奧斯丁 Mac Pro 工廠內的一名工人。

對安全健康工作場所的要求，不容妥協。

安全是絕對不能妥協的議題。因此我們在早期便與供應商合作，並前往現場工作，確保廠房和生產程序均有遵從守則。為協助培養技巧純熟而且積極主動的管理團隊，我們在 EHS Academy 取錄了更多中層管理人員。

我們 2015 年度的報告中有關健康與安全的重點

- ✓ 再有 156 家供應商加入，超過 392 名參加者入讀 EHS Academy。
- ✓ 在 2014 年，推行超過 870 項 EHS Academy 計劃案。
- ✓ 首批 EHS Academy 參加者已經順利畢業。

培訓管理人員，維護更佳工作環境。

不少中層管理人員及其他工廠職員都缺少一些必備的重要技巧，因而無法妥善處理和主動解決工作環境中有關健康、安全和環境保護的問題。這是一個世界各地的普遍問題，但我們正著手解決，方法是培訓更多 EHS 管理人員，讓他們能有效地識別和自行解決問題。

這也是我們在 2013 年與南京大學、中山大學和可持續發展社區協會 (Institute for Sustainable Communities) 合作創辦 Apple Supplier Environment, Health, and Safety (EHS) Academy 的原因。這項為期 18 個月，涵蓋 19 個課程的教育計劃包括不同科目的內容，例如防火安全、化學品管理及人體工學。這個嚴格的計劃其中一項特點，就是所有參加者都必須在所屬廠房內完成實踐的計劃案，藉此融會課堂中學到知識。至今，我們的參加者已推行了 870 項環境、健康和 safety 計劃案，以改善所屬廠房的工作環境。

而供應商對我們這項計劃的反應極為踴躍，派出了遠超 Academy 所定下要求人數的管理人員前來參與。其中一家屬下有 3 家廠房支援 Apple 生產的供應商，一共派出了 15 名員工參與培訓課程，超越了我們定下每家廠房須派出 3 人的要求。在 2014 年 12 月完成此計劃後，供應商的領導團隊認同計劃帶來的改變，決定派出更多員工報讀 EHS Academy，並決定將本計劃帶到廠房內實地推行。



2014 年度 EHS Academy 數字一覽

- 涵蓋 216 家供應商廠房
- 73 名 EHS Academy 新畢業學員正在供應鏈服務
- 代表了 900,000 名工人
- 推行 870 項計劃案
- 再多 392 名參加者入讀
- 再多 156 家供應商加入







在中國蘇州，Apple 供應商責任團隊成員正與供應商高層管理人員談論 EHS Academy 的重要性。

在 2014 年，我們的計劃取錄了 392 名參加者，目前已有一共 632 名管理人員登記參加，涵蓋超過 216 家供應商廠房。首批參加者已於 2014 年順利從 Academy 畢業。73 名新畢業的 EHS 管理人員，目前在我們的供應鏈中工作。部分畢業生會繼續留在我們的供應鏈中，但也有人將來會選擇離開。但無論他們去向如何，我們知道他們學到的 EHS 技巧，都將對我們的行業及其未來大有裨益。

個案研究

改善化學品安全程序

-  **問題** 在參加了 Apple EHS Academy 的其中一家廠房，購買新化學品的申請必須事先遞交至不同部門以獲批准。雖然申請須獲財務及採購部門批核，但購買新化學品的過程中，並無要求因應環境、健康或安全事宜進行批核，令日後很難去確認化學品有否被妥善處理、儲存和分開放置。
-  **潛在風險** 缺少強制的 EHS 檢查，會構成環境污染、影響工人健康及造成安全問題的風險。
-  **解決方案** 參加了 Apple EHS Academy 的工作人員建立了一個數碼平台，專門用於採購化學品和記錄採購詳情，並將 EHS 批核列為流程中的強制要求。參加者還製作了一個化學品網上資料庫，以便日後參考。
-  **成果** 由 Apple EHS Academy 的參加者製作的數碼資料庫大幅改善了化學品採購流程的效率，同時也可對進入廠房的新化學品實行更嚴格監控。

監察環境、健康及安全事務。

在我們大多數主要的供應商廠房，每日都會有營運及工程等部門的 Apple 員工親赴現場支援工廠的營運。我們鼓勵他們在兩次審核相隔的期間，報告任何遇到的 EHS 問題。一旦發現問題，駐守該地區的 Apple EHS 專員就會快速回應並前赴現場。

在 2014 年，我們收到了超過 150 宗 Apple 員工就我們的供應商廠房內的環境、健康及安全問題提出的調查申請。這些申請來自現場工作的員工，或是要求我們就新生產程序進行評估的員工。大部分環境問題均是有關空氣質素和水質的疑慮，以及如何取得適當許可證明的問題。至於健康和安全的問題，主要是有關限制化學品的使用、粉塵、機器防護設施及緊急應變措施。Apple EHS 團隊協助供應商尋找問題的根源和推行所需的修正行動。所有調查申請均記錄在案，加以跟進，直至問題解決。收集所得的資料，會用於改善供應商審核、培訓及宣傳計劃。

「Apple 致力保障工人安全，提供專業知識及制定指引，這些措施讓我們的團隊能以創新思維，思考如何降低風險。我們現已設立定期評估目標，並持續進行監測。」

Sam Ting, Site DGM, 生產廠房擁有人, Wistron, 崑山



工人在中國上海附近的地方，參加化學品洩漏事故演習。

加強緊急應變措施

我們秉持嚴格標準，更在所有可行的層面全面落实。但意外和自然災害總會發生，讓供應商懂得如何應付緊急事故實在至關重要。故此我們與供應商緊密合作，制訂緊急事故管理系統，並為他們的安全守則訂立相應的修正措施。在 2014 年，我們曾與 30 家供應商廠房合作，當中涵蓋超過 800,000 名工人。我們打算在明年將計劃擴展至更多廠房。我們也為供應商提供了詳盡的檢查清單，以便他們評估擁有的消防器材、許可證明、緊急照明系統及急救工具。

揭露隱患，消除風險。

Apple 致力於識別供應商工廠內存在的隱患，避免日後衍生問題。即使是在組裝線建造期間，我們也與工程及營運團隊合作，評估在正式生產時會否出現可能影響工人及環境的問題。不論是在 Apple 還是我們供應商的工廠中，我們都協助這些團隊，制訂出更好的管理制度和解決方案，讓他們可以更積極地解決各種問題。

除了我們的 EHS Academy 外，在 2014 年我們更為接近 1,000 名供應商人員提供培訓，教導他們例如人體工學和化學品管理等方面的知識。同時也有超過 1,900 名 Apple 員工，接受了如何在前往探訪供應商廠房時識別常見危害的培訓。除了定期審核，我們還完成了超過 30 次詳細的安全評估以測定不同類別的危害，當中包括可燃鋁粉塵、易燃物、有毒物質和活性物料。我們會利用這些評估結果，來協助工廠採用更安全的設計佈局，並繼續及早解決和消除各類風險。



審核員在巴西容迪亞伊檢查一間易燃物儲物室。

安全處理化學品

我們一直致力增加工作的透明度，在 2014 年我們首度公佈了我們的《受管制物質規範》(RSS) 清單。該清單重點標示了我們的供應商在生產過程中禁止或限制使用的化學品。為了回應持份者針對苯和正己烷使用狀況提出的問題，我們在 22 家廠房中完成了一項為期四個月的調查，我們最終發現，沒有證據顯示在這些場所中工作的大約 500,000 人，曾因接觸這些化學品而受到危害。在總計 22 間廠房的當中 18 間，我們未有發現任何苯或正己烷物質的蹤跡。而餘下四家工廠中發現的物質含量，也完全在可接受的安全範圍之內。雖然已滿足或超越了國際標準，我們仍決定更新現有的嚴格規定，明確禁止在最終組裝程序中使用上述兩種化學品。



我們在 2014 年首度公佈《受管制物質規範》(RSS) 清單，列明我們的供應商在生產過程中禁止及限制使用的化學品。

為了進一步推動化學品管理，我們也為供應商在最終組裝工廠中使用的化學品發起了全面的監察計劃。這項詳盡的計劃將評估每種化學品的類型，指定其特定用途，並儘可能尋找更環保的替代品。作為監察計劃的其中一環，我們將評估各項重要的控制措施，例如適當的通風設備，個人防護裝備和危害通報機制。完成評估後，我們會協助廠房開始自行管理及監察其化學品的使用。

EHS Academy 課程

種類	課程名稱	必修	選修
基礎	環境範疇識別與評估	✓	
基礎	工作風險分析	✓	
基礎	環境規管合規處理	✓	
基礎	職業健康與安全規管合規處理	✓	
EHS 技能培訓	有害化學物管理	✓	
EHS 技能培訓	防火安全	✓	
EHS 技能培訓	職業安全管理	✓	
EHS 技能培訓	個人防護裝備	✓	
EHS 技能培訓	緊急應變及應對措施	✓	
EHS 技能培訓	事件調查及問題根源分析	✓	
EHS 技能培訓	EHS 檢查與審核	✓	
環境影響技能培訓	固體廢物管理		✓
環境影響技能培訓	水質管理		✓
環境影響技能培訓	空氣污染控制		✓
環境影響技能培訓	環保生產方式		✓
健康及安全技能培訓	熱作業及進入密閉空間		✓
健康及安全技能培訓	上鎖及掛牌程序		✓
健康及安全技能培訓	電氣安全		✓
健康及安全技能培訓	機械安全		✓
健康及安全技能培訓	工業衛生		✓
健康及安全技能培訓	人體工學		✓
總結課程	應變管理	✓	
總結課程	EHS 領導能力	✓	
總結課程	流程安全管理	✓	
總結課程	反思與簡報	✓	

註：參加者必須在 25 個課程中完成 19 個方可畢業。

環境影響

審核員在中國崑山一家印刷電路板工廠中進行污水化驗。

為未來世代，必須保護地球自然資源。

Apple 希望確保所有供應商，不論在美國國內還是全球其他地方，都採用對環境負責的生產程序。因此，我們幫他們提高廠房在能源及用水方面的效益，並協助推行具特定目標的計劃，以保護地球的寶貴資源。

我們 2015 年度的報告中有關環境的重點

- ✓ 進一步將 Clean Water Program 擴展至涵蓋我們排名前 200 位供應商的 50% 總用水量。
- ✓ 協助 13 家供應商節省 5 億加侖淡水。
- ✓ 取錄超過 392 人入讀 EHS Academy，目前涵蓋了近 900,000 名工人。

推行有利環保的措施

與 Apple 有業務往來的供應商都清楚知道，他們必須遵守我們嚴格的環境標準，以妥善管理有害廢料、污水、雨水、邊界噪音和氣體排放，當中的標準往往高於當地法例所要求。

在檢查工廠期間，我們的審核員會檢查許可證明和設備，並抽取化驗樣本，以確保供應商正落實保護環境。如果審核員發現廠房排出未經妥善處理的廢氣與污水，審核員將停止違規的生產程序甚至整條生產線，直至問題被修正為止。Apple 同時也透過調查以及與例如中國公眾環境研究中心 (IPE) 等非政府組織合作，藉此評估供應商的環境風險。IPE 設有一個有關空氣污染及水污染的資料庫，以敦促中國境內的企業為環境違規事件負責。Apple 已經與 IPE 合作，有系統地對出現於資料庫的所有供應商違規事件，進行審核與評估。

在 2014 年，我們從資料庫中搜尋了與我們排名前 200 位的供應商相關的環境事件，當中涵蓋中國境內超過 400 個地點，並從中發現了 30 家廠房內共 49 項違規事件。當中部分事件我們早已著手解決，但也有一些是新的個案。我們與供應商和 IPE 緊密合作，迅速修正上述違規事件，並制定相應行動計劃來徹底解決問題。在 2014 年內，共有 35 間廠房與 IPE 合作解決了 59 項違規事件，並透過 IPE 的處理流程將其記錄撤銷。我們會繼續搜尋該資料庫，找出與修正違規事件。

#1

根據中國公眾環境研究中心 (IPE)，Apple 名列 147 個品牌的首位。



Apple 與環境

[進一步了解 Apple 對環境的不懈努力](#)

為了進一步推動合規的做法，我們還就用水量、氣體排放和廢料管理等事宜，對我們排名前 200 位的供應商進行年度調查。我們利用這些數據來判定所涉及的環境風險，設立具特定目標的培訓、建立工具及計劃，以將我們供應商對環境的影響進一步減低。

培訓管理人員，解決工作環境問題。

Apple 在 2013 年與南京大學、中山大學以及可持續發展社區協會 (Institute for Sustainable Communities) 攜手合作，成立我們的 Environment, Health, and Safety (EHS) Academy，以緩解 EHS 專業人士資歷水平不足這個全球問題。我們的 EHS Academy 是業內其中一個最為全面的 EHS 培訓及教育計劃，協助我們全球供應鏈的中層管理人員提升技能，以妥善處理和主動解決工作地點中的問題。為期 18 個月，涵蓋 19 項課程的計劃要求參加者在所屬廠房完成實踐的計劃案。至今，參加者已推行了超過 870 項有關環境、健康和安全的計劃案。

在 2014 年，有 392 名工作人員入讀 EHS Academy (目前總計有 632 人入讀)，涵蓋超過 216 家供應商廠房。首批參加者已於 2014 年畢業。這些剛完成訓練的 EHS 管理人員現已擁有所需技能，可主動發現與解決他們廠房中的 EHS 風險。

個案研究 保護水道



問題 該廠房位於蘇州，鄰近一個為上海居民提供飲用水的受保護湖泊。這家參與了 EHS Academy 的廠房存有大量化學品，但未設置有效的雨水管理系統。雖然當地法規並無要求實施任何雨水管理機制，但《Apple 供應商行為守則》早已對此有強制規定，包括減少用水量、循環用水，以及避免造成雨水污染。



潛在風險 污染物流入湖泊的風險甚高，一旦發生便會對周邊生態系統造成破壞，甚至有可能影響當地居民健康。



解決方案 該名 Apple EHS Academy 的參加者發現了廠房雨水管道的污染風險，並判斷了優先級別；繼而設置濾網與障礙物，避免化學品倉庫可能帶來的污染；雨水渠排水口也安裝了緊急閘門，保護當地供水不受排污及其他污染物影響。



成果 參與 Apple EHS Academy 計劃案之後，該廠房目前會定期測試雨水排放，並能自行解決所找到的問題。



第三方審核員在中國崑山一家印刷電路板工廠中，進行污水化驗。

保護水源清潔

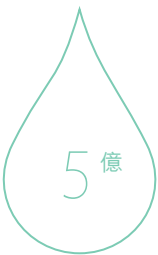
水是世界上最珍貴和有限的資源，每個人都應該盡己所能，節約用水。透過我們的 Clean Water Program, Apple 協助大量用水的供應商找出相應措施並落實執行，減少他們的淡水用量。同時，為了避免未經妥善處理的污水造成環境污染，我們亦與供應商合作，改善與建立他們的污水管理機制。自 2013 年開始試行以來，該計劃的覆蓋範圍已從原有的 13 家供應商廠房增至目前的 49 家。目前，Clean Water Program 每年涵蓋 590 億加侖的淡水用量，相當於 89,000 個奧運會規格泳池的容量，這數量約為我們排名前 200 位供應商廠房淡水總用量的 50%。

在 2014 年，參加了 2013 年度試行計劃的 13 家供應商，在過往 12 個月內透過 Clean Water Program 發展及推行了各種回收用水與循環再用措施，從中節省了約 5 億加侖的淡水。

每家參與了 Clean Water Program 的廠房均接受評估，並計算出表現得分，當中會考慮各種因素，例如用水量、污水管理、污水處理設施 (WWTF) 表現及監測狀況、WWTF 的運作及維護、雨水管理以及有害廢料管理機制。為廠房評估之後，Apple 便與各供應商廠房合作，度身訂造出相應的改善計劃。參與試行計劃的廠房自 2013 年以來，表現得分平均提升 15%，當中過半廠房均已達到他們定下的表現得分目標。

「透過一系列定期評估，Apple 協助我們推行了多項對策，包括安裝水錶，制定節約用水宣傳計劃，建立污水回收處理機制及架設妥善的雨水渠。亦正因如此，我們節省了 10% 的用水量。」

Colin Li, EHS 及可持續發展總監, BU Mobile Devices & Substrates, AT&S



在 2014 年，13 家參加了 2013 年試行計劃的供應商總計節省了 5 億加侖的淡水。

審核結果

Apple 的供應商必須遵守《Apple 供應商行為守則》方可與我們合作。我們亦不斷提升問責要求，依照《Apple 供應商行為守則》來加強《供應商責任標準》；這一直是業內其中一套最為嚴格的準則，很多時甚至高於當地法例所要求。我們會主動探究是否有問題存在，並予以修正。違規狀況於每次審核都時有發現，我們會視之為契機，與供應商合作改善工作條件和保護環境。

我們的審核與修正措施正見成效。在 2014 年接受了第二次審核的廠房取得的評分，較初次接受審核的廠房高 25%。而接受過三次或以上審核的廠房取得的評分，更較初次接受審核的廠房高 31%。

在 2014 年，我們在 633 家廠房完成了合規審核，數量較 2013 年增長 40%。在 2014 年的審核中，初次審核佔其中三分之一。我們使用了一套較去年更為仔細的表現指標，為所有廠房完成了評估。我們因應地理位置與貨品風險、內部團隊或外部持份者提出的疑慮、過往審核成績以及修正措施成效，為審核工作劃分出不同的優先級別。

Apple 審核員與第三方專家一起，在供應商廠房內實地完成 Apple 審核。Apple 與每家廠房的高級管理層攜手合作，檢視調查結果與制訂修正行動計劃 (CAP)，以妥善解決違規事件。Apple 審核員更與商務團隊主動監察修正進度，每隔 30、60 與 90 日調查階段成果，或直至調查發現的問題告終為止。

最嚴重的違規行為均被視作核心違規事件。當中例子包括僱用未適齡勞工或非自願勞工、偽造文件、威脅或報復參與審核的工人，以及對環境造成嚴重影響的情況。所有核心違規事件均直接通報 Apple 和供應商的高級管理層，並且必須立即著手解決。有需要時，我們更向當地的有關當局報告這些核心違規事件。曾出現核心違規事件的供應商都被列入試用名單中，直到下次能夠順利通過審核為止。試用期間我們會密切留意問題的狀況，如果我們認為該供應商並無盡力改變現狀，便會終止雙方的合作關係。至今，我們已終止了與 18 家供應商的合作關係。

假如供應商需要額外的協助，以解決 CAP 以外的問題或核心違規事件，又或廠房擁有大量工人或問題廣泛存在於各個領域，Apple 便會提供多項計劃與培訓課程，務求進一步改善供應商的責任承擔能力，並制訂長期解決方案。

Apple 就以下範疇對供應商進行審核，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。我們就總體合規之做法比率，以及供應商管轄上述範疇的管理制度，按每個子類別予以評分；例如供應商是否有採用構成歧視的聘用方式，以及其管理機制是否能有效避免這類歧視行為。我們在以下篇幅中，報告了最具代表性或最廣泛存在的問題，以及我們如何協助供應商解決問題，務求令同類事件不會再度發生。我們已依照 2014 年生效的加強版《供應商責任標準》，更新了下列各個類別。由於眾多因素，逐年比較其實頗為困難。我們不斷加強《供應商責任標準》，深入供應鏈中進行審核，同時繼續將新的供應商納入我們審核程序中。大多數調查發現的問題，均來自首次接受 Apple 審核的供應商。與供應商合作取得各項進展令我們感到自豪，我們同時明白這方面的工作永無止境。

勞工權益與人權

種類	合規之做法比率	管理系統合規比率
反歧視	88%	82%
反騷擾與虐待	85%	82%
防止聘用非自願勞工	85%	84%
防止聘用未適齡勞工	95%	92%
保護青少年工人	79%	73%
工時*	92%	*
薪酬、福利與合約	72%	70%
結社自由與集體談判權	96%	94%
申訴機制	88%	87%
保護實習學生	67%	64%
整體合規比率	81%	78%

* 在測量過程中我們追蹤了供應鏈中超過 110 萬名工人的每週實際工時，同時每月發表數據。正因為這些努力，令我們的供應商於 2014 年在所有工作週中達至平均 92% 合規，所有工人的平均每週工時低於 49 小時；就每週工作最少 40 小時的工人而言，平均每週工時則為 55 小時。於此詳閱我們的工時計劃。

有關勞工權益與人權的重要發現

反歧視

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商不得基於年齡、傷健障礙、族群身份、性別、婚姻狀況、國籍、政治取向、種族、宗教、性取向、性別認同、工會會籍及其他受到國家或地區法例保障的個人狀況，在招聘程序或其他聘用措施中歧視任何工人。除非是因應適用法例或規管之要求，又或在審慎考慮到工作安全的情況下，否則供應商不應要求進行驗孕測試或醫療檢查，同時亦不應基於測試結果不當地歧視應徵者。

調查結果

24 家廠房被發現基於懷孕狀況歧視工人。

20 家廠房在法例並無強制要求下，於聘用前規定員工必須進行身體檢查。

修正措施詳情

即使當地法例容許，我們仍將這些措施定性為歧視行為。所有違規的供應商已被要求必須立即停止歧視行為，並推行反歧視管理措施。我們亦已要求供應商為相關員工提供額外培訓。

保護青少年工人

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商可聘用高於適用法定最低工作年齡但未滿 18 歲的青少年工人，但須確保他們的工作不會為其帶來健康、安全或道德層面上的傷害，並須同時符合國際勞工組織《最低年齡公約》（第 138 號公約）的要求。供應商不得要求青少年工人超時工作或在夜間工作。

調查結果

73 家廠房被發現違反規定，要求青少年工人超時工作或在夜間工作。

修正措施詳情

我們的守則要求供應商為青少年勞工提供特殊待遇。違反此項規定的廠房已被要求制訂管理措施，停止安排青少年工人超時工作或在夜間工作，或將青少年工人轉移至按正常時間表工作的職位。此外，廠房亦須為生產線管理人員及負責計劃生產的職員提供青少年工人工時要求的培訓。

薪酬及福利

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應按法定的額外時薪，為工人補償超時工作的工資。供應商應讓所有工人了解薪酬架構和支薪期，準時支付正確數額的薪金，同時不應以剋扣薪酬作為紀律處分。

調查結果

105 家廠房未有按法例規定向工人支付足夠超時工作補償。

修正措施詳情

我們發現，這些問題通常源於缺少有效機制記錄例如假期期間這類複雜的支薪期，又或廠房錯誤理解相關法例。所有違反規定的廠房均須向工人支付超時工作補償，總金額接近 853,000 美元。有接近三分之一的問題源於錯誤計算假日薪酬。譬如，假設週三是國家的法定假日，工人在週二傍晚 6 時開始夜班工作，並在次日凌晨 2 時下班；在此情況下，當地法例可能要求其最後 2 小時的工作應按假日薪酬支薪，而不是按普通的夜班超時工作薪酬支薪。造成這些問題的原因還包括，例如廠房使用錯誤的公式來計算超時工作時間，允許工人以超時工作交換私人假期，又或計算超時工作時將近日調高的最低工資錯誤計算。

薪酬及福利

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應確保所有工人的薪酬與福利不低於法定要求。

調查結果

18 家廠房未有向工人支付法定最低工資

修正措施詳情

違反最低工資規定的事件並不常見，我們要求供應商向工人償還應支付的薪酬。調查結果中，大多數問題源於試用期內的薪金未符合最低工資標準，以及未有在政府提高最低工資的當月支付正確薪金。償還之基本薪金總額已達 24,000 美元。

薪酬及福利

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商不應擅自扣減工人的薪金，除非是在適用法例與規管要求的情況下，例如稅金與社會保險。

調查結果

94 家廠房未有向工人提供足夠社會保險。

修正措施詳情

我們已要求廠房向所有員工提供社會保險，並定期檢查員工的社會保險狀況。

有關勞工權益與人權的核心違規事件

防止聘用未適齡勞工

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商聘用的工人年齡不應低於 15 歲或適用的最低法定年齡，以較高者為準。供應商可提供符合國際勞工組織《最低年齡公約》（第 138 號公約）第 6 條要求的合法工場學徒計劃作為教育福利，或提供符合國際勞工組織《最低年齡公約》（第 138 號公約）第 7 條要求的簡單工作。

調查結果

6 家廠房被發現聘用了未適齡勞工。

修正措施詳情

未適齡勞工在 2014 年佔受審核工人總數的 0.001%，但即使只有一宗個案我們也絕不會姑息。我們發現了 12 宗現有個案，以及 4 宗過往個案（即工人被聘用時未達適齡標準，但在審核進行時已滿足最低法定就業年齡要求）。Apple 強制實施的修正程序，包括供應商必須將少年工人送返校園，資助他們繼續學業，並繼續發放相當於他們受聘時應得的薪酬。我們更定期跟進，確保這些少年工人能繼續接受教育，而供應商亦有繼續履行其財務責任。

[於此詳閱我們的防止聘用未適齡勞工計劃](#) >

防止聘用非自願勞工及人口販賣

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商無論是直接或透過第三方機構招聘外籍合約工人，都應負責支付所有招聘相關的費用與開支。

調查結果

15 家廠房被發現曾向工人濫收招聘費用與開支。

修正措施詳情

廠房如被發現對外籍合約工人濫收招聘費用，不論是通過其內部招聘人員還是第三方勞工中介，均將視作核心違規事件。Apple 已要求所有違規的供應商向外籍合約工人提供全額賠償，2014 年賠償總額為 396 萬美元，自 2008 年至今總額已達 2,096 萬美元。我們亦要求供應商推行新的聘用機制，以防止同類事件再度發生。我們在 2014 年就抵償勞工事宜完成了 70 次的專門調查，並全數審核了我們排名前 200 位廠房中所有已聘用外籍合約工人的廠房。

健康與安全

種類	合規之做法比率	管理系統合規比率
職業健康安全及危害預防措施	70%	61%
針對緊急情況的預防、準備及應對程序	61%	52%
人體工學	69%	66%
工作及生活環境	83%	79%
健康與安全訊息的傳遞	55%	42%
健康與安全許可	52%	44%
突發事件管理	77%	73%
整體合規比率	70%	63%

有關健康與安全的重要發現

避免職業意外

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應透過危害消除、工程控制及/或行政控制的優先程序，識別、評估和管理職業健康與安全危害。供應商應為工人提供與職位相關、保養完善的個人防護裝備，並提供正確使用的指引。

調查結果

129 家廠房缺乏足夠機器防護設施 (例如印壓或切割機器未有足夠的遮蓋，或運輸帶未有足夠保護裝備)。

修正措施詳情

即使廠房中只有一部機器缺乏足夠防護設施，我們也會視為一個違規紀錄。對於被發現缺乏足夠機器防護設施的廠房，其修正程序包括加入必需的防護設施、進行定期檢查，並修訂安全要求和管理措施。我們已要求廠房為操作員及工程人員提供有關機械安全及安全操作程序的培訓。我們更透過 Apple 的 EHS Academy 課程，就此問題提供了更多培訓。

[於此詳閱有關 EHS Academy >](#)

避免職業意外

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應透過危害消除、工程控制及/或行政控制的優先程序，識別、評估和管理職業健康與安全危害。供應商應為工人提供與職位相關、保養完善的個人防護裝備，並提供正確使用的指引。

調查結果

118 家廠房仍未實行或未有妥善執行上鎖/掛牌 (LOTO) 制度。

修正措施詳情

雖然 LOTO 制度並非工廠營運的法定要求，Apple 仍規定供應商必須執行這套最佳實務守則。LOTO 是一套應當施行的上鎖與掛牌管理系統，例如在機械保養期間，應有充足措施避免有人意外啟動該機器。我們已要求所有違反我們 LOTO 規定的廠房，制訂和執行 LOTO 管理和檢查程序，並為相關員工提供培訓。

避免職業意外

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應透過危害消除、工程控制及/或行政控制的優先程序，識別、評估和管理職業健康與安全危害。供應商應為工人提供職位相關、經妥善保養的個人防護裝備，並提供指引協助相關人員正確使用。

調查結果

102 家廠房未有配備或錯誤使用例如口罩或防毒面具等針對化學品危害的個人防護裝備 (PPE)。

修正措施詳情

Apple 已要求廠房進行工作站風險分析，評估所需 PPE 裝備類型，並立即向工人提供適當 PPE 裝備。我們亦已要求廠房為主管與工人提供足夠培訓，讓他們能夠正確穿戴所提供的 PPE 裝備，並要求主管負責確保工人正確使用 PPE 裝備。除了實施修正程序外，我們更透過 Apple 的 EHS Academy 課程，就這些發現提供了更多培訓。

[於此詳閱有關 EHS Academy >](#)

避免職業意外

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應透過危害消除、工程控制及/或行政控制的優先程序，識別、評估和管理職業健康與安全危害。供應商應為工人提供與職位相關、保養完善的個人防護裝備，並提供正確使用的指引。

調查結果

158 家廠房未有為其廠房設施或建築物取得結構安全的許可、檢驗報告或認證。

修正措施詳情

我們的審核發現，不少問題均是源於當地規管程序的延誤。在這些個案中，作為審核修正計劃的一部分，我們已要求供應商提供證明文件，以證實他們已在獲取許可或認證的程序中。未取得適當的監管機構許可，僅表示政府在本層面上監管不足及文件申請程序尚未完成，並不一定意味著該廠房存在危害問題或工人正身處危險當中。

針對緊急情況的預防、準備及應對程序

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應識別與評估可能發生的緊急情況，並須針對不同個案，制訂與實施緊急應變計劃和應對措施，減少對生命、環境與財產的損害。

調查結果

143 家廠房內至少有一個緊急出口、樓梯井、逃生通道或走廊被阻塞。

76 家廠房的緊急出口被鎖上。

修正措施詳情

即使廠房中只有一道門被阻塞，我們也會視為一個違規紀錄，這亦是有大量廠房被視為違規的原因。所有廠房已被要求清除阻塞出口的障礙物，或安裝缺少了的出口標示、緊急照明燈及逃生路線圖；進行實際改動以確保出口通道暢通無阻；並制訂機制以管理類似風險。

針對緊急情況的預防、準備及應對程序

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應識別與評估可能發生的緊急情況，並須針對不同個案，制訂與實施緊急應變計劃和應對措施，減少對生命、環境與財產的損害。

調查結果

275 家廠房缺乏足夠緊急應變演習計劃 (例如常規消防演習，以及化學品洩漏演習等專門應急措施)。

修正措施詳情

雖然這項規定往往高於當地法例要求，Apple 仍要求廠房在生產與公用地方內，每隔半年為所有不同輪班時段的工人進行火警疏散演習。廠房必須為全面的疏散演習制訂年度計劃，並有足夠次數的演習以滿足要求，例如應確保包括夜更工人在內的所有工人都能參與演習。緊急事件的應對準備仍是我們的重點優先工作，因此我們亦設有長期計劃，協助供應商更充分準備應對緊急狀況。

宿舍及膳食

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應為工人提供清潔的洗手間設施、可飲用水及衛生的煮食及食物儲存設施。供應商或第三方中介提供的宿舍必須清潔及安全，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。

調查結果

123 家廠房的宿舍內缺少適當或正常運作的煙霧探測器。

修正措施詳情

儘管當地法例可能未有要求在宿舍安裝煙霧探測器，但 Apple 的《供應商責任標準》仍有此規定。大多數被發現違規的廠房，都是在缺少法例規管的情況下，未有在新建的宿舍裝設煙霧探測器。我們已規定違規的廠房必須在所有宿舍內安裝煙霧探測器。

環境影響

種類	合規之做法比率	管理系統合規比率
有害物質管理與管制	72%	65%
污水管理	73%	67%
雨水管理	67%	57%
氣體排放管理	71%	65%
固體廢物管理	85%	77%
環境許可證明	65%	60%
避免污染與減少資源使用	94%	92%
邊界噪音管理	88%	83%
整體合規比率	76%	69%

有關環境影響的重要發現

有害物質管理與管制

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應制訂一套系統化措施，用以識別、管理、減少並以負責任的方式處置或回收有害物質。供應商為 Apple 生產及提供任何貨品時，應遵守 Apple 的《受管制物質規範》。供應商亦應制訂一套系統化措施，用以識別、管理、減少並以負責任的方式處置或回收無害廢料。

調查結果

11 家廠房被發現有使用受管制物質。

修正措施詳情

我們已要求所有違反受管制物質規定的廠房，停止在生產過程中使用受管制物質，並尋找可接受的替代品。上述問題未有涉及任何一家最終組裝工廠。我們在 2014 年開始於最終組裝工廠發起全面的化學品監察計劃，並會繼續將這項化學品管理計劃推廣至供應鏈內其他廠房。

有害物質管理與管制

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應制訂一套系統化措施，用以識別、管理、減少並以負責任的方式處置或回收有害物質。供應商為 Apple 生產及提供任何貨品時，應遵守 Apple 的《受管制物質規範》。供應商亦應制訂一套系統化措施，用以識別、管理、減少並以負責任的方式處置或回收無害廢料。

調查結果

83 家廠房未有為有害物質設置二次密封措施。

71 家廠房未有為有害物質設置足夠的二次密封措施（still checking the meaning）

修正措施詳情

針對這項調查發現的審核修正要求，包括供應商必須按照我們的《供應商責任標準》來實施密封措施。廠房必須在處理、儲存及運輸有害物質的範疇上，評估環境影響風險。我們要求廠房正確地裝配現有的密封措施，或增加更多的二次密封措施，以避免物質洩漏或傾瀉，並為二次密封措施進行定期保養，以及進行實地檢查以確保裝備正常運作。

氣體排放管理

《Apple 供應商行為守則》之要求

就營運過程中出現並會對環境造成危害的氣體排放，供應商應予以識別、管理、減少並以負責任的方式加以控制。供應商應定期監察氣體排放控制系統的表現。

調查結果

134 家廠房未有監察或並未妥善監察生產程序中涉及的氣體排放。

修正措施詳情

我們已要求廠房聘用合資格外判商以監察氣體排放，如發現排放未達標準便須採取修正行動。被發現違規的廠房更須推行進一步的修正措施，包括將氣體排放處理設施升級，或按需要調整營運程序。

環境許可證明與報告

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應申請、更新及遵守所有必需的環境許可證明。供應商應遵守適用許可證明及規定中的報告要求。

調查結果

34 家廠房未能提供環境影響評估 (EIA) 報告。

48 家廠房未能提供環境影響評估 (EIA) 報告的核准證明。

修正措施詳情

我們已要求廠房必須事先獲得環境許可證明，方可開始新的建築工程、擴建及改建現有場地。現有營運項目如仍未獲許可證明，廠房必須透過持牌外判商準備 EIA 報告以獲得齊全的環境許可證明，然後向當地的環境保護機構申請批准有關的建築及/或營運。由於辦理許可證明需時，廠房必須制訂完整的時間表，並定期向 Apple 報告進度或延誤狀況。

有關環境影響的核心違規事件

環境許可證明與報告

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應申請、更新及遵守所有必需的環境許可證明。供應商應遵守適用許可證明及規定中的報告要求。

調查結果

3 家廠房被再次發現未有獲取或未有足夠的環境影響評估核准證明 (EIA 核准證明)。

修正措施詳情

我們已要求廠房聘用已獲認證的第三方人員，因應新的生產場地編寫 EIA 報告。其中包括分析環境影響及建議廢料處理方式，以滿足法定的環境要求。在 EIA 報告完成後，廠房必須將最新的 EIA 報告重新提交至當地的環境保護機構，以作檢查和批核。在正式獲得 EIA 核准證明前，這些廠房不得在新的場地進行生產業務；我們亦要求在 EIA 批核期間，生產業務必須轉移至其他已獲許可的場地進行。

氣體排放管理

《Apple 供應商行為守則》之要求

就營運過程中出現並會對環境造成危害的氣體排放，供應商應予以識別、管理、減少並以負責任的方式加以控制。供應商應定期監察氣體排放控制系統的表現。

調查結果

5 家廠房有排放未經妥善處理的廢氣。

修正措施詳情

違規工廠內產生廢氣的生產線被強制暫停運作，並已加裝處理裝備以過濾排出的氣體，同時實施氣體監察機制，確保氣體排放滿足法定要求。

污水與雨水處理

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應按適用法例及規管要求，在排放前監察、控制及處理營運過程中產生的污水。

調查結果

7 家廠房將未有妥善處理的污水直接排放至雨水渠或城市生活污水渠。

修正措施詳情

違反此規定的廠房暫停了所有產生污染的生產程序。這些廠房已推行污水收集及處理措施，包括安裝污水管道系統。

道德操守

種類	合規之做法比率	管理系統合規比率
商業誠信	93%	90%
資料披露	97%	96%
保護舉報人與匿名投訴者	89%	87%
保護知識產權	95%	92%
整體合規比率	93%	91%

有關道德操守的核心違規事件

公開資訊

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商應按照適用的法例及規管以及普遍行業慣例，準確記錄與披露各種有關其商業活動、組織架構、財務狀況及營運表現的資訊。

調查結果

15 家廠房提供了偽造的考勤記錄、支薪文件或工時記錄。

修正措施詳情

Apple 立即將違反規定的廠房列入試用名單中。我們已要求供應商提供真實的記錄以成功完成審核。我們也檢查了供應商的管理機制，以評估其道德守則及溝通策略。

同意審核與評估

《Apple 供應商行為守則》之要求

供應商必須允許 Apple 及/或 Apple 指定的第三方人員定期評估供應商的廠房與營運，連帶其分包商及下一層的供應商亦包括在內，只要它們有供應貨品或服務予 Apple 以供 Apple 本身或 Apple 產品使用。

調查結果

1 家廠房的管理層拒絕向審核團隊提供必需的文件與記錄，並在審核過程中藏匿了過往記錄。

修正措施詳情

廠房被要求接受第三方專家的獨立審核，並連同 Apple 審核員一起實地進行。在向高級管理層通報及與之討論後，供應商已提供了所有要求的必需資料，令審核得以順利完成。而供應商事後亦被我們列入試用名單中。

管理系統

種類	管理系統合規比率
承諾	79%
管理層的責任及承擔	60%
管理系統	100%
文件檔案與記錄	85%
培訓及溝通	79%
工人的回應及參與	92%
修正行動程序	79%
整體合規比率	75%

更多資訊

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