



Apple 공급망에 속한 사람과 환경

2021년도 연간 경과 보고서



마스크를 착용하지 않은 협력업체 직원들을 담은 사진은 모두
코로나19 팬데믹 전에 촬영되었습니다.

“Apple은 첨단 기술
기업이지만, 우리는 우리가
만드는 기기가 인간의
상상력으로 고안되고,
인간의 손으로 만들어지며,
인간의 삶을 개선하기 위해
존재한다는 사실을 항상
유념합니다.”

—Tim Cook, CEO

Sabih Khan이 전하는 말

올 한 해만큼 우리에게 많은 역경과 함께, 많은 교훈을 준 해도 없었습니다. 코로나19는 우리가 생활하고 일하는 방식을 완전히 바꿔놓았습니다. 그리고 우리가 하는 모든 일에 있어 무엇보다 사람들의 건강을 최우선으로 놓는 것이 얼마나 중요한지를 다시금 각인시켜주었습니다.

Apple이 발표하는 'Apple 공급망에 속한 사람과 환경(People and Environment in Our Supply Chain)' 연례 보고서는 우리가 지난 한 해 동안 얻은 성과와 교훈을 공유하는 장입니다. 하지만 저는 먼저 Apple 협력업체 글로벌 네트워크와 우리 팀들에 감사의 말을 전하고 싶습니다. 여러분들은 서로의 건강을 돌보고, 모든 난관을 혁신으로 돌파했습니다. 또한, 모두가 그 어느 때보다 절실하게 첨단 기술에 의지해야 했던 시기에 이를 우리 사용자들에게 제공하는 데 일조했습니다.

이 같은 혁신은 그저 소소한 수준이 아니었습니다. Apple과 협력업체들은 우리가 일하고, 제조하고, 제품을 세계와 공유하는 방식을 모두 세세하게 재구성했습니다. 그와 동시에 마스크와 안면 가리개 수천만 개를 만들기 위해 생산 라인에 투자하고 그 규모를 확장했을 뿐만 아니라, 팬데믹의 최전선에서 고생하는 응급 의료진과 구호 활동에 힘을 보태는 등 전력을 다해 코로나19 대응 활동을 지원했습니다.

우리는 보고서 한 편에 모두 담아내기 힘들 만큼 많은 교훈을 얻었고 다양한 프로토콜을 시행했습니다. 우리는 코로나19

초기부터 협력업체들과 긴밀히 협업하여 직원들의 건강을 최우선으로 고려해 공정을 재설계했습니다. 그 예로 사회적 거리 두기를 실천할 수 있게 공장 레이아웃을 재구성했고, 밀집도를 제한하기 위해 유연근무제를 채택했으며, 심층 소독을 빈번하게 실시하는 프로토콜을 시행했습니다. 또한, 현장에서 코로나 진단 검사를 실시했고, 마스크와 안면 가리개 및 소독제와 같은 필수 의료 물품을 전 세계적으로 배포했습니다.

이 모든 과정에서 공급망의 각 단계에 속한 모든 직원의 건강과 안전을 지키기 위해 포괄적인 접근 방식을 취했습니다. 우리 팀들은 협력업체들과 긴밀히 협업해, 작업 공간과 직원 사택이 밀집도와 사회적 거리 두기에 대한 엄격한 기준을 충족하는지 확인했습니다. 협력업체 직원들이 선호하는 언어로 건강 및 안전 정보도 제공했습니다. 그리고 팬데믹 내내 협력업체들이 안전하게 조업을 재개함에 따라, Apple 팀들은 꾸준히 제조 시설을 방문했고, 건강 및 안전 보호 관행을 평가했으며, 협력업체들과 협업하여 혁신하고 새로운 상황에 알맞게 변화해왔습니다.



Sabih는 '환경 및 공급망 혁신(Environment and Supply Chain Innovation)'을 비롯해 Apple의 전 세계 공급망을 이끌고 있습니다.

우리는 이 과정에서 배운 내용을 기반으로 교육, 전담 대응팀, 감염병 보고 시스템 등 우리가 계속해서 장기적으로 운영할 계획인 항목들을 담아 '협력업체 행동 수칙(Supplier Code of Conduct)'을 업데이트했고, '감염병 대비 및 대응에 관한 협력업체 책임 기준(Supplier Responsibility Standards on Infectious Disease Preparedness and Response)'을 새롭게 마련했습니다. 이에 그치지 않고 우리는 우리가 배운 교훈을 동료 업체들과 즉각적으로 공유해야 할 필요성 또한 절감하여 '책임감 있는 비즈니스 연합(Responsible Business Alliance)'에 소속된 170개가 넘는 회원사들에 우리가 제작한 팬데믹 대응 도구를 제공하는 등 지원을 아끼지 않았습니다.

사람들의 건강에 중점을 둔 전 세계적인 노력과 더불어, 우리는 노동권과 인권을 가장 높은 수준으로 보장하기 위해 책임을 다하는 필수적인 일 역시 조금도 소홀히 하지 않았습니다. 우리는 협력업체들과 국제 노동권 단체의 모범 관행 및 리소스를 공유했고, 협력업체 행동 수칙의 기준들을 재천명했으며, 협력업체 직원 250,000명 이상과 그들의 직장 내 경험에 대해 직접 면담을 진행했습니다. 우리의 기준이 충족되지 않은 몇 가지 사례의 경우, 관련된 모든 당사자들에게 조속히 해결책을 제공했습니다. 이 중에는 협력업체와 비즈니스를 중단하고, 향후 이 같은 위반이 재발하지 않도록 조치를 취한 경우도 있었습니다. 이처럼 책임은 언제나 우리가 하는 일의 중대한 축이자 발전의 주요 동인입니다.

이 모든 복잡다단함 속에서 올해 이룬 혁신을 되돌아보면 그저 놀라울 따름입니다. 우리 협력업체들은 최초의 5G iPhone, Mac에 탑재된 완전히 새로운 M1 칩, 차세대 Apple 제품들과 같은 혁신을 이루는 데 이바지함으로써 우리 고객들이 코로나19로 인한 격리에도 불구하고 건강을 유지하고, 세상과 소통하고, 창조적인 일을 하고, 학습을 이어나갈 수 있게 도왔습니다. 우리는 전 세계 경제가 얼마나 서로 긴밀하게 연결되어 있는지 그리고 이렇게 어려운 여건 속에서 기업들이 기회와 혁신, 회복의 원천이 되어 주는 것이 얼마나 중요한 일인지 다시 한번 깨달았습니다.

코로나19 대응에 총력을 기울이는 와중에도 우리는 오랫동안 수행해온 과업인, 공급망에 속한 사람들을 지원하고 그들의 권리를 증진하는 일에서 성과를 이루어냈습니다. 2020년 우리 팀들은 우리의 행동 수칙이 제대로 지켜지는지 확인하기 위해 협력업체들을 대상으로 53개국에서 총 1,121건의 평가를 실시했습니다. 올해 기준으로 협력업체 직원 2,100만 명 이상이 권리 교육을 받았으며, 교육, 능력 개발, 역량 강화 강좌를 수강한 직원은 460만 명에 이릅니다. 우리는 협력업체들을 지원하는 직업 중개소들을 지도화하고, 유엔 '국제 이주 기구(International Organization for Migration)'와 함께 개발한 '책임감 있는 채용 툴킷(Responsible Labor Recruitment Toolkit)'을 통해 리소스와 교육을 제공하는 등, 채무 담보 노동을 방지하기 위한 노력도 계속 이어나갔습니다. Apple은 강제 노동에 대해 무관용 원칙을 고수하며, 우리가 수행하는 모든 평가에서 강제 노동의 증거를 샅샅이 찾습니다. 코로나19 팬데믹이 지속되는 동안에도 이런 평가 활동을 협력업체 직원들과 진행한 면담 및 독립 감사와 함께 끊임없이 실시했으며, Apple 생산 라인에서 비자발적 노동의 증거는 단 한 건도 찾을 수 없었습니다. 그리고 우리는 계속해서 우리의 모든 일에 노동권 및 인권, 직장 내 보건 및 안전, 환경 보호를 위한 가장 엄격한 기준들을 세워 시행했습니다.

우리는 환경 부문에서도 괄목할 만한 진전을 이루어냈습니다. 작년에 우리는 탄소 중립 기업이 되었으며, 공급망 전체와 Apple 제품 수명 주기에 걸쳐 탄소 중립을 달성할 것을 약속했습니다. 그리고 현재까지 산업 전반과 전 세계를 통틀어 우리 협력업체 110곳 이상이 모든 Apple 제조 공정을 100% 재생 가능 에너지로 전환하겠다고 약속했습니다. 우리는 책임감 있는 광물 확보 분야에서 업계를 선도하는 한편, 재활용 및 재생 가능 소재 분야에서도 새로운 혁신을 제시하면서, 언젠가는 지구에서 그 어떤 자원도 채취하지 않고 제품을 만들겠다는 목표에 계속 다가갔습니다. 모든 협력업체의 주요 제품 최종 조립 시설이 100% 제로 폐기물 인증을 받으면서, 그 목표를 향해 큰 진전을 달성했습니다.

이 모든 일은 우리 공급망의 강력한 파트너십과 팀워크가 없었다면 불가능했을 것입니다. 우리 공급망의 노고, 혁신 그리고 강인함 덕분에 우리는 놀라운 기술을 전 세계와 공유할 수 있습니다. 어느 한 기업이 홀로 전 지구적 난관들을 해결할 순 없겠지만, 우리 공급망이 앞으로 훨씬 더 큰 변화를 불러일으킬 연못의 잔물결과도 같은 역할을 할 수 있기를 바랍니다.

만일 개선할 방법을 찾지 못하고 있다면, 이는 충분히 살펴보고 있지 않기 때문이라는 전제하에 우리는 항상 행동해왔습니다. 지난 한 해 동안 우리는 우리가 하는 모든 일에 걸쳐 혁신을 일궈내고 새롭게 변화해야만 했습니다. 인간의 건강, 존엄성 그리고 모두가 가진 기본권에 대한 존중에 있어 계속해서 최고의 기업이자 공급망이 될수록 끊임없이 노력하는 것이야말로, 한 해 동안 배운 교훈을 새기는 최고의 방법이라고 생각합니다.

—Sabih Khan

목차

2020 리뷰

2020: 숫자로 보는 성과
2020: 발전에 박차를 가하다

01

협력업체에 대한 책임

전 세계적인 기회
가장 높은 기준
모든 단계에서의 책임
전 과정에 심는 우리의 가치관
파트너들과의 협업

02

노동권 및 인권

Apple 인권 정책
노동권 및 인권 보호
책임감 있는 채용
책임감 있는 자재 확보

03

보건, 안전 및 웰빙

코로나19 팬데믹에 맞선 우리의 대응
안전 문화
제조 과정에 더 스마트한 화학물질 사용 촉진
보건 및 웰빙 프로그램

04

교육 및 전문성 개발

미래의 직업을 위한 성장의 기회 제공

05

환경

우리의 환경 보호 전략
탄소 중립 공급망 구축
에너지 효율 향상
재생 가능 전기로의 전환
직접 배출 저감
물 책임관리 장려
제조 과정의 폐기물 근절

06

협력업체 성과 및 개발

우리의 평가 절차
평가 결과 이해
협력업체 성과 측정
개선을 위한 우리의 노력

07

Additional Resources

Additional resources
Aligning with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights
Supplier COVID-19 Health and Safety Guidance
COVID-19 Supplier Survey
Supplier COVID-19 Labor and Human Rights Guidance

2020

리뷰

2020: 숫자로 보는 성과

<p>노동권 및 인권</p>	<p>470+ 고위험 국가 10곳에 걸쳐 지도화한 직업 중개소 수</p>	<p>\$3,240만 2008년 이후 협력업체들이 직원 36,980명에게 상환한 취업 수수료 합계</p>	<p>보건, 안전 및 교육</p>	<p>#1 소비자 가전 기업 최초로 미국 환경 보호국(EPA) 주관 '올해의 안전한 선택 파트너상(Safer Choice Partner of the Year Award)' 수상</p>	<p>100% 승인된 안전한 세정제 및 탈지제만 사용하는 최종 조립 시설 비율</p>
<p>254,265 직장 내 경험에 대한 면담에 직접 참여한 협력업체 직원 수</p>	<p>2,150만 2008년 이후 자신의 권리에 관한 교육을 받은 협력업체 직원 수</p>	<p>24 Apple의 지원을 받은 인권 및 환경 보호 단체 수</p>	<p>80% 지출 규모 최상위 협력업체 중에서 화학물질 안전 발자국을 공개한 비율</p>	<p>198만 Apple의 보건 및 웰빙 교육 프로그램에 참여한 협력업체 직원 수</p>	<p>460만+ 2008년 이후 교육, 전문성 개발, 역량 강화 강좌에 참여한 직원 수</p>
<p>환경</p>	<p>900,000+ 2020회계연도에 에너지 효율 증진 노력으로 Apple 공급망이 배출을 감축한 연간 탄소당량(단위: 톤)</p>	<p>410억+ 2013년 이후 절약한 담수의 양 (단위: 갤런)</p>	<p>협력업체 성과</p>	<p>1,121 2020년에 실시한 평가 건수 (협력업체 평가 842건 + 제련소 및 정제소 평가 279건)</p>	<p>53 평가가 실시된 국가 수</p>
<p>110+ 100% 재생 가능 에너지를 사용해 Apple 제품을 만들기 로 약속한 협력업체 수</p>	<p>13 2018년 이후 '물 책임관리 동맹(Alliance for Water Stewardship)' 인증을 획득한 협력업체 사업장 수</p>	<p>165만 2015년 이후 비매립 방식으로 처리한 폐기물의 양(단위: 톤), 2020년 비매립 방식으로 처리한 폐기물의 양은 400,000톤</p>	<p>83% 고득점 협력업체 시설 비율, 5년 동안 36%p 증가</p>	<p>100% 확인된 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금, 코발트, 리튬 제련소 및 정제소의 외부 감사 참여율</p>	<p>8% 수칙 관련 위험 요소에 대한 평가를 받은 협력업체 후보 중 우리 공급망에 합류하지 못한 비율</p>

2020: 발전에 박차를 가하다

2020년은 유례없는 한 해였습니다. 의료와 교육부터 우리가 일상을 영위하는 방식에 이르기까지, 코로나19 팬데믹이 만들어낸 예상치 못했던 무수한 어려움 앞에서 개인과 기업 모두 강인함과 적응력을 발휘해야만 했습니다.

이렇게 코로나19가 안겨준 수많은 어려움 속에서도, 우리의 가치관은 여전히 우리의 행동과 의사결정에 핵심적인 길잡이 역할을 해주었습니다. 우리가 정한 높은 기준 그리고 협력업체들과 맺은 강력한 파트너십은 여러 난제를 헤쳐나갈 수 있게 해주는 견고한 기반이 되었습니다. 덕분에 우리는 공급망 전체에서 건강과 안전을 지키고, 엄격한 실사 기준을 유지하며, 사람과 지구를 보호하는 중차대한 과업을 추진할 수 있었습니다.

우리는 우리가 사회와 환경에 미치는 영향을 철저히 파악하는 작업을 계속함과 동시에, 우리 제품을 설계하고 개발하는 초기 단계부터 일찌감치 노동권 및 인권, 보건 및 안전, 환경 책임관리 원칙이 더 깊이 뿌리내리도록 내실을 다졌습니다. 또한, 혁신적인 자재 확보 관행을 실천했으며, 업계 전반의 발전을 가속화하기 위해 다른 기업 및 단체들과도 협력했습니다.

코로나19 상황에서의 안전 및 인권 강화

우리는 코로나19 팬데믹 가장 초기부터 협력업체들과 협업하여 협력업체 직원들을 위한 강력한 보호 조치를 마련했고, 그들의 권리가 항상 존중 받을 수 있도록 만전을 기했습니다. 그 예로, 감염 및 회복 현황 일일 보고와 일대일 지원 체계를 구축했고, 보건과 안전, 노동권, 인권 기준에 대한 세부적인 지침도 마련했습니다.

→ 50쪽에서 계속

공급망 더욱 깊숙이, 책임 의식 강화

우리는 관리 범위를 더 넓혀, 급성장 중인 서비스 사업을 지원하는 협력업체와 기타 재활용 업체까지 우리의 관리 대상에 포함시켰습니다. 이에 따라 신규 협력업체 사업장 124곳을 우리의 수칙과 기준에 부합하는지 평가했습니다. 또한, 사전 예고 없이 실시한 평가 건수를 100건 이상으로 늘렸습니다. 이는 2019년의 70건에 비해 증가한 수치입니다.

→ 19쪽에서 계속

건강과 안전을 고려하여 설계

업계를 선도하는 우리의 더 스마트한 화학물질 프로그램의 범위를 계속 넓혔습니다. 우리 제품을 만드는 데 사용되는 화학물질을 광범위하게 지도화했고, 지출 규모 최상위 협력업체 80% 이상을 대상으로 안전 관행을 검토했습니다. 그 덕분에 제조 공정에 참여하는 협력업체 직원 200만 명 이상에게 더 강력한 보호 수단을 제공할 수 있게 되었습니다. 우리는 또 외장 제조 공급망에 장비를 제공하는 기계 제작 업체들을 위해 '기계 설계 안전 지침(Machine Design Safety Guide)'을 새롭게 개발하여, 근로자들이 공장에서 손수 기계를 다루기 전부터 높은 안전 기준이 적용되도록 했습니다.

→ 48쪽에서 계속

책임감 있는 채용을 위한 더 높은 기준 추구

우리는 10개국에 있는 협력업체 시설 400곳을 지도화하는 등, 업계에서 가장 광범위하게 직업 중개소를 지도화했습니다. 그 결과 이들 협력업체를 지원하는 직업 중개소 470곳 이상을 찾아냈고, 우리는 이들을 책임감 있는 채용에 직접 동참시켰습니다. 또한, 공급망 전반뿐만 아니라 외부에까지 영향력을 확장하기 위해 '책임감 있는 비즈니스 연합(RBA, Responsible Business Alliance)' 및 '국제 이주 기구(IOM, International Organization for Migration)'와 협업하여 '책임감 있는 채용 실사 툴킷(Responsible Recruitment Due Diligence Toolkit)'을 마련했습니다.

→ 36쪽에서 계속

권리 보유자들의 의견 경청 및 수렴

평가 절차의 일환으로 면담한 협력업체 직원 숫자를 57,618명으로 늘렸습니다. 그리고 협력업체 연례 평가에서 한 발 더 나아가, 135개 시설의 직원 196,647명을 대상으로 직장 내 경험에 대해 익명 설문 조사도 실시했습니다.

우리 공급망 더 깊은 곳에서는 '국제 인권 기금(Fund for Global Human Rights)'이 Apple의 지원을 받아 콩고민주공화국의 인권 및 환경 보호 풀뿌리 단체 24곳과 협력했습니다. 우리는 또 지역사회의 목소리에 힘을 실어주기 위해 '국제 주석 협회(International Tin Association)'가 추진하는 '국제 주석 공급망 이니셔티브(ITSCI, International Tin Supply Chain Initiative)'의 콩고민주공화국 내부 고발 메커니즘에 계속 자금을 지원했습니다.

→ 33쪽에서 계속

모든 직원에게 권리 교육의 기회 제공

2008년 이후 Apple 협력업체 직원 2,150만 명이 Apple 수칙과 기준의 요구 사항대로 직장 내 권리와 인권에 대한 교육을 받았습니다. 우리는 이런 교육의 질과 일관성을 더 향상하기 위해 새로운 수단을 도입하고 있습니다. 또한, 근로자 보호에 관한 조항이 강화된 베트남 노동법 개정 사항들을 교육하고 그에 대한 인식을 제고하기 위해 '국제 노동 기구(ILO, International Labour Organization)'와 협력하고 있습니다.

→ 33쪽에서 계속

자재 확보에 관한 투명성 및 생산 이력 추적 능력 개선

우리는 첨단 기술을 활용하여, 공급망에서 금을 추적하는 여러 블록체인 솔루션 간의 생산 이력 추적성 및 연결성을 개선하고 확장했습니다. 이 프로젝트는 '새먼 골드(Salmon Gold)' 파트너십을 통한 광산에서 제련소까지의 금 이동 경로 파악 능력을 더욱 향상하고 있습니다. 그리고 이 프로젝트 덕분에 블록체인 솔루션을 우리 공급망의 기타 주요 광물 및 재활용 광물에까지 확대 적용할 수 있게 될 것입니다. 한편 우리가 2016년에 사회, 환경, 인권 지표 전반에 걸쳐 공급망의 위험을 평가하기 위해 개발한 Apple '위험 대비도 평가(RRA, Risk Readiness Assessment)'는 2020년에 '책임감 있는 광물 확보 및 공급망 관리 연합(RMI, Responsible Minerals Initiative)'에 의해 알맞게 수정되었으며, 업계 전체 규모의 '책임감 있는 광물 보증 프로세스(Responsible Minerals Assurance Process)'에 통합되었습니다.

→ 42쪽에서 계속

우리 공급망 너머까지 성과 확대

우리는 Apple 사업을 결국 수주하지 못한 협력업체들에게도 지원을 제공하기 시작하여, 책임감 있는 자재 확보 과정에서 발견된 모든 비준수 사항을 해결할 수 있도록 분야별 전문 지식을 전달했습니다. 우리가 거래하지 않기로 결정한 업체에도 이처럼 전문 지식과 지원을 제공함으로써, 우리는 우리 공급망 밖에 있는 근로자들의 근무 환경을 개선하는 데도 이바지하고 있습니다.

→ 19쪽에서 계속

직원들이 현재와 미래의 직업에 대비할 수 있도록 교육 기회 마련

우리의 '협력업체 직원 교육 및 개발(SEED, Supplier Employee Education and Development)' 프로그램은 2008년 이래 협력업체 직원 460만 명 이상에게 현재와 미래의 직업에서 성장하는 데 필요한 기술 배양 과정을 지원했습니다. 2020년에는 3기 학생들이 생산 라인 지도자(Line Leader), 자동화 기술자(Automation Technician) 과정 및 일반 견습 프로그램에 입문했습니다. 2018년 이후 이 같은 교육 과정에 참가한 협력업체 직원 수는 1,855명에 이릅니다. 우리는 또한 미국 협력업체 직원들을 대상으로 전문성 개발, 기술적 능력, 어학 능력에 초점을 맞춘 교육 기회를 지속적으로 확대했습니다.

→ 58쪽에서 계속

공유 자원인 물에 대한 책임관리 실천

우리는 더욱 효과적인 자원 분배와 관리를 위해 우리의 총 물 사용량을 더욱 심도 있게 파악하기로 했습니다. 물 사용량에 관한 새로운 기록 방법을 개발하고 실행함으로써 업스트림 협력업체들의 전체적인 물 사용량을 더 잘 추산할 수 있게 했습니다. 또한, '물 책임관리 동맹(AWS, Alliance for Water Stewardship)' 표준을 더 많은 곳에서 채택하도록 지속적으로 장려했습니다. 그 결과, 2018년 이후 협력업체 사업장 13곳이 AWS 인증을 획득했습니다.

→ 77쪽에서 계속

기후 변화에 대응하기 위한 우리의 2030 계획, 그리고 그 실현을 위한 노력

Apple은 전 세계 사업 활동에서 탄소 중립을 실천합니다. 그리고 2030년까지 우리의 공급망부터 우리가 만드는 제품 사용에 이르기까지, 우리의 전체 환경 발자국에 대해 탄소 중립을 달성하겠다고 약속했습니다. 우리의 '협력업체 에너지 효율(Supplier Energy Efficiency)' 프로그램과 '협력업체 청정 에너지(Supplier Clean Energy)' 프로그램은 이 목표를 달성하기 위한 쌍두마차 역할을 하고 있습니다.

협력업체 시설의 에너지 효율을 개선하기 위해 계속 노력한 결과, 2020회계연도에 공급망에서 연간 탄소 배출량 900,000톤 이상이 감축됐습니다.

우리는 전체 공급망을 100% 청정한 재생 가능 전력으로 전환하기 위한 노력도 기울이고 있습니다. 우리 공급망에서 이미 사용 중인 재생 가능 에너지는 2020회계연도에 청정 에너지 1,140만MWh를 생성해, 탄소 배출량 860만 톤을 저감하는 효과를 거뒀습니다. 그리고 2021년 3월 현재 협력업체 110곳 이상이 Apple 제품 생산에 100% 재생 가능 에너지를 사용하겠다고 약속했습니다.

→ 63쪽에서 계속

제조 과정의 폐기물 근절

최종 조립 시설은 제조 공정의 마지막 단계로서 부품들이 완제품으로 조립되는 곳입니다. 우리는 Beats 제품을 만드는 최종 조립 시설과 더불어 기존의 모든 최종 조립 시설에서 100% '제로 폐기물(Zero Waste)' 인증을 획득했습니다. 여기에는 베트남 최초로 UL의 '폐기물 비매립 처리(Zero Waste to Landfill)' 인증을 획득한 사례도 포함됩니다.

→ 79쪽에서 계속

더 적은 자원으로 만드는 더 많은 제품

우리는 '재활용 가능한 보호 필름(RPF, Recyclable Protective Film)' 사용을 확대했습니다. RPF는 제조 과정에서 제품을 보호하는 데 쓰입니다. 이 필름을 재활용함으로써, 폐기물 4,700톤 이상을 비소각 처리할 수 있었습니다.

우리는 또한 더 효율적인 수축 포장 필름 사용을 일부 AirPods, iPad, iPhone 조립 시설까지 확대하여, 플라스틱 재료 사용을 25%까지 줄였습니다.

→ 79쪽에서 계속



제품 테스트 담당 직원 / 중국

01 > 협력업체에 대한 책임

전 세계적인 기회

가장 높은 기준

모든 단계에서의 책임

전 과정에 심는 우리의 가치관

파트너들과의 협업

우리는 우리 공급망 내 모든 사람이 안전한 환경에서 존엄성을 갖고 존중받으며 근무할 수 있도록 하는 동시에, 제품 제조 전 과정에 걸쳐 지구를 보호하기 위해 협력업체들과 최선을 다하고 있습니다. 이러한 책임 의식은 규정 준수에서 그치지 않습니다. 우리는 훨씬 더 나아가 노동권, 인권, 환경 보호, 보건 및 안전 부문에서 가장 높은 기준을 달성할 수 있게 협력업체들을 지원하는 연대 책임 의식을 발휘합니다.



위에서부터 아래로:
포장 담당 직원(중국), 테스트 및 수리 기술자(미국),
테스트 담당 직원(인도), 생산 담당 직원(아일랜드),
기기용 유리 가공 공정 직원(미국), 포장 검사 담당
직원들(베트남), 물류 담당 직원들(미국)

전 세계적인 기회

Apple은 우리가 하는 모든 일에 있어 사람을 가장 중요하게 생각합니다. 우리가 만드는 제품 역시 이런 가치관의 연장선상에 있습니다. 이 같은 가치관을 실현하기 위해서는 우리 자신뿐만 아니라 공급망 내 모든 협력업체가 가장 높은 기준에 부합해야 합니다.

우리 공급망의 범위

Apple의 공급망은 상품, 노동, 서비스를 제공하는 여러 기업으로 구성된 복잡다단한 글로벌 네트워크입니다. 우리는 공급망의 범위를 폭넓게 규정합니다. 그 안에는 협력업체가 원자재를 들여오는 장소뿐만 아니라 우리 제품을 설계, 엔지니어링, 제조, 재활용하는 업체가 있으며, 물류, 판매, 지원을 담당하는 업체 그리고 Apple의 서비스를 지원하는 업체까지 모두 포함되어 있습니다.

Apple 공급망



가장 높은 기준

사람과 지구를 위해 책임을 다하는 일은 가장 높은 기준을 세우는 것에서부터 시작합니다. 지난 15년 동안 우리는 그 기초를 탄탄하게 구축했습니다. 이렇게 다져진 기반은 2020년에 전 세계가 직면한 사상 초유의 난관을 헤쳐나가는 데 핵심적인 역할을 했습니다.

Apple 협력업체 행동 수칙 및 Apple 협력업체 책임 기준

2005년에 처음 만들어진 이후 매해 더욱 탄탄해지고 있는 'Apple 협력업체 행동 수칙(Apple Supplier Code of Conduct, 이하 '수칙')'과 'Apple 협력업체 책임 기준(Apple Supplier Responsibility Standards, 이하 '기준')'은 노동권 및 인권, 보건 및 안전, 환경, 관리 시스템, 윤리 등 분야별로 우리가 협력업체들에 요구하는 사항들을 명시하고 있습니다. 이 같은 요구 사항들은 업계를 선도하는 보건 및 안전 단체들뿐만 아니라 '국제 노동 기구(ILO, International Labour Organization)', '유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGP, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)', '경제 협력 개발 기구(OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development)' 등에서 정한 국제 노동권 및 인권 기준에 부합합니다.

2020년에 우리는 전사적으로 적용되는 '인권 정책(Human Rights Policy)'을 발표했습니다. 이 정책은 Apple이 고객 및 직원부터 비즈니스 파트너, 공급망 각계각층에 속한 사람들까지 모든 사람을 어떻게 대우해야 하는지 규정하고 있습니다.

협력업체에 대한 요구 사항

협력업체는 우리의 수칙과 기준을 준수해야 합니다. 우리는 매년 이 요구 사항들을 협력업체들에 직접 전달하며, 각 여건에 맞는 커뮤니케이션 방식과 안내를 통해 일 년 내내 꾸준히 협력업체들을 관리합니다. 이 요구 사항들은 협력업체가 Apple에 제공하는 상품, 노동, 서비스와 관계없이 공급망 전체에 적용되며, 우리가 신규 사업 분야에 진출함에 따라 그 범위가 계속 늘어나고 있습니다. 2012년에 우리는 수칙과 기준을 제조를 넘어 서비스 부문까지로 확장하기 시작했습니다. 이에 따라 AppleCare 고객 상담 센터, 물류 및 수리 센터, 소프트웨어 개발 센터까지 우리의 수칙과 기준 적용 대상에 포함되었습니다. 2014년에는 책임감 있는 광물 확보를 위한 요구 사항을 추가했습니다. 2015년에는 Apple 리테일 공급망에도 우리의 수칙과 기준을 적용하기 시작해, 전 세계 Apple 리테일 매장에 매장 관리 및 기타 서비스를 제공하는 협력업체도 수칙을 준수하도록 했습니다. 2017년에는 우리의 수칙과 기준을 자재 가공업체에도 확대 적용했으며, 2018년에는 '책임감 있는 자재 확보 기준 (Responsible Sourcing Standard)'의 적용 범위를 모든

자재로 확장했습니다.

늘 업데이트하고 진화합니다

우리는 매년 우리의 수칙과 기준을 평가하고 업데이트함으로써, 협력업체들이 충족해야 하는 기준을 높이고, 협력업체들이 그 기준에 도달할 수 있도록 지원합니다. 본 보고서 곳곳에 설명된 우리의 수칙과 기준에 대한 2020년 업데이트 외에도, 우리는 '감염병 대비 및 대응(IDPR, Infectious Disease Preparedness and Response)' 기준을 도입하여 코로나19 팬데믹에 대응했습니다. IDPR은 기존의 엄격한 '환경 보건 및 안전(EHS, Environment, Health and Safety)' 기준을 토대로 만든 것입니다.

➔ Apple이 협력업체와 일하는 방식

우리의 수칙과 기준 그리고 우리가 협력업체들을 통해 이를 시행하는 방식에 대해 더 자세히 알고 싶다면, apple.com/kr/supplier-responsibility에 실린 'Apple이 협력업체와 일하는 방식(How We Work With Suppliers)'을 읽어볼 것을 권합니다.

지속적인 협력업체 관리를 위한 우리의 접근 방식

평가는 어느 한 시점을 단편적으로 살펴보는 것이며, 협력업체의 성과를 측정하고 우리 수칙과 기준을 얼마나 잘 준수하고 있는지 저울질하는 여러 도구 중 하나입니다.



협력업체들에게도 적용되는 우리의 높은 기준

우리는 독립적인 외부 감사관들과 함께 500개가 넘는 기준에 따라 협력업체들을 평가합니다. 이 절차는 협력업체의 운영 규모에 따라 짧게는 하루, 길게는 일주일 넘게 소요됩니다.

시정 조치

비준수 사항을 적발한 경우, 우리는 즉각적인 조치를 취하여 협력업체가 단순히 문제를 시정하는 데에서 그치지 않고 장기적이고 유의미한 변화를 이끌어낼 수 있도록 합니다. 이 같은 조치는 **시정 조치 이행 계획(CAP, Corrective Action Plan)**을 통해 실시되며, 이 기간 중 30일, 60일, 90일째에 Apple로부터 점검을 받아야 합니다.

그런 다음 우리는 **시정 조치 완료 검증(CAV, Corrective Action Verification)** 절차를 밟아 모든 시정 조치가 성공적으로 실행되었는지, 재발 방지에 필요한 조치가 취해졌는지 확인합니다.

보복 행위 금지

우리는 평가에 참여한 협력업체 직원에 대한 어떤 유형의 보복 행위도 금합니다. 따라서 외부 기관과 협업하여, 평가 기간 동안 면담한 협력업체 직원들에게 연락해 혹시 보복 행위를 당하지는 않았는지 확인합니다.



모든 단계에서의 책임

한 가지 방법만으로 성과를 측정하는 것은 충분하지 않기에, 우리는 협력업체 관리에 대해 포괄적인 접근법을 택하고 있습니다. 이런 관리 노력은 초기 단계인 제품 설계와 자재 확보에서부터 시작합니다. 그리고 우리는 사업을 신규 영역으로 확장시킴에 따라 관리 모델을 새로운 상황에 맞게 조정합니다.

엄격한 성과 평가

평가는 우리의 요구 사항을 준수하는지 검증하기 위해 활용하는 방법 중 하나입니다. 평가는 어느 한 시점을 단편적으로 살펴보는 것에 불과할 수도 있습니다. 그러나 정기적인 관리, 보고 사항 접수, 협력업체 직원 직접 면담을 통해 엄격하게 협력업체 평가를 실시할 경우, 우리의 수칙과 기준을 협력업체가 준수하는지 전반적으로 파악할 수 있고 해당 시점에 대한 정확한 평가도 내릴 수 있습니다. 평가는 개선할 부분을 찾는 데에도 도움이 됩니다. 2020년에 우리는 행동 수칙 평가 842건과 제련소 및 정제소 평가 279건을 합해 53개국에서 총 1,121차례 평가를 실시했습니다. 행동 수칙 평가 가운데 87건은 AppleCare, Apple 리테일, Apple 지도, Siri 등을 지원하는 서비스 제공업체들에 대한 평가였습니다.

이해관계자들의 의견 경청

협력업체와 협업하는 것 외에도, 우리는 시민사회와 정부, NGO를 비롯한 기타 이해관계자들과 일 년 내내 정기적으로 소통합니다. 그들과의 대화를 통해 우리가 잘하고 있는 부분과 개선해야 할 부분을 파악하려고 항상 노력합니다. 우리가 받은

피드백은 우리의 접근 방식에 직접적으로 영향을 미치며, 우리 공급망이 더욱 빠른 성과를 이룰 수 있게 그리고 우리가 배운 교훈을 다른 이들과 공유할 수 있게 하는 밑거름이 됩니다.

1,121

53개국에 걸쳐 실시한 평가 건수(행동 수칙
평가 842건 + 제련소 및 정제소 평가 279건)

전 과정에 심는 우리의 가치관

우리가 내리는 모든 결정은 항상 우리의 가치관을 토대로 합니다. 우리는 공급망에서 문제가 발생하는 것을 미연에 방지하기 위해, 가장 초기의 개발 단계부터 우리의 기준이 이행되도록 전사적인 노력을 기울입니다.

잠재적 문제 파악 및 문제 완화

우리는 최신 연구와 평가 데이터, 통찰력을 총동원하여 초기 제품 및 공정 설계에서부터 자재 선택, 최종 생산 그리고 물류 및 서비스 단계까지, 더 개선할 부분은 없는지 살핍니다. 2020년에 우리는 충분한 보호 수단과 전기 안전 예방 조치, 화재 예방 시스템을 마련하고 화학물질 138가지를 더 안전한 대안으로 대체하는 등, 생산이 시작되기 전에 공정상 안전 위험 요소 197가지를 제거했습니다.

책임감 있는 자재 확보를 통한 협력업체 후보 평가

우리는 Apple과 아직 일을 시작하지 않은 일부 협력업체들과 소통하여 그들이 우리의 엄격한 수칙과 기준을 준수할 능력이 있는지 평가합니다. 이 과정에는 생산 작업이 시작되기 전에 사람과 환경에 미칠 위험을 미리 완화할 목적으로 만들어진 '시설 준비도 평가(Facility Readiness Assessments)'가 포함됩니다. 2020년에는 수칙 관련 위험 평가를 받은 협력업체 후보 가운데 8%가 우리의 기준을 충족할 능력이 안 되거나 충족할 의지가 없었던 탓에 우리 공급망에 합류하지 못했습니다. 신규 협력업체뿐만 아니라, 기존 협력업체가 운영하는 신규 시설들이 여기에 포함되어 있었습니다. 우리는 리테일, 물류, 제조 시장으로 새롭게 진출하거나 해당 사업 규모를 확장할

8%

2020년, 수칙 관련 위험 평가를 받은 협력업체 후보 가운데 8%가 우리의 기준을 충족할 능력이 안 되거나 충족할 의지가 없었던 탓에 우리 공급망에 합류하지 못했습니다.

때 노동권 및 인권 위험이 있는지도 면밀히 살펴, 협력업체 후보들과 계약을 체결하기 전에 미리 그들의 부족한 부분을 평가하고 역량을 강화시켜줍니다.

우리의 요구 사항을 이해할 수 있도록 신규 협력업체 지원

협력업체들이 우리의 요구 사항을 준수하도록 우리는 '온보딩 리뷰(OBR, On-Boarding Review)' 과정을 거쳐,

신규 협력업체들이 우리의 수칙, 기준, 평가 과정 등 필요한 내용을 빠르게 습득할 수 있게 돕습니다. 또한, 종합적인 관리 시스템 구축에 관한 전문가 조언을 제공하여 협력업체가 우리의 수칙 및 기준을 계속해서 준수할 수 있게 역량을 강화시켜줍니다. 2020년에는 협력업체 사업장 46곳이 OBR에 참여했습니다. OBR에 참여한 협력업체 시설은 참여하지 않은 시설에 비해 초기 평가에서 평균적으로 63% 높은 점수를 받았습니다.

노동 관행에 대한 실사 강화

2020년에 우리는 특히 외국인 계약 근로자 인구가 많은 국가에서 인력 채용에 관한 실사를 계속 확대했습니다. 이 실사에는 취업 수수료 수취와 신분증 압수 등 강제 노동이 존재한다는 사실을 시사하는 관행을 비롯해, 우리 수칙과

기준의 요구 사항에 위배되는 인력 채용 관행 유무를 찾는 작업이 포함됩니다. 이를 통해 생산이 시작되기도 전에 비자발적 노동을 찾아내 시정할 수 있습니다.

우리 공급망 너머의 근로자 권리 지원

협력업체 후보가 결국 Apple 사업을 수주하지 못한다면 할지라도, 우리는 환경, 보건 및 안전, 노동권 및 인권 기준 전반에 걸쳐 해당 업체가 성과를 개선할 수 있도록 지속적으로 협업합니다. 2020년부터는 사업을 수주하지 못한 협력업체들까지로 우리의 지원 범위를 확대하여, 협력업체 및 시설 선정 과정에서 발견된 비준수 사항을 시정하는 데 활용할 수 있는 분야별 전문 지식을 제공했습니다. 이 프로그램은 업체들이 자발적으로 참여하는 것인데, 2020년에 업체들 가운데 56%가 이런 추가 지원을 받는 쪽을 선택함에 따라 우리 사업 영역과 공급망 밖에 있는 사람들을 보호하는 데에도 도움이 되고 있습니다.

설계 단계부터 기계 안전 도모

지난해 우리는 외장 제조업체에 장비를 제공하는 기계 제작 업체들을 위한 설계 지침을 도입했습니다. 외장을 제조하려면 복잡한 기계 설비와 정밀 금속이 필요합니다. 우리 수칙과 기준은 이미 작업장에서 위험 요소를 선제적으로 제거할 것을 협력업체들에 요구하고 있지만, 우리가 새로 마련한 'Apple 기계 설계 안전 지침(Apple Machine Design Safety Guide)'은 기계 설계 방식에 관한 내용부터 시작하기 때문에 처음부터 동일한 안전 기준을 일관되게 적용하는 데 도움이 됩니다. 우리의 지침들은 다양한 국제 기계 안전

기준을 바탕으로 전문가들과 의논하여 만들어진 것입니다. 새 지침에는 기계 보호 수단, 전기 배선, 제어 장치, 외장 및 패널 레이아웃과 관련된 안전 모범 사례가 설명되어 있습니다. 우리는 새로운 기계 및 설치 프로세스에 대한 안전 평가를 안내하는 등, 협력업체들에 업계 전문 지식을 전달하는 형태로 추가적인 지원도 제공하고 있습니다.

112

2020년에 완료한 시설 대비도
평가 건수

Apple 수칙 적용 사례

우리의 가치관을 염두에 둔 공급망 설계

제품 운영 팀의(Product Operations Team)의 Rob H.가 새로운 협력업체를 찾아 나섰을 때만 해도 그는 이 작업이 10,000명이 넘는 사람들의 삶을 개선하게 될 줄은 상상도 하지 못했습니다.

“새로운 협력업체 시설을 검토하기 시작할 때마다 우리의 요구 사항을 충족하는지 다양한 요소를 살펴봐야 합니다.”라고 Rob은 말합니다. 기계 엔지니어링 전문가인 Rob과 그의 팀은 주로 시설의 기술 및 운영 사양을 중점적으로 살펴봅니다. 하지만 10년 이상 Apple에서 베테랑으로 일해온 만큼, 그는 사람과 지구를 보호해야 한다는 Apple의 열렬한 신념과 가치관에 입각해 자신의 업무를 진행하기도 합니다. “그럴 땐 우리와 다른 분야의 전문 지식이 있는 동료들에게 자문을 구해서 우리가 일하는 방식과 상충되는 다른 문제들이 있는지 확인하죠.”

책임감 있는 자재 확보 과정의 일환으로 Apple ‘환경 및 공급망 혁신(ESCI, Environment and Supply Chain Innovation)’ 팀은 Apple 곳곳의 파트너들과 협업하여 새로운 협력업체와 시설을 그들이 우리 사업을 수주하기 전에

평가합니다. 이를 통해 노동과 인권 그리고 환경 위험을 사전에 파악하고 방지합니다. 2020년, 평가를 받은 협력업체 후보들 가운데 8%는 잠재적인 규정 비준수 사항들 때문에 우리 공급망에 합류하지 못했습니다.

Rob의 팀은 새로운 협력업체와 파트너십 체결을 모색하기 시작한 2020년 초에 외국인 계약 근로자 다수가 해당 협력업체에 취업하기 위해 직업 중개소에 취업 수수료를 지불한 사실을 발견했습니다. 이는 우리 기준에서 엄격히 금지하고 있는 관행입니다.

“우리는 이 협력업체 후보와 함께 해당 시설을 우리 운영 기준에 맞추는 작업을 하고 있었지만, 이 문제를 발견했을 때 다른 모든 작업을 중단했습니다.”라고 Rob은 말합니다. “우리에게는 세상을 더 나은 곳으로 만들기 위해 우리의

영향력을 행사해야 할 책임이 있어요. 우리는 그 협력업체에 이렇게 말했습니다. Apple과 같이 일하고 싶다면, 이 문제를 해결해야 한다고 말이죠.”

협력업체 및 시설 선정 과정에서 규정 비준수 사항을 발견할 때마다, 우리는 협력업체 후보가 직원들의 권리를 보호하도록 조치를 취합니다. 이때, 문제를 바로잡는 데 도움이 되는 분야별 전문 지식을 제공하는 방법을 사용합니다.

이 사례의 경우, 해당 협력업체가 사업을 운영하는 국가에서는 외국인 계약 근로자들에게 취업 수수료를 부과하는 관행이 법적으로 허용되지만, 우리는 그들의 관리 시스템에서 이 문제를 발견할 수 있었고, 비즈니스 관계를 맺기 전에 이 문제를 시정하라고 해당 협력업체에 영향력을 행사할 수 있었습니다. 그 결과 근로자 10,570명에게 대략 340만 달러가 상환됐고, 해당 근로자들은 급여로 자기 자신과 가족을 돌볼 수 있게 되었습니다. 이 협력업체는 Apple의 ‘책임감 있는 채용(Responsible Labor Recruitment)’ 프로그램에도 참여할 예정입니다. 이런 행보는 포괄적인 실사 시스템을 구축하고 직원 교육 및 권리 증진 프로그램을 강화하는 데 도움이 될 것입니다.

“요즘 같은 시대에도 이런 문제가 여전히 남아있다는 사실에 깜짝 놀랐어요.”라고 Rob은 말합니다. “현실을 직접 목도하고 나니 우리가 이 문제를 해결해야 한다는 막중한 책임감을 느꼈죠.”

이 경험을 통해 얻은 가장 큰 교훈이 뭐였는지 묻자, Rob은 이렇게 답했습니다. “우리 사업의 영향력을 선을 위한 힘으로 사용해야 한다고 늘 굳게 믿어 왔어요. 세상은 원래 불완전함으로 가득하지만, 그런 불완전함을 해소하는 데 조금이나마 힘을 보탤 수 있어서 보람 있었죠.”

파트너들과의 협업

인권부터 기후 변화에 이르기까지, 우리가 맞서고 있는 문제들은 어느 한 회사나 단체 혼자 힘만으로 해결할 수 없을 만큼 범위가 넓습니다. 이 문제들을 체계적으로 해결하기 위해서는 여러 분야와 지역의 최고 전문가들이 함께 협력하는 다중 이해관계자 접근 방식이 필요합니다.

우리는 모범 사례를 전파하고, 다른 이들의 관점과 경험을 듣고 배우며, 유의미한 변화를 이끌어내는 혁신적 솔루션을 확대하고, 모두가 더 빠른 성과를 내도록 지원하기 위해 전 세계에 있는 여러 산업 협회, 시민사회 단체 및 정부와 협력하는 것을 자랑스럽게 생각합니다.



물 책임관리 동맹

‘물 책임관리 동맹(AWS, Alliance for Water Stewardship)’은 기업, 정부, 시민사회 간 협력을 촉진하는 국제 이니셔티브로서, 세계적인 수준의 물 책임관리 관행 실천에 필요한 기본 틀과 기준을 제공하고 있습니다.

→ 우리는 전 세계 각 지역 수자원의 지속가능성을 높이기 위해, 계속해서 우리 협력업체 및 동종 업계의 기타 기업들에게 AWS 표준을 알리고 있으며 이 표준을 채택하도록 독려하고 있습니다.



ChemFORWARD

ChemFORWARD는 제품 설계 및 제조에 더 안전한 화학물질을 사용하도록 장려하는 가치사슬형 협업 클러스터로서, 실천의 기반이 되는 검증된 화학적 위험 데이터와 더 안전한 대안이 널리 사용될 수 있게 노력합니다.

→ Apple은 ChemFORWARD의 공동 설계 파트너입니다.
→ Apple은 ChemFORWARD의 기술 자문 그룹 공동 의장입니다.



친환경 전자기기 제조 네트워크

'친환경 전자기기 제조 네트워크(CEPN, Clean Electronics Production Network)'는 전자기기 공급망의 화학적 안전성을 개선하기 위해 노력하는 다중 이해관계자 이니셔티브입니다.

→ Apple은 CEPN 운영 위원회에서 활동하고 있습니다.



책임감 있는 광물 공급망을 위한 유럽 파트너십

'책임감 있는 광물 공급망을 위한 유럽 파트너십(EPRM, European Partnership for Responsible Minerals)'은 소규모 영세 채광 및 자재 확보 부문에 책임감 있는 관행을 장려하고 채광업 종사 지역사회의 사회경제적 여건을 개선하는 데 집중하는 시민사회, 업계, 정부 간 파트너십입니다.

→ Apple은 EPRM의 회원사로 활동 중입니다.



국제 인권 기금

'국제 인권 기금(Fund for Global Human Rights)'은 전 세계 25여 개국에서 지역 인권 단체와 협력하는 공공 재단입니다.

→ Apple은 국제 인권 기금과 협업하여 풀뿌리 활동가들과 인권 및 환경 보호 단체들을 지원합니다.



IMPACT

IMPACT는 안보와 인권이 위협에 처한 지역에서 천연자원 관리 방식을 변화시키는 비영리 단체입니다.

→ Apple은 광물 공급망의 인권 위험을 측정하고 추적하는 IMPACT의 인터랙티브 플랫폼 개발 작업을 지원했습니다. 이 플랫폼은 공급망 관련 활동이 콩고민주공화국 내 소규모 영세 채광업 종사 지역사회에 미치는 사회적, 환경적 영향도 살핍니다.



공공 환경 사무 협회

'공공 환경 사무 협회(IPE, Institute of Public and Environmental Affairs)'는 베이징에 본부를 둔 선도적인 비영리 환경 연구 기관으로, 정부 및 기업과 관련된 환경 데이터를 수집하고 분석하는 일을 합니다. IPE는 여러 플랫폼과 파트너십을 통해 환경 분야에 변혁을 일으키고 환경과 관련된 정보 공개를 촉진하며 환경 분야의 거버넌스 메커니즘을 개선하기 위해 노력합니다.

→ '기업 정보 투명성 지표(CITI, Corporate Information Transparency Index)'에서 사상 최초로 마스터(Master) 등급을 달성한 Apple은 중국 협력업체들을 적극적으로 참여시켜 그들이 기후 자원 보존 목표를 달성할 수 있도록 지원하며, 업계의 다른 기업들도 같은 노력을 할 수 있도록 돕고 있습니다.



국제 노동 기구

'국제 노동 기구(ILO, International Labour Organization)'는 노동 문제를 다루는 유엔 기구입니다. ILO는 정부 및 노사와 함께 힘을 모아, 고용 창출, 직장 내 권리 증진, 사회적 보호 및 사회적 대화를 통한 인간 중심적 접근 방식으로 노동의 미래를 열어갑니다.

→ Apple은 권리 교육 및 근로자 발언권 확대와 관련된 프로젝트 등 다양한 프로젝트를 ILO와 함께 진행하고 있습니다.
→ Apple은 ILO의 '강제 노동에 관한 국제 비즈니스 네트워크(Global Business Network on Forced Labor)' 회원입니다.



국제 이주 기구

'국제 이주 기구(IOM, International Organization for Migration)'는 유엔 기구이자 이주 문제에 관해 손꼽히는 세계적인 전문 기관입니다. IOM은 이주 관리가 체계적이고 인도적으로 이루어지도록 보장하고, 이주 문제에 대한 국제 협력을 촉진하기 위해 노력합니다. 또한, 이주 문제에 관한 실용적인 해법을 찾는 일을 돕고, 난민과 국내 실향민 등 도움이 필요한 이주민들에게 인도적인 지원을 제공하기 위해 힘씁니다.

- Apple은 IOM과 협업하여 협력업체들을 위해 '책임감 있는 채용 툴킷(Responsible Labor Recruitment Toolkit)'을 번역하고 교육을 실시했습니다.



Pact

Pact는 빈곤과 사회적 소외를 종식시키기 위해 약 40개국 현장에서 활동하는 국제 개발 기구입니다.

- Apple은 Pact와 협업하여 콩고민주공화국 채광업 기반 지역사회의 광부, 청년 및 관료들에게 권리 인식 교육과 직업 교육 프로그램을 제공합니다.



순환 경제 가속화 플랫폼

'순환 경제 가속화 플랫폼(PACE, Platform for Accelerating the Circular Economy)'은 '세계 경제 포럼(World Economic Forum)'에서 만들었으며, 2018년부터 '세계 자원 연구소(WRI, World Resources Institute)'에서 주관하고 있습니다. PACE는 리더들이 모여 '순환 경제 실행 계획(Circular Economy Action Agenda)'을 적극적으로 이행하도록 장려하며, 협력을 통해 더욱 빠르게 순환 경제로 전환할 수 있게 노력합니다.

- Apple은 PACE 이사회의 일원입니다.



책임감 있는 광물 거래 민간 연합

'책임감 있는 광물 거래 민간 연합(PPA, Public-Private Alliance for Responsible Minerals Trade)'은 아프리카 대호수 지역의 광물이 윤리적인 방식으로 생산, 거래, 확보되도록 지원하는 다분야 이니셔티브입니다.

- Apple은 거버넌스 위원회에서 활동하고 있으며, 2019년에 PPA와 함께 콩고민주공화국과 르완다를 방문했습니다.

RE 100

RE100

RE100은 세계에서 가장 영향력 있는 기업들이 모여 100% 재생 가능 전기로 전환을 주도하는 글로벌 이니셔티브입니다.

- Apple은 RE100 자문 위원회의 일원입니다.



재생 가능 에너지 구매자 연합

'재생 가능 에너지 구매자 연합(REBA, Renewable Energy Buyers Alliance)'은 에너지 대량 구매자들을 위한 협회로서, 청정에너지 구입 기회를 모두가 평등하게 누릴 수 있게 그리고 탄소 배출이 없는 미래가 제대로 실현될 수 있게 힘쓰고 있습니다.

- Apple은 '공급망 및 국제 협업(Supply Chain and International Collaboration)' 실무 그룹에서 활동하고 있습니다.



책임감 있는 비즈니스 연합

‘책임감 있는 비즈니스 연합(RBA, Responsible Business Alliance)’은 글로벌 공급망에서 기업의 사회적 책임을 다하기 위해 헌신하는 세계 최대의 사업체 연합입니다.

→ Apple은 일 년 내내 RBA 및 회원사들과 수시로 협력해 우리의 ‘협력업체에 대한 책임’ 프로그램 전체를 아우르는 다양한 이니셔티브를 추진하고 있습니다. Apple은 RBA에서 다음과 같은 리더십 역할도 수행하고 있습니다.

- RBA 이사회에서 활동.
- 책임감 있는 노동 이니셔티브(RLI) 창립 및 운영 위원회 위원.
- 책임감 있는 광물 확보 및 공급망 관리 연합(RMI) 운영 위원회에서 활동.



책임감 있는 노동 이니셔티브

‘책임감 있는 노동 이니셔티브(RLI, Responsible Labor Initiative)’는 책임감 있는 비즈니스 연합(RBA)에서 설립한 다중 산업, 다중 이해관계자 이니셔티브입니다. 글로벌 공급망에서 강제 노동의 피해자가 되기 쉬운 근로자들의 권리가 지속적으로 보호받고 강화되도록 집중적인 노력을 기울입니다.

→ Apple은 RLI 운영 위원회에서 활동하고 있습니다.

RESOLVE

RESOLVE

RESOLVE는 파트너십이 이루어질 가능성이 희박해보이지만 가장 절실하게 필요한 곳에 혁신적인 파트너십을 구축함으로써, 사회, 보건 및 환경 등 주요 문제에 대한 지속가능한 솔루션 개발을 추진하는, 지속가능성 분야의 선도적인 NGO입니다.

→ Apple은 ‘새먼 골드(Salmon Gold)’ 프로젝트에서 RESOLVE 및 Tiffany & Co.와 협력하고 있습니다. 이 프로젝트는 유콘, 알래스카, 브리티시 컬럼비아의 오지에 거주하는 영세 채금업자 및 토착민들과 협력해 강과 개울을 복원하는 데 도움이 되는 채광 관행을 지원함으로써, 연어 및 기타 어류가 잘 번식할 수 있도록 합니다.



책임감 있는 광물 확보 및 공급망 관리 연합

‘책임감 있는 광물 확보 및 공급망 관리 연합(RMI, Responsible Minerals Initiative)’은 여러 산업 분야의 기업들이 공급망 내 책임감 있는 광물 확보 관련 문제를 해결하는 데 가장 많이 도움을 얻는 단체 중 하나입니다.

→ Apple은 RMI 운영 위원회에서 활동하고 있습니다.



운영 자본 혁신 기금 (Humanity United에서 조성)

‘운영 자본 혁신 기금(Working Capital Innovation Fund)’은 보다 투명하고 윤리적인 공급망을 요구하는 목소리가 높아져 감에 따라, 확장성을 갖춘 혁신적인 수단에 투자하여 권리를 침해당하기 쉬운 근로자를 보호하고, 책임감 있는 자재 확보를 장려하는 일을 하는 초기 단계 벤처 기금입니다.

→ Apple은 운영 자본 혁신 기금의 창립 조직입니다.



02 > 노동권 및 인권

[Apple 인권 정책](#)[노동권 및 인권 보호](#)[책임감 있는 채용](#)[책임감 있는 자재 확보](#)

우리는 인권 존중을 위해 헌신적으로 노력합니다. 그리고 누구나 존엄한 대우와 존중을 받아야 마땅하기에, 고객과 직원뿐 아니라 협력업체 그리고 공급망 각 단계에서 일하는 모든 사람의 인권이 지켜지도록 최선을 다합니다.



왼쪽부터 순서대로: 안전한 세척 작업(중국), 품질 검증 작업자(중국),
생산 담당 직원들(베트남)

노동권 및 인권 수칙 주요 내용

모든 사람은 건강한 근무 환경에서 존엄한 대우와 존중을 받으며 일할 권리가 있습니다. 우리 수칙에 명시된 노동권 및 인권 보호 조항은 바로 이러한 권리를 보장하기 위해 마련된 것이며, 협력업체는 모든 단계에서 책임 의식을 갖고 이를 준수해야 합니다.



근로 시간

협력업체는 초과 근무 시간을 포함한 주당 근로 시간을 60시간으로 제한하고, 전 직원에게 최소 주 1회의 휴무를 제공해야 합니다. 정규 근로 시간은 주당 48시간을 초과할 수 없으며, 근로 시간 및 휴무일과 관련된 모든 준거법 및 규정을 준수해야 합니다. 또한, 어떤 상황에서도 초과 근무를 강제해서는 안 됩니다.



차별 금지

협력업체는 채용이나 기타 고용 관행과 관련해 나이, 장애, 민족, 성별, 결혼 여부, 출신 국가, 정치 성향, 인종, 종교, 성적 취향, 성 정체성, 노조 가입 여부, 또는 관련 국가법이나 지역 법의 보호를 받는 그 밖의 다른 사항을 근거로 직원을 차별해서는 안 됩니다. 협력업체는 준거법이나 관련 규정에 따라 요구되거나 근무 환경 안전성을 위한 경우를 제외하고는 직원에게 임신 진단 검사나 의료 검사를 요구할 수 없습니다. 또한, 검사 결과를 바탕으로 부당하게 차별해서는 안 됩니다.



임금, 복리후생 및 계약

협력업체는 정확한 임금을 제때 지급하는 일을 비롯해 임금 및 복리후생과 관련된 모든 법적 요건을 충족해야 합니다. 또한, 감봉을 징계 조치로 사용하는 것은 금지되어 있습니다. 임시 및 위탁 근로자 고용 시에는 반드시 해당 지역의 법률을 따라야 합니다.



고충 처리 시스템

협력업체는 직원이 고충을 신고할 수 있는 효과적인 시스템을 갖춰야 하며, 노사 간의 열린 의사소통을 장려해야 합니다.



직장 내 괴롭힘 및 학대 금지

협력업체는 괴롭힘과 학대가 없는 근무 환경을 조성해야 합니다. 협력업체는 직원을 협박하거나, 가혹하고 비인간적인 방식으로 대우해서는 안 되며, 여기에는 언어적 폭력 및 괴롭힘, 정신적 괴롭힘, 정신 및 신체적 강압, 성희롱이 포함되나 이에만 국한되는 것은 아닙니다.



비자발적 노동 금지

협력업체 내 근로자의 모든 노동은 자발적으로 이루어진 것이어야 합니다. 근로자의 정부 발행 신분증 및 여행상 필요 서류를 압수하는 행위는 엄격히 금지됩니다. 협력업체는 직원들이 이해할 수 있는 언어로 고용 조건을 명시한 근로 계약서를 작성해야 합니다. 협력업체는 합당한 이유 없이 근로자의 직장 내 이동 또는 회사가 제공하는 시설의 출입을 제한해서는 안 됩니다. 고용주 또는 고용주의 대리인은 협력업체 직원들에게 고용을 조건으로 한 채용 수수료 또는 기타 유사 수수료 지불을 요구해서는 안 됩니다.



미성년자 노동 금지

협력업체는 만 15세 미만, 해당 국가의 최소 법정 근로 가능 연령, 의무교육 종료 완료 연령 중에서 제일 많은 나이를 기준으로 이에 도달하지 않은 근로자를 고용해서는 안 됩니다. 협력업체는 국제 노동 기구(ILO) 최저연령 협약 제138호 6조에 따라 교육적이고 합법적인 직장 내 수습 프로그램을 제공하거나, 동 협약 제138호 7조에 따라 노동 강도가 가벼운 일자리를 제공할 수 있습니다.



특수 계층 보호

협력업체는 해당 근로자가 법정 근로 가능 연령 이상인 경우에만 18세 미만의 근로자를 고용할 수 있으며, 국제 노동 기구(ILO) 최저연령 협약 제138호에 따라 해당 근로자가 고위험 작업에 투입되지 않도록 해야 합니다.

또한, 협력업체는 18세 미만의 근로자에게 초과 근무 및 야간 근무를 지시할 수 없습니다. 협력업체는 학생 근로자의 학생 기록을 적절히 관리하고, 교육 관련 파트너에 대해 엄격한 실사를 진행하며, 준거법 및 Apple 수칙에 따라 학생의 권리를 보호함으로써 학생 근로자가 적절한 관리를 받을 수 있도록 해야 합니다.



결사의 자유 및 단체 교섭권

협력업체는 직원이 간섭이나 차별, 보복, 괴롭힘을 당하는 일 없이 자유롭게 다른 직원들과 결사할 권리, 자신의 선택에 따라 조직을 결성하거나 조직에 참여할 권리 또는 참여하지 않을 권리 및 단체 교섭에 참여할 법적 권리를 누릴 수 있도록 해야 합니다.



Apple 인권 정책

인권을 존중하고 사람을 최우선으로 생각하는 것은 늘 변함없는 우리의 가치관이며, 사업상 결정을 내릴 때 길잡이 역할을 합니다. Apple 인권 정책에는 이러한 가치관을 구현하기 위한 우리의 의지가 뚜렷하게 드러나 있습니다.

우리의 인권 정책

우리의 '인권 정책(Human Rights Policy)'은 '유엔 국제 인권 장전(United Nations International Bill of Human Rights)', '국제 노동 기구(ILO, International Labour Organization)'의 '노동에서의 기본 원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)', '유엔 기업과 인권 이행 원칙(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)'을 비롯해 국제적으로 인정받은 기준을 토대로 하며, 우리가 고객과 직원뿐 아니라 사업 파트너와 공급망 내 각 단계에서 일하는 모든 사람을 어떻게 대우해야 하는지를 규정하고 있습니다.

인권 정책 이행 및 책임

인권 정책은 새로운 시장 진출에서부터 협력업체 선정, 우리가 만드는 제품과 서비스에 이르기까지 의사결정 과정에 이정표 역할을 합니다. 우리는 협력업체 직원들이 안전하고 존중받는 환경에서 일할 수 있도록 협력업체와 함께 노력하고 있습니다. Apple 전 직원과 인턴은 잠재적 인권 정책 위반 사항에 대한 상위 보고 경로 등 Apple 인권 정책의 핵심 사항을 가르쳐주는 연례 필수 교육인 '업무 행동 규범(Business Conduct)' 과정을 이수해야 합니다.



노동권 및 인권 보호

노동권은 마땅히 존중되어야 할 인권입니다. 우리는 우리 공급망에서 일하는 사람들이 자유롭게 자신의 목소리를 내고, 존엄한 대우와 존중을 받을 수 있는 근무 환경을 조성하기 위해 노력합니다.

Apple의 수칙과 기준에는 협력업체들에 공정하고 윤리적이며 안전한 근무 환경을 조성할 것을 주문하는 우리의 요구 사항이 명시되어 있습니다. 그 안에는 모든 형태의 강제 노동, 차별, 괴롭힘 및 보복을 금지하는 내용 그리고 근로 시간, 임금, 복리 후생, 보건 및 안전, 결사의 자유 및 단체 교섭권, 고충 처리 시스템, 기본권에 관한 직원 교육 등 협력업체에 우리가 바라는 사항이 자세히 나타나 있습니다. Apple은 우리의 공급망뿐 아니라 업계 전반에 걸쳐 노동 문제를 해결하기 위해 계속 노력하고 있으며, ILO는 이러한 노력을 함께 하는 우리의 전략적 파트너입니다.

안심하고 의견을 낼 수 있는 근로 환경 조성

권리 보유자들의 의견을 직접 듣는 것은 안전하고 만족스러운 근로 환경을 조성하는 데 매우 중요한 요소입니다. 이 같은 분위기가 효과적으로 만들어지려면, 협력업체 직원들이 보복에 대한 두려움 없이 자유롭게 발언할 수 있어야 합니다. 우리는 매년 협력업체 직원 수만 명을 그들의 관리자가 배척하지 않은 상태에서 현지어로 면담을 진행해, 우리가 평가 과정에서 관찰한 사항이 협력업체 직원들의 근무 경험과 일치하는지 확인합니다. 직원 면담을 통해 권리 보유자들의 이야기를 직접 듣는 것은 우리 평가 절차에서 필수적인

부분입니다. 우리는 2020년에 공급망 직원 57,618명을 면담했고, 평가 기간 동안 면담에 참여한 직원들이 추후 보복을 당하지는 않았는지 확인하기 위해 후속 통화 34,000건 이상을 진행했습니다. 고위험 그룹이나 취약한 그룹에 대해서는 추가적인 절차가 마련되어 있습니다.

우리의 수칙과 기준에는 보복 금지 관련 직원 보호 수단을 협력업체 사업장 내 고충 처리 시스템 등 피드백 채널을 마련할 것을 요구하는 내용이 명시되어 있습니다. 여기에는 익명 제보가 가능한 외부 핫라인과 Apple '환경 및 공급망 혁신(ESCI, Environment and Supply Chain Innovation)' 팀에 언제든지, 어떤 언어로도 직접 연락할 수 있는 수단이 포함됩니다. 문제가 제기되면 협력업체 경영진은 즉시 조사에 착수해서 신속히 사안을 해결해야 합니다. 어떤 형태이든지 직원을 상대로 한 보복은 Apple 수칙과 기준에 따라 가장 심각한 수준의 중대 위반에 해당하며, 위반 내용이 확인된 협력업체는 사업상 불이익을 받게 됩니다.

결사의 자유 및 단체 교섭권 존중

우리 수칙과 기준에는 협력업체 직원들이 자신의 선택에 따라 조직을 결성하거나 조직에 참여할 권리 또는 참여하지 않을

권리 및 단체 교섭에 참여할 권리와 관련해 협력업체들에 대한 우리의 요구 사항이 명확하게 규정되어 있습니다. 여기에는 협력업체가 결사의 자유 및 고충 처리 시스템에 대한 서면 정책을 마련하고, 선의로 교섭하고, 서명된 단체 협약을 준수하도록 요구하는 것이 포함됩니다. 결사의 자유 및 단체 교섭권이 현지 법에 따라 제한되는 경우라고 하더라도, 근로자들이 간섭이나 차별, 보복, 괴롭힘을 당하는 일 없이 자유롭게 결사하고, 고용주에 개별 또는 집단으로 대응할 수 있는 대체 법적 수단을 협력업체가 방해해서는 안 됩니다.

2020년에는 25개국 562개 시설이 노조 근로자를

2,150만

2008년 이후 직원 권리 교육을 받은
협력업체 직원 수

57,618

협력업체 평가를 위해 면담한 협력업체
직원 수

고용했으며, 422개 사업장이 직원들과 단체 교섭 협약을 체결했습니다.

직원의 권리에 대한 교육 제공

근로자 보호는 권리 인식에서 시작합니다. 그래서 우리는 직원들에게 권리 교육을 제공할 것을 모든 협력업체에 요구하고 있습니다. 그 예로, 협력업체들은 우리 수칙과 기준에 따라 국제 노동 기준과 현지 노동법, 노동권 및 인권 보호 수단들을 신규 직원들에게 교육해야 합니다. 이 교육은 근로 시간 및 초과 근무 정책, 고충 처리 시스템 및 핫라인, 보복 행위에 대한 우리의 무관용 원칙, 직장 내 보건 및 안전 기준 등을 주제로 합니다. 현재까지 협력업체 직원 2,150만 명이 자신의 직장 내 권리와 인권에 대해 교육받았습니다.

우리는 협력업체들이 광물 및 자재를 확보하는 공급망 하위 단계에서 권리에 대한 인식을 제고하기 위해 파트너들과 협업하고 있습니다. 회사 내부적으로는 Apple 직원들에게 우리의 수칙과 기준이 자신들의 업무와 어떻게 연관되는지 교육하여 사람과 지구를 보호하는 것을 누구나 자기 일로 느끼게 합니다.

우리는 직원의 권리에 대한 교육을 의무적으로 제공하도록 협력업체에 요구하는 동시에 우리도 이 교육의 품질과 일관성을 보다 면밀하게 관리할 방안을 끊임없이 모색하고 있습니다. 2020년에는 Digital Public Square와 협업을 통해 협력업체 직원들이 전화로 직접 교육을 받을 수 있는 모바일 플랫폼을 개발하기 시작했습니다. 이 교육은 직원들의 모국어로 진행되기 때문에 플랫폼을 통해 지식 격차 파악도 용이하고 사용자 경험도 알맞게 조절할 수 있어, 직원들 개개인의 콘텐츠 이해도가 향상됩니다.

196,647

직장 내 경험에 대한 설문 조사에 참여한
협력업체 직원 수

더 나은 직장 내 경험 구축

협력업체 직원들의 직장 내 경험을 향상하기 위해 우리는 매년 협력업체 감사를 시행할 뿐 아니라 그곳 직원들과 직접 소통합니다. 2019년에는 협력업체 직원들의 전반적인 직장 만족도를 익명으로 조사하기 시작했습니다. 이를 토대로 2020년에는 중화권, 인도, 아일랜드, 영국, 미국, 베트남에 있는 시설 135곳에 걸쳐 총 196,647명의 직원을 대상으로 설문 조사를 실시했으며, 이는 2019년에 조사한 직원 수의 4배나 되는 수치입니다. 우리는 설문 조사 참여자들에게 근무 및 생활 여건, 음식, 경영진 등 다양한 근로 환경 요소에 대해 의견을 물었습니다. 그 결과, 협력업체들은 직원들이 제공한 피드백을 바탕으로 셔틀버스 증설 운행, 근로자 고충 처리 시간 단축, 상여금 인상, 기숙사 유지 관리 개선 등 3,173가지 조치를 취했습니다.

베트남에서 우리는 전국적으로 새롭게 시행 중인 근로자 보호 조치 및 노동 개혁에 관해 협력업체들을 교육하고 인식을 제고하기 위해 ILO와 파트너십을 체결했습니다.

프로그램 주요 성과

2020년

- Apple 인권 정책 발표

2017년

- 임금 및 복리 후생, 비자발적 노동 방지, 학생 인턴 관리 등 노동권 및 인권에 대한 협력업체 성과 향상

2012년

- 행동 수칙 평가 대상을 콜센터와 물류센터로 확대

2011년

- 근무 시간 프로그램 시작

2008년

- 채무 담보 노동을 행동 수칙에 대한 중대 위반 사항으로 지정
- 근로자 권리 교육 프로그램 시작

2007년

- 행동 수칙 적용 대상을 공급망 하위 단계인 부품 제조업체까지로 확대

2005년

- Apple 행동 수칙 완성

우리는 공급망 전반에 걸쳐 직원들의 목소리에 힘을 실어줄 수 있는 새로운 수단도 모색 중입니다. 2021년에는 근로자들의 의견을 접수하기 위한 새로운 디지털 플랫폼을 시범 운영하기 위해 Labor Solutions와 협업하고 있습니다. 이러한 디지털 플랫폼과 대면 교육은 협력업체가 근로자 고충을 접수하고 해결하는 능력과 더불어 직장 만족도를 측정하고, 직원들에게 보건 및 웰빙 교육과 서비스를 제공하는 역량을 키우는 데도 도움이 될 것입니다. 우리는 중국에서는 글로벌 공급망에서 양질의 일자리를 지원하는 조직인 SCORE Academy와 협업하여, 협력업체 직원들을 대상으로 노사 간 커뮤니케이션과 직원들의 직장 내 '환경 보건 및 안전(EHS, Environment, Health and Safety)' 분야 참여에 대한 교육을 제공했습니다.

3,173

설문 조사 결과를 바탕으로 2020년에
협력업체들이 취한 조치 건수

책임감 있는 채용

‘ILO 핵심 협약(ILO Core Conventions)’에서 정의한 바와 같이, 양질의 일자리를 제공함으로써 개인과 가족뿐 아니라 지역사회 전체를 풍요롭게 만들고 그들의 권리도 증진시킬 수 있습니다.

취업을 위해 비용을 지불하는 일은 누구에게도 일어나서는 안 됩니다. 그래서 우리는 지난 10년 동안 우리 공급망에서 채무 담보 노동을 근절하기 위해 힘쓰고 있습니다. 우리 공급망 내에서 일하는 근로자 수백만 명 가운데 일부는 해외 취업을 위해 고향을 떠난 외국인 계약 근로자들입니다. 이 근로자들은 취업 수수료를 지불해야 할 상황에 놓일 위험이 높기 때문에 채무 담보 노동의 덫에 빠질 수 있습니다. ILO 핵심 협약은 모든 유형의 강제 노동 및 노역을 금지하고

있습니다. Apple은 그 어떤 종류의 강제 노동에 대해서도 무관용 원칙을 고수하고 있으며, 우리가 실시하는 모든 협력업체 평가에서 강제 노동의 단서가 없는지 살살이 살핍니다. Apple 정책의 세부 사항은 우리 수칙과 기준에 명시되어 있으며, 이는 지역과 관계없이 우리 공급망 전반에 적용됩니다.

채무 담보 노동

현대판 노예 제도와 다름없는 채무 담보 노동은 근로자가 빚이나 취업 수수료 등 기타 채무를 상환하는 대신 강제 노동에 동원되는 것으로, 채무를 모두 상환하기 전까지는 임금을 적게 받거나 전혀 받을 수 없음을 의미합니다. 채무 담보 노동에는 근로자가 일을 그만두는 것이 불가능하도록 직업

중개소나 고용주가 여권 등의 신분 증명서를 압수하는 행위도 포함됩니다.

채무 담보 노동 사례를 적발할 경우, 우리는 이로 인해 영향을 받은 이들에게 즉각적인 조치를 취하라고 협력업체에 요구합니다. 우리는 또한 ‘국제 이주 기구(IOM, International Organization for Migration)’등과 협업하여 채무 담보 노동 문제를 근원부터 해결하기 위해 노력합니다.

외국인 계약 근로자에게 취업 수수료 반환

Apple은 우리 협력업체가 근로자에게 채용 및 고용과 관련된 수수료를 징수하는 것에 대해 무관용 원칙을 적용합니다. 해당 수수료가 협력업체가 운영되는 국가의 법정 한도 내에 있는 경우에도 마찬가지입니다. 2008년에는 채무 담보 노동을 수칙에 대한 중대 위반(가장 심각한 수준의 위반 사항)으로 지정하고, 허용 수수료를 1개월분 급여로 제한했습니다.

2015년에는 제로 수수료 정책을 수립하고, 이를 위반할 시 협력업체에서 근로자들에게 취업 수수료를 직접 환급할 것을 의무화했습니다. 2008년 이후 우리 협력업체들은 외국인 계약 근로자 36,980명에게 미화 총 3,240만 달러 규모의 채용 수수료를 직접 반환했습니다.

더 책임감 있는 채용을 위한 직업 중개소 지도화

우리는 공급망 하위 단계까지 살펴, 근로자 채용 초기 단계부터 우리의 요구 사항이 적용될 수 있게 관리하고 직업 중개소들을 ‘책임감 있는 근로 채용(Responsible Labor Recruitment)’ 프로그램에 직접 참여시키고 있습니다. 2020년에는 10개국의 협력업체 시설 400곳을 지도화하며 업계에서 가장 광범위하게 직업 중개소를 지도화했습니다. 그 결과, 협력업체들을 지원하는 직업 중개소 470곳 이상을 찾아냈고, 이 정보를 활용해 해당 직업 중개소와 연락하여 맞춤형 교육 및 역량 강화 프로그램을 제공하고 있습니다.

Apple은 그 어떤 종류의 강제 노동에 대해서도 무관용 원칙을 고수하고 있으며, 우리가 실시하는 모든 협력업체 평가에서 강제 노동의 단서가 없는지 살살이 살핍니다.

교육 및 툴을 통한 근로자 채용 관행 개선

2019년 발표한 '책임감 있는 채용 툴킷(Responsible Labor Recruitment Toolkit)'을 토대로, 우리는 아시아 고위험 이주 경로에서 사업장을 운영하는 우리의 모든 제조 협력업체뿐만 아니라 전 세계 모든 물류 및 청소 관리 협력업체에 근로자 채용에 관한 지침을 배포함으로써 채용 단계 실사를 개선하고 있습니다. 일본, 말레이시아, 싱가포르, 태국에서는 IOM과 협업을 통해 Apple 툴킷을 5개 언어로 번역하여 교육을 진행했습니다. 또한, 공급망 내에서 기업이 사회적 책임을 다하도록 촉구하는 세계 최대의 업계 연합 조직인 '책임감 있는 비즈니스 연합(RBA, Responsible Business Alliance)'과 협업하여 대만 협력업체 전체에 교육을 제공했습니다. 2020년에는 20개국의 협력업체 150곳 이상이 책임감 있는 채용 툴킷에 관한 교육을 받았습니다.

\$177,277

2020년 협력업체 근로자 381명에게
반환된 취업 수수료

470+

동남아시아 소재 우리 공급망에서 확인된
직업 중개소 수

그리고 우리는 요청에 따라 호주, 일본, 영국, 미국, 베트남 협력업체들을 대상으로 추가적인 소규모 심층 그룹 교육을 실시하여, 툴킷이 제공하는 지침을 더 잘 이해할 수 있게 도왔고, 특정 문제들을 해결하는 데도 도움을 주었습니다. 2020년부터 우리는 모든 채용에 대한 지침을 포함하는 방향으로 책임감 있는 채용 툴킷을 조정하기 시작했습니다.

업계 전반으로 확대하는 책임감 있는 채용 기준

2020년에 우리는 공급망에서 얻은 교훈을 바탕으로 RBA와 함께 '책임감 있는 채용 실사 툴킷(Responsible Recruitment Due Diligence Toolkit)'을 맞춤 제작하고 확장했습니다. 2020년, RBA는 업계 전반에 걸쳐 직장 역량을 강화하기 위해 책임감 있는 채용 실사 툴킷을 글로벌 회원사 28곳에 제공했습니다.

취약 계층 근로자 지원 및 보호

2020년에 우리는 업계 전반의 기업들이 규정 준수 감사에 모든 근로자를 충분히 반영하고, 해당 고용에 관련된 위험의 특수성까지 고려할 수 있도록 RBA와 함께 견고한 지침과 평가 툴을 개발하고 테스트했습니다.

파트너들과의 협업

2020년에는 취약 계층, 특히 이주 노동자를 보호하려는 우리의 노력이 그 어느 때보다도 더 중요해졌습니다. 우리는 코로나19 팬데믹이 시작된 이후 모든 협력업체에 'Apple 노동권 및 인권 코로나19 지침(Apple Labor and Human Rights COVID-19 Guidance)'을 배포했습니다. 어느 때나 반드시 준수해야 하는 내용이지만 전 세계 공중 보건 위기로 더욱더 중요해진 노동권 및 인권의 핵심 사항을 강조한 지침입니다. 여기에는 특히 이주 노동자 관련 문제 해결을 위한 지침도 포함되어 있으며, 이 보고서 내 'Additional Resources' 섹션에서 전문을 확인할 수 있습니다. 우리는 IOM과 협력하여 필리핀 내 이주 노동자들도 지원했습니다. 지원 범위를 공급망 내 직업 중개소까지로 넓혀 코로나19로 삶의 터전을 잃거나 그 외의 다른 피해를 입은 이주 노동자들에게 안전한 교통수단과 사회심리적 지원을 제공했습니다.

우리는 필리핀 내 근로자들을 위해 지원 활동을 펼치는 '국제 인권 기금(Fund for Global Human Rights)'도 지속적으로 지원했습니다. 이 지원 프로그램은 여성, 그 중에서도 특히 시골 거주자, 토착민, 이주 근로자들의

프로그램 주요 성과

2020년

- IOM 및 RBA를 통해 '책임감 있는 채용 툴킷'을 업계로 확대

2019년

- '책임감 있는 채용 실사 툴킷' 공개
- 영국 및 유럽 전역의 인신매매 생존자들을 위한 고용 기회 제공 프로그램 확대

2018년

- '툰슨 로이터 재단(Thomson Reuters Foundation)' 측으로부터 '강제 노동 척결상(Stop Slavery Award)' 수상
- 인신매매 생존자들에게 Apple 협력업체에서 정규직으로 취업할 수 있는 기회를 제공하기 위해 IOM과 파트너십 시작
- 우리 공급망 내 외국인 계약 근로자의 이동 및 고용과 관련된 고위험 이주 경로 지도화
- IOM과 함께 공급망에서 '출발 전 오리엔테이션(PDO)' 교육을 실시하기 위한 노력 확대

2017년

- Apple 최초로 '현대판 노예 방지법(MSA, Modern Slavery Act)' 보고서 발표

2015년

- 취업 수수료 금지 정책 수립

2014년

- IOM과 파트너십 구축

2008년

- 근로자의 취업 수수료 지불을 제한하는 요구 사항을 수칙에 최초로 삽입

권리를 보호하기 위한 것입니다. 국제 인권 기금은 현재
코로나19 팬데믹 상황에서 여성의 안전을 지키는 일에
매진하고 있습니다.

**우리는 공급망 깊은 곳까지 살펴, 근로자 채용이 가장 초기 단계부터
투명하고 책임감 있게 이루어지도록 요구합니다. 또한, 직업
중개소들을 우리의 '책임감 있는 채용' 프로그램에 직접 참여시킵니다.**

채용 전 과정에 걸친 외국인 계약 근로자 지원

공급망에서 채무 담보 노동을 근절하기 위한 우리의 노력은 외국인 계약 근로자가 협력업체 시설에 도착하기 훨씬 전부터 시작됩니다. 이러한 노력에는 직업 중개소 감사, 이주 경로 모니터링, 협력업체에 책임을 부과하는 일 등이 포함됩니다.

협력업체에
시설에서 근무



2,150만

2008년 이후
직원 권리 교육을 받은
협력업체 직원 수

\$3,240만

2008년 이후
협력업체 직원 36,980명에게
반환된 채용 수수료 합계

842

총 35개국에서 실시한 행동
수칙 평가 건수

도착 후 오리엔테이션
(PAO, Post-arrival
orientation)

목적지 국가

출신 국가

10

이주 위험 모니터링 대상 국가
중 출신 국가 수(목적지 국가는
5개국)

470+

협력업체 직원 후보자들을 보호할
목적으로 파악한 직업 중개소 수

20

협력업체 직원들을 위해 Apple이
출국 전 교육을 강화한 국가 수

출발 전 오리엔테이션
(PDO, Pre-departure
orientation)



외국인 계약 근로자의 출신지

채용 센터

책임감 있는 근로 채용이 업계 전반에 걸쳐 표준이 될 수 있게 하기 위한 우리의 노력

책임감 있는 채용 툴킷 제작

협력업체와 직업 중개소를 위해 만든 이 툴킷은 채용 단계에서 근로자가 겪을 수 있는 위험 요소를 파악, 예방, 해결하는 데 도움을 주는 실용적인 종합 지침입니다.

148,000+

교육을 받은 근로자 수
(총 20개국)

150+

교육을 받은 협력업체 수
(총 20개국)

28

'책임감 있는 채용 툴킷'을 활용한
RBA 회원사 수



우리는 업계 최대 규모로 직업 중개소 지도화를 실시했습니다.

그 결과 10개국에서 운영하는 우리 협력업체 400곳 이상을 지원하는 직업 중개소들을 확인할 수 있었습니다.



우리는 '책임감 있는 비즈니스 연합(RBA)' 및 '국제 이주 기구(IOM)'와 파트너 관계를 맺었습니다.

우리는 업계 전체의 성과를 빠른 속도로 끌어올리고자 경험을 통해 배운 점과 다양한 툴, 모범 사례를 공유했습니다.



책임감 있는 자재 확보

우리는 재활용 및 재생 가능한 소재만으로 Apple 제품과 포장재를 만들겠다는 목표를 달성하기 위해 노력합니다. 그와 동시에 광산에서부터 제품 조립 시설까지 공급망 내 근로자 수백만 명을 안전하게 보호하는 등, 책임감 있게 자재를 확보하기 위해 힘쓰고 있습니다.

지난해 우리는 재활용 알루미늄 외장 사용 확대부터 재활용 주석으로 만든 합금 확보까지 자재 전반에 걸쳐 재활용 소재 사용을 늘리는 일에 성과를 이루었습니다. 10월에는 99% 재활용 텅스텐과 98% 재활용 희토류 원소로 만든 최초의 Apple 제품인 iPhone 12와 iPhone 12 Pro를 출시했고, 재활용 소재 함량이 20% 이상인 제품 7종도 출시했습니다. 그중 Retina 디스플레이를 장착한 MacBook Air(2020년 모델)는 외장에 100% 재활용 알루미늄을 사용하는 등 기기 전체를 재활용 소재 40% 이상으로 만들어, 전체적으로 가장 높은 재활용 소재 함량을 기록했습니다.

이 같은 혁신 덕분에 우리는 올해 제품에 사용된 모든 소재 가운데 재활용 또는 재생 가능 소재 사용을 12%까지 늘릴 수 있었습니다. 또한, 재활용 소재 중 절반 이상이 독립적인 외부 감사 기관으로부터 ISO 14021에 준하는 표준 인증을 받았습니다.

우리는 2020회계연도에 고객에게 배송된 제품 총량 가운데 90% 이상을 차지한, 우선순위가 높은 소재 14가지에 대해서 계속해서 집중적으로 노력하고 있습니다. '소재 영향 개요서 (Material Impact Profiles)'에 설명된 것처럼, 환경, 사회 및 공급망에 미치는 영향에 따라 소재의 우선순위를 정합니다. 소재 및 제품과 관련해 우리가 이룬 성취에 대한 자세한 내용은

apple.com/kr/environment에 실린 '환경 경과 보고서 (Environmental Progress Report)'에서 확인할 수 있습니다.

책임감 있는 광물 확보

Apple은 원료 광물을 직접 구매하거나 확보하지는 않습니다. 하지만 고위험 광물을 지도화하고 Apple 자체 제작 툴을 이용하여 공급망 내 발생할 수 있는 위험과 기회를 파악하는 등 공급망에 대한 면밀한 실사를 진행합니다. 그런 다음 독립적인 외부 감사, 시민사회와의 교류, 공개 보고와 같은 다양한 경로를 통해 사회, 환경, 인권 및 거버넌스 위험이 확인되면 시정 조치를 취합니다.

우리의 '책임감 있는 자재 확보 기준(Responsible Sourcing Standards)'은 주요 광물 및 재활용 자재 모두에 적용되는 엄격한 기준입니다. 이 기준은 주요 광물 가공업체 및 재활용업체뿐 아니라 채굴 단계에 이르는 공급망 하위 업체에까지 적용됩니다. 우리 프로그램은 '유엔 기업과 인권 이행 원칙(United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)'과 '경제 협력 개발 기구(OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development)'의 '분쟁 지역 및 고위험 지역

광물의 책임감 있는 공급망을 위한 실사 가이드라인(Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas)'을 비롯한 선도적인 국제 기준에 부합합니다.

우리 프로그램은 OECD의 5단계 기본 틀에 기반을 두고 있습니다. 즉, 강력한 기업 관리 시스템을 구축하고, 위험을 찾아내고 완화하며, 독립적인 외부 감사를 받을 것을 협력업체에 요구하고, 그 결과와 진행 상황을 공개적으로 보고합니다. 우리는 또한 우리의 온라인 플랫폼인 SupplierCare를 통해 교육과 지원을 제공하는 등 협력업체들이 우리의 요구 사항을 완전히 이해하고 실행에 옮길 수 있도록 함께 노력하고 있습니다.

우리는 공급망 내 확인된 주석, 탄탈륨, 텅스텐, 금(3TG) 및 코발트 제련소와 정제소 목록을 매년 공개합니다. 그리고 운모, 구리, 흑연과 같이 우리 제품에 사용되는 다른 광물들도 지도화합니다. 올해는 한발 더 나아가, 리튬 가공업체 목록도 최초로 발표했습니다. 우리 공급망 내 확인된 주석, 텅스텐,

탄탈륨, 금(3TG), 코발트, 리튬 제련소 및 정제소 100%가 사회, 환경, 인권 및 거버넌스 위험 등 다양한 위험 요소를 찾아내고 평가하는 독립적인 외부 감사에 참여했습니다.

우리의 요건을 충족할 능력 또는 의사가 없는 제련소 및 정제소는 우리 공급망에서 제외됩니다. 우리는 2009년 이후 3TG 제련소 및 정제소 146곳과 코발트 제련소 및 정제소 7곳을 우리 공급망에서 퇴출시켰습니다.

채굴 실사 진행

공급망의 복잡한 문제를 해결하기 위해서는 협업이 필수입니다. 이런 맥락에서 우리는 시민사회에서 제기한 혐의 그리고 유엔과 같은 국제 기구나 주요 국제 및 지역 NGO에서 발표한 조사 보고서 등, 공개적으로 제기된 혐의를 해결하기 위해 전 세계의 여러 이해관계자 그룹과 협력합니다. 그리고 콩고민주공화국과 아프리카 대호수 지역의 주석, 탄탈륨, 텅스텐을 모니터링하는 채굴 단계 업스트림 추적성 및 실사 프로그램 즉, '국제 주석 협회(ITRI, International Tin Association)'의 '주석 공급망 이니셔티브(ITSCI, Tin Supply Chain Initiative)'와 RCS Global Group의 '더 나은 채광(Better Mining)' 프로그램 등에서 제공한 사건 데이터를 분석합니다. 더불어 이들 프로그램과 협업을 통해 사건 검토 절차를 개발하고 강화하며, 사건 및 후속 시정 조치도 검토합니다.

우리는 지역사회의 목소리에 힘을 실고자 ITSCI의 콩고민주공화국 내부 고발 메커니즘에 5년 연속으로 자금을 지원했습니다. 이 내부고발 메커니즘 덕분에 콩고민주공화국 7개 주에 있는 채광업 기반 지역사회와 주변 사람들은 익명으로 전화 제보를 하고, 현지어로 SMS

메시지를 보내며, 지역 네트워크를 통해 광물의 추출, 거래, 취급 및 수출과 관련된 문제를 제기할 수 있게 되었습니다.

공급망 전반에 걸친 혐의 조사

우리는 제품에 사용할 원자재를 직접 확보하지는 않지만 '책임감 있는 광물 확보(Responsible Minerals Sourcing)' 프로그램을 통해 공급망 하위 단계까지 조사합니다. 이에 따라 광물 협력업체들은 제련소 및 정제소와 관련해 보고된 사건과 공개 혐의를 검토하고, 추적 프로그램 및 독립적인 외부 감사 프로그램에 참여하여 위험 요소를 완화하거나 해결해야 합니다.

우리는 또한 채굴 단계에서부터 문제를 제기하고 사건을 보고할 수 있도록, 지역사회의 독립적인 의견을 접수하는 내부 고발 프로그램을 지원합니다. 그리고 3TG 광물 확보 지역에서 운영되는 업계 전반에 걸친 실사 프로그램을 강화하기 위해 노력합니다.

여기에는 제련소 및 정제소와 관련된 불만 사항을 조사하고 해결하기 위한 업계 전반의 플랫폼인 '책임감 있는 광물 확보 및 공급망 관리 연합(RMI, Responsible Minerals Initiative)'의 '광물 고충 처리 플랫폼(Minerals Grievance Platform)'이 포함됩니다. 우리는 이 플랫폼 개발과 지속적인 활용에 도움을 주었습니다. 산업 조직들과 비영리 독립 외부 단체인 C4ADS는 이 플랫폼을 통해 NGO, 기업 또는 일반 시민들이 제기한 혐의를 조사하고 실사를 진행합니다. 그런 다음, 산업 조직들은 외부 감사 프로그램과 협업을 통해 고충을 처리하고 사건 종결 증거를 C4ADS와 공유합니다. 그다음 단계로 플랫폼을 통해 결과 요약문을 참가자들에게 제공합니다. 관련된 모든 공식 성명서 또한 고충 처리 플랫폼

프로그램 주요 성과

2020년

- 최초로 리튬 가공업체 목록 발표
- 확인된 3TG, 코발트 및 리튬 제련소와 정제소 100%가 외부 감사에 참여
- 327개 산업 조직이 '책임감 있는 광물 확보 및 공급망 관리 연합(RMI)'을 통해 Apple의 '위험 대비도 평가(RRA)' 완료

2019년

- 공급망 내 리튬 가공업체 지도화 시작

2016년

- Pact와 함께 콩고민주공화국 직업 교육 및 인식 제고 프로그램 구축
- 공급망 내 확인된 코발트 정제소 목록 발표
- 위험 대비도 평가(RRA) 툴 개발

2014년

- 공급망 내 코발트 정제소 지도화 시작
- 공급망 내 확인된 3TG 제련소 및 정제소 목록 발표

2010년

- 공급망 내 3TG 제련소 및 정제소 지도화 시작

100%

확인된 3TG, 코발트, 리튬 제련소 및 정제소가 독립적인 외부 감사에 참여한 비율

웹사이트에 공유됩니다. 이와 같은 협업은 제련소 및 정제소에 관한 공개 협의를 확인, 처리 및 해결하는 방식의 투명성과 일관성뿐만 아니라 책임 의식을 높이는 데 도움이 됩니다.

체계적인 변화를 이끌어내기 위해서는 Apple 자체 공급망에만 영향을 미치는 협의를 해결하는 차원을 넘어서 고민의 폭을 넓혀야 한다고 생각합니다. 따라서 우리는 공개 협의를 해결하기 위해 다양한 이해관계자 그룹과 함께 조치를 취했습니다. 그 예로, 시민사회가 제기한 공개 협의를 검토했고, '유엔 콩고민주공화국 전문가 그룹(United Nations Group of Experts on the DRC)'과 같은 국제기구 및 NGO들이 OECD에서 설명한 위험 요소와 관련해 작성한 조사 보고서를 분석했습니다.

지역사회에 미치는 영향 평가

2020년, Apple은 캘리포니아 대학교 로스엔젤레스 캠퍼스(UCLA)의 '자원 및 거버넌스에 관한 프로젝트(Project on Resources and Governance)', 독립 연구 기관인 '국제 평화 정보 서비스(IPIS, International Peace Information Service)', 소프트웨어 및 분석 회사인 Ulula, '사하라 사막 이남 현장 조사 및 컨설팅 서비스(SFR, Sub-Saharan Field Research and Consulting Services)' 팀들과 다년간 공동으로 진행한 프로젝트를 마쳤습니다. 이는 실사 프로그램이 콩고민주공화국 내 주석, 탄탈륨 및 텅스텐 광산 지역의 분쟁, 인권 그리고 경제적 웰빙 관련 인식에 어떤 영향을 미쳤는지 측정하는 프로젝트였습니다. 예비 연구 결과, 광물 실사 프로그램이 광물 채굴과 무력 분쟁 사이의 연결 고리를 끊는 데 기여하지만, 채굴과 관련된 다양한 문제를 효과적으로 해결하려면 적절한 추가 개입이 필요하다는 것을

327

RMI를 통해 Apple 위험 대비도 평가(RRA)를 마친 산업 단체 수

알게 되었습니다.

Apple이 자금을 지원하고 '하버드 인도주의 이니셔티브(Harvard Humanitarian Initiative)'가 콩고 지역 단체인 '사회 개발을 위한 연구 이니셔티브(Research Initiatives for Social Development)'와 함께 진행한 또 다른 연구 결과에 따르면, 여성들은 실사 활동에서 배제된 느낌을 종종 가졌다고 합니다. 그래서 이 시스템이 더 다양한 그룹을 참여시켜야 할 필요가 있다는 사실을 알게 되었습니다.

우리는 또한 소규모 영세 광업(ASSM) 공동체에서 사회 및 환경 복지에 대한 공급망 관련 활동을 평가하고 추적하기 위해, 비영리 단체인 IMPACT를 통해 인터랙티브 플랫폼 개발도 지원했습니다. 우리의 목표는 공급망 활동과 실사 프로그램이 지역사회에 미치는 영향력을 더 잘 이해하여 산업 프로그램 개선에 도움을 주는 것입니다.

협력을 통한 영향력 확대

우리가 만든 틀은 공유되어야 합니다. 업계의 다른 이들에게 우리가 가진 최고의 아이디어를 나눌 때 더 짧은 시간 안에 더 큰 영향력을 발휘하게 됩니다.

우리는 정기적으로 다양한 시민사회, 업계, 학계, 정부 전문가들과 소통하며 우리 자체 프로그램에 대한 의견을 수렴합니다. 우리는 '책임감 있는 비즈니스 연합(RBA)'과 RBA 산하 '책임감 있는 광물 확보 및 공급망 관리 연합(RMI)'뿐만 아니라 '책임감 있는 광물 거래 민간 연합(PPA, Private Alliance for Responsible Minerals Trade)'에서 계속해서 주도적인 역할을 하고 있습니다. 2020년에는 '책임감 있는 광물 공급망을 위한 유럽 파트너십(EPRM, European Partnership for Responsible Minerals)'과 '책임감 있는 영세 채굴 솔루션 포럼(Responsible Artisanal GoldSolutions Forum)'을 비롯한 다중 이해관계자 단체 및 산업 단체에 지속적으로 참여함으로써, 전 세계적으로 책임감 있는 자재 확보를 지원하는 프로그램과 기준을 개발하기 위해 노력했습니다.

2016년에는 사회, 환경, 인권 지표 전반에 걸쳐 우리 공급망 속 위험 요소들을 평가하기 위해 '위험 대비도 평가(RRA, Risk Readiness Assessment)'를 개발했습니다. 2018년 우리는 RMI를 통해 이 틀을 더 많은 업계와 공유했고, 그 후 2020년에는 RMI가 '책임감 있는 광물 보증 프로세스(Responsible Minerals Assurance Process)'에 참여한 제련소 및 정제소들이 RRA를 완료했는지 추적하기 시작했습니다. 2020년에는 책임감 있는 구리 생산을 위한 보증 프레임워크인 Copper Mark도 16개 사업장에 있는

구리 생산업체에 대한 기준을 정하기 위해 RRA를 채택했습니다. 2020년 말까지 다운스트림 부문 기업과 업스트림 부문 제련소 및 정제소 327곳이 RRA를 활용했으며, 이는 2019년 287개 업체가 사용한 것에 비해 증가한 수치입니다.

추적성 향상을 위한 혁신적인 해결 방안 마련

우리는 재활용 자재 사용을 더욱 늘리는 한편, 금과 그 밖의 광물을 책임감 있게 확보할 수 있는 혁신적인 방안도 계속 모색 중입니다. 지난해 우리는 '새먼 골드(Salmon Gold)' 프로젝트에 대한 자금을 계속 지원했고, Tiffany & Co.와 협업을 통해 프로젝트를 확장했습니다. 새먼 골드는 오랜 채굴로 인한 피해를 바로잡기 위한 프로젝트로, 지속가능성 분야의 비영리 단체인 RESOLVE가 주도하고 있습니다. 이 프로젝트를 통해 채굴된 금은 블록체인 기술을 통해 원산지에서 Apple 공급망 내 정제소까지의 이동 경로가 추적됩니다.

여러 블록체인 솔루션 간 추적성과 연결성을 더 개선하고 확장하기 위해, 2020년 우리는 새먼 골드 프로젝트에서 블록체인 솔루션 간 데이터 전송 및 연결을 가능하게 하기 위한 상호 운용성을 테스트하기 시작했습니다. 우리 공급망 내 다른 주요 광물 및 재활용 광물에도 이 블록체인 솔루션을 계속 확장할 계획입니다.

블록체인 솔루션이 공급망 실사를 대체하는 틀이 아니라 지원하는 틀로 활용되어야 하며, 채굴에 종사하는 사람들과 주변 지역사회 주민들에게 미칠 수 있는 영향도 고려해야 한다는 게 우리의 신념입니다. 이 신념을 지키기 위해 우리는

RMI 산하 '블록체인 실무 그룹(Blockchain Working Group)'에 계속 참여하여 광물 블록체인 솔루션 전반의 데이터 상호 운용성을 표준화하고 데이터 보안을 지키는데 일조했습니다.

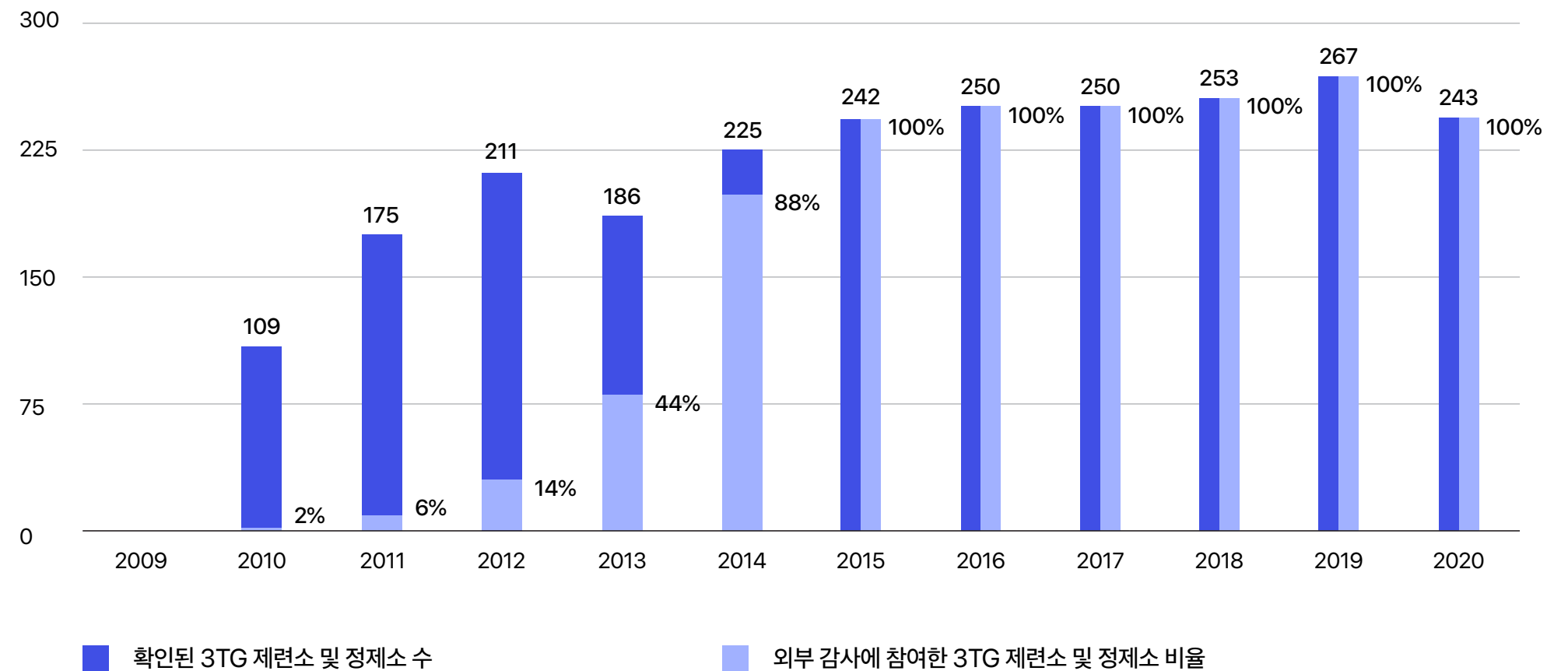
공급망 전반에 걸친 역량 강화

우리는 협력업체의 광물 확보 지역에 사는 주민들을 비롯해 더 많은 사람이 교육 프로그램에 참여할 수 있도록 프로그램 규모를 지속해서 확대하고 있습니다. 그리고 국제 개발 NGO인 Pact를 통해 지역사회 지원에 최선을 다하고 있습니다. Pact는 자체적인 직업 교육 프로그램을 통해 콩고민주공화국 루알라바 주 광산 지역과 주변 지역에서 미용, 자동차 정비, 용접 등 다양한 분야에 대한 멘토링과 직업 훈련을 제공합니다. 코로나19 팬데믹이 진행되는 동안, 이 프로그램은 보건 및 안전에 관한 기본 커리큘럼과 더불어 교육 프로그램까지 제공하는 방향으로 전환되었습니다. 재봉 수습생들은 지역사회를 위해 마스크를 만들며 새로 배운 기술을 실제로 사용해 보는 동시에 중요한 소득원까지 얻게 되었습니다. 우리는 관련된 다른 프로그램에서도 계속 Pact와 협력하여 콩고민주공화국 소규모 영세 광업(ASSM) 공동체에 거주하는 광부, 청년, 지역사회 관료들에게 권리 인식 교육을 제공했습니다. 이 교육은 다양한 인권 문제에 대한 인식을 제고하기 위해 마련되었으며, '유니세프(UNICEF, United Nations Children's Emergency Fund)'가 개발한 교육 커리큘럼을 부분적으로 참고했습니다.

우리는 또한 메사추세츠 공과 대학교(MIT)의 컬럼비아 내 'D-랩 혁신 센터(D-Lab Innovation Center)'와 협업을 이어나갔습니다. 이 센터는 소규모 영세 광업(ASSM) 문제에 대한 지속가능한 해법을 개발하기 위해 지역 채금업자들 및

3TG 제련소 및 정제소의 외부 감사 참여 현황

연말 보고 기준



지역사회 지도자들에게 교육을 지원합니다. 2019년부터 지금까지 광부 150명이 '창의적 역량 구축(Creative Capacity Building)' 프로그램에서 교육을 받았습니다. 교육 후, 참가자 100%가 지역 문제를 해결할 수 있다는 자신감이 예전보다 더 커졌다고 답했습니다. 광부들은 정수 및 폐수 시스템, 가금류 사업, 수직 정원, 상업용 마스크 사업 등을 위한 프로토타입 216개를 만들었습니다.

우리는 이러한 프로그램들을 통해 얻은 값진 경험이 다른 광물 공급망에서 혁신을 이루는 데도 도움이 되리라 믿습니다.

인권 및 환경 보호 단체 지원

각 지역의 독립적인 의견에 힘을 실어주는 것은 공급망 내에 있는 위험 요소와 기회를 파악하고 평가하는 데 매우 중요합니다. 책임감 있는 광물 확보에서는 더욱더 그렇습니다. 따라서 우리는 각 지역사회에 필요한 게 무엇인지 가장 잘 알고 있고 공급망에 필요한 광물을 확보하는 곳과 가장 가까이에 있는 지역 전문가들과 협력합니다.

2020년, 우리는 국제 인권 기금과 파트너십을 체결한 지 4주년을 맞았습니다. 국제 인권 기금은 전 세계 25개국 이상의 지역 인권 단체와 협력하는 공공 재단입니다. 이 재단은 지속적인 변화를 끌어내는 용기 있는 사람들이 필요한 역량을 갖출 수 있게 지원하고, 인권 운동을 이끌고, 삶의 질을 향상하기 위해 노력하는 것을 사명으로 여기고 있습니다. 2020년 창설된 이래 국제 인권 기금은 채광업 기반 지역사회의 사회 경제적 권리, 포용적 경제 성장, 사법적극주의, 환경 정의, 법치주의, 보건 및 안전, 채광업 지역사회에 대한 공정한 보상 등 다양한 분야의

최전선에서 활약하는 활동가들과 인권 운동가들의 일에 1억 달러 이상을 투자했습니다. 그리고 2020년에 Apple의 지원으로 콩고민주공화국 내 풀뿌리 단체 24곳과 파트너십을 체결했습니다.

지난 2020년, 국제 인권 기금은 Apple의 지원으로 콩고민주공화국 내 풀뿌리 단체 24곳과 파트너십을 체결했습니다.

책임감 있는 자재 확보 툴박스 진행 단계

우리는 재활용 및 재생 가능한 재료만으로 Apple 제품과 포장재를 만들겠다는 목표를 향해 노력하는 동시에, 책임감 있게 자재를 확보하는 일에도 계속 힘쓰고 있습니다. 이에 따라 공급망에서 실사를 진행하고, 주변 지역사회에 미치는 인권 영향을 고려하며, 다른 이들과 협력해 업계 표준을 강화합니다. 또한, 투명성을 촉진하고, Apple 공급망의 다른 영역과 마찬가지로 모두가 동등한 기회를 누릴 수 있도록 장려합니다.



주요 자재 확보 방식 혁신



공급망 지도화 및 엄격한 요건 수립



위험 대비도 평가 등 공급망 틀을 활용한 위험 파악



외부 감사 진행



발견된 위험 요소 해결



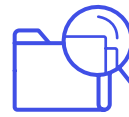
제련소 및 정제소 목록 연간 발행



재활용 소재 사용 증대



시민사회와 협력하여 현지인의 인권 및 환경 보호 단체 지원



산업 내 추적 시스템 강화를 통한 투명성 증대



지역사회 지원



보편적 업계 표준 수립 및 추진



공급망 이해관계자 교육을 통한 실사 강화

03 > 보건, 안전 및 웰빙

코로나19 팬데믹에 맞선 우리의 대응

안전 문화

제조 과정에 더 스마트한 화학물질 사용 촉진

보건 및 웰빙 프로그램

우리는 제품 디자인 가장 초기 단계에서부터 사람을 최우선으로 생각하며, 제품 제조에 쓰이는 재료와 기계, 공정이 공급망 내 근로자들의 건강과 안전을 보장할 수 있게 노력합니다.

보건 및 안전 수칙 주요 내용

안전하고 건강한 근무지 조성을 요구하는 것은 우리 수칙과 기준의 핵심이며, 공급망 내 근로자들을 보호하기 위한 필수 요소입니다.



직무상의 보건 및 안전 관련 위험 방지

협력업체가 제조하거나 Apple에 제공하는 모든 자재와 제품의 경우, Apple의 '규제 물질 명세서 (RSS, Regulated Substances Specifications)'를 반드시 준수해야 합니다. 협력업체는 모든 위험 화학물질의 사용을 추적, 검토 및 승인할 수 있는 서면 계획표를 마련하여 사용해야 하고, 모든 신규 구매에 대해 내부 EHS 승인을 받아야 하며, 화학물질 재고 내역을 항상 최신 상태로 유지해야 합니다. 또한, 위험 화학물질의 위험성과 이러한 위험을 완화할 수 있는 후속 제어 시스템에 대한 내용을 직원들에게 안내해야 합니다.



비상 상황 예방, 대비, 대응

협력업체는 발생할 수 있는 비상 상황을 파악하고 평가해야 합니다. 또한, 발생 가능한 모든 상황에 대해 인명, 환경 및 재산 피해를 최소화하기 위하여 비상 계획과 대응 절차를 수립하고 이행해야 합니다.



사고 관리

협력업체는 직원들이 보건 및 안전 관련 사고를 신고할 수 있는 시스템과 더불어 신고 사항을 조사, 기록 및 관리하기 위한 시스템을 반드시 갖춰야 합니다. 또한, 발생할 수 있는 위험을 낮추기 위해 '시정 조치 이행 계획(CAP, Corrective Action Plans)'을 시행하고, 필요한 의료 조치를 제공하며, 직원의 빠른 업무 복귀를 위해 노력해야 합니다.



감염병 대비 및 대응

협력업체는 문서화된 감염병 대비 및 대응 절차를 시행하여 근무지 내 감염병 전파를 확인, 평가, 통제해야 합니다. 그리고 관련 보건 기관의 지침을 모니터링하여 권장 사항을 해당 절차와 계획에 최대한 잘 반영할 수 있도록 해야 합니다. 이 프로그램은 질병과 관련하여 근무지에서 접하게 될 위험에 대한 철저한 위험 평가를 기반으로 한 것이어야 합니다.



근무 환경 및 생활 환경

협력업체는 직원들에게 접근성이 좋고 깨끗한 화장실과 식수를 제공해야 합니다. 협력업체에서 제공하는 식사, 음식 준비 과정 및 음식 저장 시설은 청결하게 유지되어야 합니다. 협력업체 또는 제3의 업체가 제공하는 기숙사는 깨끗하고 안전해야 하며, 합리적인 수준의 주거 공간을 갖춰야 합니다.



교육 및 의사소통

협력업체는 알맞은 직장 내 보건 및 안전 교육을 한 가지 이상의 언어로 제공하여 모든 직원이 교육 내용을 이해할 수 있도록 해야 합니다. 보건 및 안전 관련 정보는 시설 내에 명확하게 공지되어 있어야 합니다.



보건 및 안전 허가

협력업체는 모든 필수 보건 및 안전 허가를 획득하고, 최신 상태로 유지하며, 준수해야 합니다.

Apple 수칙 적용 사례

코로나19 팬데믹에 맞선 우리의 대응

세계 어디에도 코로나19 팬데믹의 영향을 받지 않은 나라는 없습니다. 우리는 가장 처음부터 직원과 고객뿐 아니라 우리 공급망에서 일하는 모든 사람의 건강과 안전을 최우선 순위로 두고, 어떤 도움을 줄 수 있을지를 적극적으로 모색했습니다.

전 지구적 난관인 이번 위기를 겪으면서도 우리의 확고한 가치관과 시스템 덕분에 우리 공급망에서 일하는 사람들의 안전과 존엄성, 인권을 지키겠다는 약속을 실천할 수 있었습니다.

코로나19 확산 방지 및 추적

2020년 한 해 동안 우리는 전 세계 협력업체들과 맺고 있는 굳건한 유대 관계를 활용하여 건강 검진, 밀집도 제한, 시설 내 엄격한 사회적 거리 두기 준수 등 현지 상황에 맞는 다양한 보호 조치를 시행했습니다. 2020년 3월부터는 모든 감염병 발생 사실을 반드시 Apple에 보고해야 한다는 내용이 명확하게 포함되도록 사고 보고 시스템을 강화했습니다.

그 덕분에 전 세계 협력업체 시설 내 코로나19 사례를 초기 보고 단계부터 회복 단계까지 추적할 수 있었고, 이들 시설과 일대일로 소통하며 각 시설이 직원들의 건강과 안전을 지키기 위한 프로토콜들을 적절히 갖췄는지 확인할 수 있었습니다.

모든 협력업체에 코로나19 안전 관련 종합 지원 제공

팬데믹 내내 우리는 발생 가능한 문제를 예측하고, 도움의 손길이 가장 필요한 협력업체를 선제적으로 지원하기 위해 힘썼습니다. 그 예로, 협력업체가 현재 갖춘 대비 및 대응 능력을 평가하고 Apple의 엄격한 요구 사항과 현지 규정을 보강하기 위해 모든 협력업체에 종합 설문지를 보냈습니다. 설문지는 사회적 거리 두기, 마스크 사용, 위생 프로토콜,

코로나19 대응 주요 내용

- 감염병 발생 사실을 반드시 Apple에 보고해야 한다는 내용이 명확하게 포함되도록 사고 보고 시스템 강화
- 협력업체 시설 내 코로나19 사례를 초기 보고 단계부터 회복 단계까지 추적
- 감염병 대비 및 대응 현황을 평가하기 위해 모든 협력업체에 종합 설문지 발송
- 공장 평면도 재설계 및 재구성, 유연근무제 시행, 심층 소독 프로토콜 및 건강 검진 강화, 마스크 및 소독제 배치, 작업장 밖에서 할 수 있는 자가 예방 조치에 대한 지속적인 교육 강화 등, 협력업체와 협업하여 협력업체 시설에 보호 조치 실시
- 코로나19 예방 및 통제 조치가 이행되고 있는지 재확인하기 위해 일부 협력업체 시설을 대상으로 현장 및 원격 평가를 수행하고 개선점도 확인
- 코로나19 위험 관리 조치를 강화하기 위해 모범 사례를 선별하여 협력업체 시설 전체에 공유
- 문서화된 감염병 대비 및 대응 절차 시행, 각 시설 내 감염병 대응팀 결성, 감염병 감시 및 보고 체계 구축, 모든 근로자·감독자·관리자·현장 계약업체·공급업체를 대상으로 교육 실시 등, 감염병 대비 및 대응을 위한 요구 사항을 포함시켜 수칙 및 기준 업데이트
- 보건 및 안전을 위한 핵심 요구 사항을 강조한 'Apple 보건 및 안전 코로나19 지침(Apple Health and Safety COVID-19 Guidance)'을 모든 협력업체에 배포
- 노동권 및 인권을 위한 핵심 요구 사항을 강조한 'Apple 노동권 및 인권 코로나19 지침(Apple Health and Safety COVID-19 Guidance)'을 모든 협력업체에 배포
- 코로나19 대응 및 관리 도구 모음을 '책임감 있는 비즈니스 연합(RBA, Responsible Business Alliance)' 회원사와 공유
- 공중 보건 교육 라디오 캠페인 2,320회 등, 콩고민주공화국 채광업 기반 지역사회에서 실시한 Pact의 보건 및 안전 교육 이니셔티브 지원
- 코로나19로 삶의 터전이나 소득원을 잃은 근로자들에게 믿을 수 있는 정보와 지원을 제공하는 무료 앱인 'atun' 개발에 자금 지원
- 코로나19로 삶의 터전을 잃거나 피해를 받은 근로자들에게 안전한 교통 수단 및 심리사회적 지원을 제공하기 위해 '국제 이주 기구(IOM, International Organization for Migration)'와 협력하여 지원 대상을 공급망 내 직업 중개소까지로 확대

협력업체 직원들을 위한 보건 교육, 시설 내 건강 검진 등 다양한 주제에 대한 질문 64문항으로 구성되어 있습니다. 이 설문 조사 결과는 미흡한 부분이 있는지 파악하고, 고위험 지역의 협력업체들이 시설을 더 안전하게 만들도록 함께 노력할 방안을 찾는 데도 도움이 되었습니다. 필요한 경우 공장 평면도 재설계 및 재구성, 직원 간 공간 최대 확보를 위한 유연근무제 도입, 강화된 심층 소독 프로토콜 시행, 마스크 및 소독제 배치 등이 그러한 예입니다. 우리의 '환경 및 공급망 혁신(ESCI, Environment and Supply Chain Innovation)' 팀원들은 최상의 보건 및 안전 관행을 준수하고 있는지 확인하기 위해 현지 시설과 지속적으로 연락하고, 필요하다면 안전이 확보된 상태에서 현장 점검 일정을 잡는 등 이들 사업장과 일관된 소통을 통해 이 같은 지원을 제공했습니다.

감염병 대비 태세 개선

우리는 기존의 엄격한 보건 및 안전 프로토콜을 토대로 '감염병 대비 및 대응(IDPR, Infectious Disease Preparedness and Response)'에 관한 내용이 포함되도록 우리의 수칙 및 기준을 업데이트했습니다. 2020년에 도입한 이 새로운 기준은 모든 협력업체가 직원들 사이에서 감염병이 발생할 가능성에 대해 대비, 예방, 대응 조치를 취하도록 규정하고 있습니다. 협력업체는 이에 따라 문서화된 감염병 대비 및 대응 절차를 시행하고, 각 시설에 감염병 대응팀을 결성하고, 감염병 감시 및 보고 체계를 구축하고, 모든 근로자, 감독자, 관리자, 현장 계약업체 및 공급업체에 감염병 통제의 기본 원칙에 대해 교육을 실시해야 합니다.

협력업체 평가 및 취약 계층 근로자에 대한 지속적인 관심 유지

엄격한 실사 기준을 유지하고, 사람들에 대한 우리의 약속을 지키는 것은 코로나19 발생 이후 더욱 중요해졌습니다. 특히, 임금 및 근무 시간, 병가, 차별, 보복 금지와 관련된 기준이 그렇습니다. 모든 협력업체에 배포한 'Apple 노동권 및 인권 코로나19 지침(Apple Labor and Human Rights COVID-19 Guidance)'은, 평소에도 늘 준수해야 하지만 팬데믹 상황에서 더욱더 중요해진 노동권 및 인권 관련 요구 사항을 강조하고 있습니다. 이 보고서의 'Additional Resources' 섹션에서 전문을 볼 수 있는 이 자료는 이주 근로자 관련 문제를 해결하기 위한 지침도 제공합니다.

업계와 코로나19 대응 전략 공유

작년 여름에 우리는 코로나19에 맞선 우리의 대응 방식을 기반으로 한 도구 모음을 '책임감 있는 비즈니스 연합(RBA, Responsible Business Alliance)' 회원사들과 공유했습니다. 이 도구 모음에는 시설에서 사용할 수 있는 사이니지 템플릿뿐만 아니라, 협력업체가 섣달의 기간 동안 중단한 조업을 재개할 준비가 되었는지 가늠할 수 있는 도구들까지 포함되어 있었습니다. Apple 팀원들은 이 도구들을 공유한 것 외에도 RBA 회원사들을 위해 팟캐스트를 녹음했습니다. 이 팟캐스트는 도구 사용법과, Apple 및 협력업체의 모든 시설에서 지켜야 할 Apple의 코로나19 대응 전략의 배경과 핵심 내용을 설명해줍니다.

전대미문의 위기를 극복하고 지역사회를 돕기 위한 NGO와의 협업

우리는 공급망의 초기 단계부터 살피겠다는 마음으로 Pact와 같은 NGO와 협력하여 콩고민주공화국 채광업 기반 지역사회에 거주하는 청년들을 위해 직업 교육 프로그램을 제공하고 있습니다. 이 프로그램은 코로나19 팬데믹이 진행되는 동안 일반 커리큘럼 외에도 보건 및 안전과 관련된 교육 이니셔티브를 제공하면서, 그 중요성이 더욱 커진 새로운 차원의 프로그램이 되었습니다. 프로그램에 참여한 학생들은 자신의 지역사회를 위해 마스크를 만들며, 새롭게 익힌 기술을 실제로 활용해볼 수 있었습니다.

Pact는 2020년에 Apple의 지원을 받아 지역 내 공중 보건 교육 라디오 캠페인을 2,320회 실시하기도 했습니다. 이 캠페인은 사회적 거리 두기, 마스크 착용, 손 씻기 등 팬데믹 동안 취해야 할 알맞은 예방 조치들을 사람들에게 알리는 데 도움을 주었습니다.

우리는 2020년에 '국제 이주 기구(IOM, International Organization for Migration)'와 협력해서 필리핀 내 이주 노동자들도 지원했습니다. 지원 범위를 공급망에 있는 직업 중개소까지로 넓혀 코로나19로 삶의 터전을 잃거나 그 외의 다른 피해를 입은 이주 노동자들에게 안전한 교통수단과 사회심리적 지원을 제공했습니다.

우리는 코로나19로 피해를 받은 우리 공급망 내 사람들과 지역사회를 위해 여러 이니셔티브에 자금을 지원했을 뿐 아니라 'atun'의 후속 개발 작업에도 자금을 지원했습니다. atun은 코로나19 위기로 인해 삶의 터전이나 소득원을 잃어서 도움과 믿을 만한 정보를 구하는 근로자들을 위해 만들어진 무료 앱입니다. 시민사회 단체, 기업 및 '국제 노동 기구(ILO, International Labour Organization)'의

'더 나은 일자리 프로그램(Better Work Program)'으로 구성된 컨소시엄의 합작품인 이 앱은 아시아 지역 근로자들이 사용할 수 있으며, 이 컨소시엄은 Labor Solutions가 이끌고 있습니다.

안전 문화

인권에는 안전하고 건강한 근로 환경에서 일 할 권리가 포함됩니다. 우리는 협력업체 직원들이 안전한 근로 환경에서 일할 수 있게 가장 엄격한 기준을 만들었으며, 이 기준이 잘 지켜지도록 협력업체와 함께 노력합니다. 이 기준은 화학물질의 안전한 취급, 비상 상황 대비, 보건 및 안전 관련 허가, 생활 및 근로 환경, 사고 관리를 다루고 있습니다.

우리의 기준 준수를 위한 협력업체의 책임

보건 및 안전은 우리가 협력업체 사업장에서 실시하는 모든 평가에서 중요한 부분을 차지합니다. 우리는 평가 중 우리의 수칙과 기준을 준수하지 않은 경우를 발견하면, 앞으로의 성과를 개선하도록 맞춤형 '시정 조치 이행 계획(Corrective Action Plans)', 온라인 교육 자료, '환경 보건 및 안전(EHS, Environment, Health and Safety)' 전문가들과 진행하는 역량 강화 프로그램 등을 통해 문제를 해결합니다.

기계 안전에 대한 선제적 맞춤 지원

우리는 안전 문화를 유지하기 위해, 문제가 발생하기 전에 조기에 개입하고 예방할 수 있는 방안을 지속적으로 강구하고 있습니다.

2020년에는 공급망 전반에 걸쳐 기계 안전을 선제적으로 개선하는 작업에 착수했습니다. 이 작업은 세 가지 핵심 부문인 기계 확보, 기계 안전 승인, 안전한 작업 절차에 대한 업체의 역량을 파악할 수 있는 설문지를 만들어 모든 Apple 협력업체에 배포하는 것부터 시작되었습니다. 그런 다음, 우리는 설문 조사 결과를 바탕으로 위험 관리 능력을

78

시설 내 기계 안전을 선제적으로 개선하기 위해 맞춤형 현장 지원을 받고 있는 최우선 순위 협력업체 사업장 수

분석하여, 추가 지원과 역량 강화가 필요한 최우선 순위 협력업체들을 파악했습니다. 2021년에는 최우선 순위 협력업체 시설 78곳이 미흡한 점들을 보완하고 안전 성과를 향상할 수 있도록 분야별 전문가들로부터 맞춤형 현장 지원을 받게 됩니다.

2020년에 우리는 모든 협력업체가 직원들이 감염병에 걸릴 경우에 대한 대비, 예방, 대응 조치를 취해야 한다는 내용을 담아 우리의 수칙과 기준을 업데이트했습니다.

프로그램 주요 성과

2020년

- 수칙 및 기준 내 감염병 관리에 관한 요구 사항 강화
- 외장 제조업체에 장비를 제공하는 기계 제작 업체들을 위한 '기계 안전 설계 지침(Machine Safety Design Guideline)' 개발
- 전 세계 제조 협력업체들을 대상으로 기계 안전 이니셔티브 시작

2019년

- 'EHS 리더십 워크숍(EHS Leadership Workshop)' 시작
- 직무상 건강 및 안전, 화학물질 확인 및 평가, 공정 안전성 관리, 유해 화학물질에 관한 커뮤니케이션, 비상 상황 대비 및 대응과 관련된 새로운 요구 사항을 수칙에 추가
- '환경 허가 데이터베이스(Environmental Permit Database)' 시작

2017년

- '책임감 있는 비즈니스 연합(RBA, Responsible Business Alliance)' 회원사들과 '지속가능한 지역사회 연구소(ISC, Institute for Sustainable Communities)'를 위해 'EHS 아카데미(EHS Academy)'의 콘텐츠를 알맞게 수정

2015년

- 'EHS 주제별 전문가 역량 강화(EHS Subject Matter Expert Capability-Building)' 프로그램 구축

2013년

- EHS 아카데미 출범

2012년

- '가연성 분진 위험 기준(Combustible Dust Hazards Standard)' 발표

제조 과정에 더 스마트한 화학물질 사용 촉진

협력업체가 더 안전한 대체 화학물질을 사용하면 근로자들뿐 아니라 우리가 사는 세상도 보호하게 됩니다. 또한, 안전한 재료를 순환 공급망 안에서 재활용하면, 우리가 시설을 운영하는 지역사회에도 보탬이 되고 천연자원 보존에도 도움이 됩니다.

우리는 끊임없이 협력업체들과 함께 새로운 재료와 화학물질을 찾고 개발하는 노력을 합니다. 또한 안전하면서도 지속가능한 대체재를 찾아 사용하는 데 앞장서고 있으며, 이러한 우리의 노력은 우리 공급망 밖에서도 계속됩니다. 북미 최대 소매업체들을 대상으로 그들이 제품 및 포장재의 화학적 안전성을 얼마나 잘 보장하는지 평가하는 '매장 책임(Mind The Store)' 순위에서 Apple은 3년 연속 A+ 등급을 획득하며 이 분야에서 인정을 받고 있습니다. 2020년에도 Apple은 '매장 책임 소매업체 성적표(Mind the Store Retailer Report Card)'의 일환으로 평가된 50개 소매업체 가운데 1위를 차지했습니다.

근로자 보호를 위한 더 안전한 화학물질 선택

우리는 공급망에 속한 사람들을 보호하기 위해 단순히 최종 제품에만 집중하는 것이 아니라, 제품을 만드는 근로자들이 겪는 매 순간을 염두에 두고 화학물질을 선택하고 관리합니다. 우리는 항상 협력업체들에 엄격한 안전 조치를 유지할 것을 요구합니다. 하지만 사람을 보호하기 위해 우리가 할 수 있는 최고의 방법은 처음부터 더 안전한 재료를 선택하는 것입니다.

우리가 즉각적인 변화를 만들어내고 부분은 바로 공정 화학물질입니다. 이는 우리 제품 제조 과정에서 사용되는 것으로

세정제와 탈지제가 대표적입니다. 이 물질들은 우리 공급망 내에서 가장 많이 사용되는 재료에 속하며, 그 화학적 성질을 규제 당국과 환경 보건 및 안전 단체가 매우 주의 깊게 살피고 있습니다. Apple의 모든 최종 조립 시설에서는 더 안전한 대체 세정제 및 탈지제만 사용하고 있습니다. 올해 Apple은 공급망에서 더욱 안전한 공정 화학물질 사용을 확대하려는 노력을 인정받아, 소비자 가전 기업 최초로 미국 환경 보호국

#1

소비자 가전 기업 최초로 미국 환경 보호국 (EPA) 주관 '올해의 안전한 선택 파트너상' 수상

100%

승인된 더 안전한 세정제만 사용한 협력업체 최종 조립 시설 비율

(EPA)이 주관하는 '올해의 안전한 선택 파트너상(Safer Choice Partner of the Year Award)'을 수상했습니다.

더 스마트한 화학물질 사용을 장려하는 일은 정보 수집에서부터 데이터 평가와 더 안전한 대안 개발까지 수반하는, 자원 소요가 많은 작업입니다. 우리 협력업체들은 자신들이 사용하는 화학물질과 관련된 잠재적 위험을 평가해야 하고, 위험도를 줄이기 위한 각종 통제 수단과 작업자 보호 조치를 마련해야 합니다. 그러나 더 나은 대안을 찾을 역량이 부족한 협력업체들이 종종 있습니다. 그래서 우리는 우리가 확인한 더 안전한 대안을 공유하고 우리의 기준을 충족하는 물질의 사용하도록 장려하는 방식으로 협력업체를 지원합니다.

우리는 협력업체의 잠재적 유해 화학물질 재고 내역 검토도 하고 있습니다. 하지만 안전 사용 승인을 받은 세정제 및 탈지제 목록을 작성하면 협력업체가 더 안전한 대체재를 적극적으로 채택하는 데 도움이 된다는 것도 알게 되었습니다. 그래서 우리는 GreenScreen® 및 미국 환경 보호국(EPA)의 '안전한 선택(Safer Choice)' 프로그램의 선도적인 지침을 반영하며, 안전한 화학물질을 심층 진단하고 평가하는 일에 투자했습니다. 2020년에는 새로운 세정제 33가지를 평가했고, 그 결과 대체재로 승인된 세정제 및 탈지제가 총 80가지가 되었습니다.

화학물질 안전성 지도화

더 안전하고 친환경적인 화학물질 채택을 장려하는 것은 투명성과 추적성을 높이는 데에서 시작합니다. 2020년에 우리는 광범위하게 화학물질 재고 지도화를 시작하여 지출 규모 최상위 업체 80%에 해당하는 600곳 이상의 시설에서 데이터를 수집했습니다. 이 작업에는 각 화학물질의 고유

80%

지출 규모 최상위 협력업체 중 화학물질 재고 및 관련 안전 관행을 공개한 비율

용도 14,000가지를 파악하는 일, 그리고 가장 중요하게는 협력업체가 마련한 안전 메커니즘을 확인하는 일이 포함되었습니다. 이 같은 작업을 통해 우리는 잠재적으로 유해한 화학물질을 신속하게 파악하고, 공급망에서 대체하거나 퇴출해야 할 화학물질의 우선순위를 매길 수 있었습니다. 이렇게 화학물질 재고 내역을 종합적으로 파악하면 위험 발생 가능성을 줄여 직원들의 안전을 지킬 수 있고, 공급망 내에서 안전한 화학물질 사용을 가장 효과적으로 장려하는 방안도 찾을 수 있습니다. 우리는 2021년 말까지 Apple 최대 협력업체 지도화 작업을 완료할 계획입니다.

업계 전반으로 확대하는 안전한 화학물질

우리는 NGO와 협업하여 더 안전한 대안 물질에 관한 정보를 전자제품 업계 전체에 공유하는 일도 하고 있습니다. 일례로 비영리 단체인 '청정 생산 활동(Clean Production Action)'과 협력해 전자제품 업계 전반에서 사용하고 있는 세정제에 대한 명확한 안전 평가 기준을 수립했습니다.

또 다른 예로 전 세계 표준 저장소에서 안전한 화학물질 사용 실천에 활용할 수 있는 고품질 화학적 위험 데이터를 공유하는 브랜드, 소매업체, 협력업체 및 환경 보호 단체가 모인 비영리 협업 클러스터인 ChemFORWARD를 들 수 있습니다. 우리는 ChemFORWARD를 통해, 우리가 작성한 안전한 세정제 및 탈지제 목록과 평가 프레임워크를 우리 공급망 밖에 있는 기업들뿐만 아니라 타 업계에도 공유하고 있습니다. 또한, 전자제품 업계 공급망의 보건 및 안전 문제 해결을 위해 노력하는 다중 이해관계자 이니셔티브인 '친환경 전자기기 제조 네트워크(CEPN, Clean Electronics Production Network)'와 협업을 통해 '공정 화학물질 데이터 수집(PCDC, Process Chemicals Data Collection)' 툴도 개발했습니다. PCDC 툴은 전자제품 업계 내 공정 화학물질 사용과 관련된 데이터를 수집하고 관리하는 절차를 개선하는, 표준화된 무료 보고 툴입니다. 이 툴은 공급망 전체에서 일관되게 정보를 수집하여 업계 전반에 적용할 수 있는 포맷을 생성하고, 화학물질 사용을 파악하고 정량화하여 업계 전반에서 더 안전한 대체재를 사용할 수 있게 해줍니다.

프로그램 주요 성과

2020년

- 미국 환경 보호국(EPA)이 주관하는 '올해의 안전한 선택 파트너상(Safer Choice Partner of Year Award)' 수상
- '매장 책임 소매업체 성적표(Mind the Store Retailer Report Card)'에서 50개 소매업체 가운데 1위 등급
- '매장 책임(Mind The Store)' 캠페인으로부터 3년 연속 A+ 등급 획득

2018년

- 매장 책임 캠페인으로부터 최초로 A+ 등급 획득
- 모든 최종 조립 시설에서 더 안전한 대체 세정제와 탈지제만 사용

2017년

- 모든 화학물질 재고 내역을 Apple에 보고하도록 최종 조립 협력업체에 요구하기 시작
- 모든 최종 조립 시설에서 기존 GreenScreen 벤치마크 1, 2등급 세정제를 더 안전한 대안으로 교체

2016년

- '화학물질 관리 프로그램(Chemical Management Program)'을 주요 부품 제조 사업장으로 확대

2014년

- '규제 물질 명세서(RSS, Regulated Substances Specification)' 목록 공개

2013년

- 화학물질 관리 프로그램 구축

보건 및 웰빙

우리가 만드는 제품과 서비스부터 공급망 전체에서 시행하는 프로그램과 조치에 이르기까지, 우리는 사람들이 더 건강한 삶을 누릴 수 있도록 최선의 노력을 합니다.

일터 너머로까지 확대하는 건강 및 웰빙 관리

공급망 내 건강한 근로 환경을 조성하려는 노력은 우리의 수칙과 기준에서부터 시작합니다. 하지만 우리는 여기에서 한발 더 나아가, 협력업체 직원들이 개인 건강과 웰빙을 스스로 관리할 수 있도록 지원하는 프로그램을 제공합니다.

우리의 보건 교육 프로그램은 2017년 중국에서 첫선을 보였으며, 생식 건강, 질병 예방 및 영양에 대한 교육을 제공하는 피어 투 피어 형식의 프로그램으로 진행되었습니다. 이 프로그램은 2018년에는 인도로, 2019년에는 베트남으로 확대되었습니다. 우리는 협력업체 신입사원 오리엔테이션에 영양 교육도 포함시켰습니다.

보건 교육 및 서비스 분야에서의 목표 초과 달성

2020년 Apple이 웰빙에서 가장 중요하게 생각한 부분은 바로 코로나19 팬데믹 상황 속에서 협력업체 직원들이 안전하게 일할 수 있도록 도움을 주는 것이었습니다. 그래서 직원들 198만 명에게 보건 교육 프로그램을 제공했고, 이는 2020년 목표치 거의 두 배에 달하는 엄청난 성과입니다.

198만

Apple 보건 교육 프로그램에 참여한
협력업체 직원 수

영양과 건강한 식습관 교육이 무엇보다 필요한 것으로 확인된 인도에서는 기존 프로그램을 그대로 유지했습니다. 프로그램 참여 업체 직원의 80%가 여성인 베트남에서는 더 넓은 지역사회에 여성 보건 서비스를 제공할 수 있도록 2020년에 보건소 2곳에 역량 강화 지원을 시작했습니다. 그 예로, 공장 보건 담당 직원 및 지역사회 보건소 근무자를 위한 교육뿐만 아니라 동료 교육 담당자를 위한 교육을 늘렸습니다.

보건 및 안전 모범 사례 교육

2013년에 우리는 EHS 아카데미를 설립하여, 전 세계의 책임감 있는 비즈니스 연합(RBA) 회원사 및 그들의 협력업체가 해당 콘텐츠를 사용할 수 있게 했습니다.

RBA는 2020년 현재 EHS 아카데미 커리큘럼을 기반으로 업계에서 이용할 수 있는 온라인 교육을 계속해서 개발하고 있습니다. Apple의 주제별 전문가들 또한 축적한 지식을 활용해 협력업체 시설에 심층 교육과 역량 강화 프로그램을 제공하고 있으며, Apple의 온라인 플랫폼인 SupplierCare를

통해 수백 가지 도구와 지침 자료를 협력업체에 지원하고 있습니다.

Apple 보건 교육 프로그램은 2017년 중국에서 시작된 이후에 2018년에 인도, 2019년에 베트남으로 확대되었습니다.

프로그램 주요 성과

2019년

- 프로그램을 베트남으로 확대
- 현장 진료소 근무 직원들을 대상으로 교육 도입
- 보건 프로그램에 참여한 협력업체 직원 수 100만 명 돌파
- 협력업체 신입사원 오리엔테이션에 영양 교육 추가

2018년

- 프로그램을 인도로 확대
- 주요 협력업체 사업장에서 보건 및 생식 건강과 관련된 다양한 문제를 익명으로 개별 검사할 수 있도록 자금 지원

2017년

- 중국 내 보건 교육 프로그램 수립
- 여성 근로자를 위한 건강 교육 프로그램 시작

2013년

- 현지 관리자들의 전문성 향상을 위해 'Apple 협력업체 환경 보건 및 안전 아카데미(Apple Supplier Environment, Health, and Safety Academy)' 구축
- 공급망 내 인체공학적 위험 요소 분석

04 > 교육 및 전문성 개발

미래의 직업을 위한 성장의 기회 제공

우리는 공급망 내 근로자들이 현재뿐만 아니라 미래의 직업에도
대비할 수 있도록 자기 개발 및 직무 능력 개발 프로그램을
적극적으로 지원합니다.



위에서부터 아래로:
 기술 교육 수업에 참가한 강사와
 수강생들, 생산 라인에서 작업자와 함께
 일하는 라인 지도자, 로봇공학 실습 교육
 수강생들, SEED 연구소에서 Swift
 코딩을 공부하는 수강생들, 휴식을
 취하는 생산직 직원들

미래의 직업을 위한 성장의 기회 제공

우리는 교육의 기회가 사람들에게 미래로 나아갈 문을 열어주고, 그 미래를 준비할 수 있게 도와주는 기본적인 권리라고 생각합니다. Apple은 10년도 더 이전에 iMac을 구비한 강의실에서 '협력업체 직원 교육 및 개발(SEED, Supplier Employee Education and Development)' 프로그램을 시작했습니다. 그 이후 이 프로그램은 고등 교육의 기회와 코딩 강좌 및 직업 자격증 프로그램을 제공하는 네트워크로 진화하여, 우리 공급망에서 일하는 사람들이 미래의 직업에 필요한 기술을 연마하는 데 도움을 주고 있습니다.

미국 협력업체 직원들을 위한 능력 개발 프로그램

우리는 2019년에 미국 소재 협력업체 직원들에게 역량 개발 기회를 주는 교육 프로그램을 시작했습니다. 캘리포니아에 기반을 둔 인력 채용업체와 시작한 이 프로그램은 기술적 역량 강화와 전문성 개발 등 다양한 주제의 강좌를 들을 수 있는 기회를 직원들에게 제공합니다.

우리는 2020년에는 '컴티아(COMP-TIA)' 교육 및 자격 인증을 비롯한 전문 기술 교육을 추가하는 등 서비스 확장을 위해 노력했습니다.

팬데믹 상황에서도 직원들이 기술을 향상할 수 있도록 지원

코로나19는 교육 프로그램을 진행하는 데 많은 난관을 안겨주었지만, 사람들에게 교육을 전달하는 새로운 방법을 모색하는 계기를 만들어주기도 했습니다. 이는 코로나19 이후에 우리의 교육 프로그램들을 확대하는 데 도움이 되리라 생각합니다. 2020년에는 협력업체 직원 625,500명이 SEED 교육을 받는 기회를 누렸습니다. 2008년에 이 프로그램을 개시한 이후 지금까지 협력업체 사업장 32곳의 직원 460만 명이 이 교육에 참여했습니다.

1,855

2018년 이후 수습 프로그램
참가자 수

460만+

2008년 이후 교육 프로그램에
참여한 협력업체 직원 수

협력업체 직원들을 위한 교육의 기회 확대

우리의 사업이 성장하고 발전하는 만큼, 우리는 협력업체 직원들에게 업무 역량 개발의 기회를 제공할 때 더 신속하고 유연하게 대처해야 할 필요성을 느끼고 있습니다. 이에 따라 내년에는 새로운 학습 허브를 선보일 예정입니다. 협력업체 직원들은 이 허브를 통해 현재 근무하는 시설뿐 아니라 다른 곳에서도 직업적으로 성공할 수 있는 기술을 개발할 수 있게 됩니다.

Apple 수습 프로그램 확대

2020년에 우리는 '생산 라인 지도자(Line Leader)' 과정, '자동화 기술자(Automation Technician)' 과정 및 일반 수습 프로그램에 3기 수강생 1,395명을 새롭게 맞이했습니다. 현재까지 수강생 1,855명 이상이 이 종합 수습 프로그램의 혜택을 받았습니니다.

수강생들은 자동화 기술자 프로그램을 통해 자동화 생산 라인에서 자동화 기계를 단독으로 설치, 유지 관리 및 수리하는 기술을 배우고, 생산 라인 지도자 프로그램에서는 생산 라인 관리자 직급으로 승진하는 데 필요한 기술을 익힐 수 있습니다. 또한, 이 프로그램을 통해 프레젠테이션 방법이나 갈등 관리와 같은 전통적인 관리자 교육뿐 아니라, 생산 조직 및 관리, 문제 해결, 인력 교육 및 지도, 프로젝트 관리도 배우게 됩니다. 직접 실습에 참여하는 방식으로 커리큘럼을 설계했기 때문에 수강생들은 실제로 일을 해보면서 기술을 익힐 수 있었습니다. 직업 학교 졸업생 800명 이상이 이 특별한 방식의 종합 교육 프로그램에 참여하는 혜택을 누렸고, 이들 중 다수가 졸업

직후 자신이 근무하는 시설에서 관리직으로 승진했습니다.

우리는 현지 직업 학교 강사들의 역량 강화를 도우며 공급망 밖으로까지 우리 프로그램의 영향력을 확대하는 노력도 하고 있습니다. 2020년에는 강사 및 협력업체 교육 담당자 429명이 Apple이 주관하는 역량 강화 활동에 참여했습니다. Apple은 이 같은 역량 강화 활동을 68회 기획했으며, 지난 3년 동안 강사 및 협력업체 교육 담당자 1,170명이 이 활동에 참여했습니다.

더 유연한 Swift 코딩 커리큘럼 개발

우리는 3년 전부터 협력업체 직원들에게 Apple의 Swift 코딩 언어 교육을 제공하기 시작했습니다. 이전 수강생들의 의견을 수렴하여 협력업체 직원들이 기초 코딩 커리큘럼을 좀 더 다양한 방식으로 접할 수 있게 하는 방안도 모색하기 시작했습니다. 이에 따라 2019년에는 Swift Playgrounds 강화를 온라인으로 옮기기 시작했고, 2020년에는 수강생들이 자신의 일정에 맞춰 휴대전화로 강의를 들을

3,700

2020년 기술 교육에 참여한 협력업체 직원 수

수 있는 동영상 및 실시간 스트리밍 웨비나(webinar) 등 더욱 다양한 디지털 교육 방법을 강구했습니다. 그 덕분에 수강생들은 강사와 온라인에서 소통할 수 있게 되었을 뿐만 아니라, 최근에 프로그램을 이수한 현장 퍼실리테이터로부터 지속적으로 오프라인 지원도 받을 수 있게 되었습니다. 지금까지 공장 8곳에서 협력업체 직원 3,500명이 이 교육 과정을 수료했습니다.

수강생에서 교육 강사로

우리는 Swift 코딩 수강생들이 Apple 리테일 매장의 크리에이티브 직원들로부터 교육받을 수 있게 교육 담당자 양성 프로그램을 확대했습니다. 2020년에는 협력업체 직원 154명이 Pages, Keynote, iMovie 등 macOS 앱에 관한 여러 교육 워크숍에 참여했습니다. 수강생들은 Apple 제품 및 서비스의 기능을 익히며 자신들이 작업장에서 만드는 제품을 더 잘 이해하게 되고, 코딩 강좌를 계속 수강하여 실력을 키우기 때문에 Apple 개발자 시스템에 대해서도 잘 알게 됩니다. 수강생 68명은 강의에서 배운 내용을 현장 동료들에게 가르칠 수 있는 교육 담당자 자격을 인증받았습니다.

기술 교육의 규모와 범위 확대

2020년에 협력업체 사업장 13곳에서 협력업체 직원 3,700명이 로봇공학, 컴퓨터 수치 제어(CNC, Computer Numerical Control) 기계, 모바일 기기 수리 프로그램 등의 기술 교육에 참여했습니다. 이로써 교육 참여 인원이 협력업체 사업장 18곳을 통틀어 총 15,000명이 되었습니다. 한편, 최초의 공인 로봇공학 교육 센터가 중국

프로그램 주요 성과

2020년

- 생산 라인 지도자 과정, 자동화 기술자 과정, 일반 수습 프로그램에 3기 수강생 입문
- SEED 프로그램 참가자 수 460만 명 돌파

2019년

- 미국 내 교육 프로그램 시작
- 생산 라인 지도자 과정 2기 졸업
- 자동화 기술자 커리큘럼 공동 개발

2018년

- 생산 라인 지도자 과정 1기 졸업

2017년

- Swift 및 직업 자격증 프로그램을 추가하여 SEED 프로그램 확대
- 생산 라인 지도자 과정 시작

2015년

- SEED 프로그램 참가자 수 140만 명 돌파

2008년

- SEED 프로그램 시작

청두에 설립되었으며, 내년에는 몇몇 센터가 추가로 모습을 드러낼 예정입니다.

1,170

역량 강화 프로그램의 지원을 받은 강사 및
협력업체 교육 담당자 수

05 > 환경

[우리의 환경 보호 전략](#)[탄소 중립 공급망 구축](#)[에너지 효율 향상](#)[재생 가능 전기로의 전환](#)[직접 배출 저감](#)[물 책임관리 장려](#)[제조 과정의 폐기물 근절](#)

우리는 고객의 삶을 풍요롭게 하는 제품을 만들고 지구의 자원을 고갈하지 않는 방식으로 제품을 생산하기 위해 최선을 다합니다. 이러한 책임 의식은 초기 설계부터 제조 과정까지 우리 공급망 전반에 깃들여 있으며 제품 전체 수명 주기에서도 마찬가지로 발현됩니다.

우리가 매년 발표하는 '환경 경과 보고서(Environmental Progress Report)'에는 환경에 관한 야심 찬 목표들을 이루기 위한 우리의 접근 방식이 자세히 설명되어 있습니다. 그 중에는 2030년까지 제품 수명 주기 전반에 걸쳐 탄소 중립을 달성하겠다는 약속도 포함되어 있습니다. 이 섹션은 우리의 2030년 목표뿐 아니라 그 이상의 원대한 목표 달성에 기여하는 환경 보호 프로그램을 공급망 측면에서 다룹니다. Apple의 환경 보호 프로그램과 그 성과에 대한 전체적인 내용을 알아보려면 apple.com/kr/environment에 실린 환경 경과 보고서를 읽어보세요.



태양광 농장 / 미국



환경 보호 수칙의 주요 내용

협력업체는 Apple의 수칙에 따라 환경에 미치는 영향을 최소화하기 위한 조치를 숙지하고, 이를 적극적으로 이행해야 합니다. 또한, 우리 모두의 공유 자원과 우리가 사업을 운영하는 지역사회를 더욱 책임감 있게 관리해야 합니다.



규제 물질 관리

협력업체는 Apple을 위해 제조하거나 Apple에 제공하는 모든 제품에 대해 Apple의 '규제 물질 명세서(RSS, Regulated Substances Specifications)'를 준수해야 합니다.



환경 허가

협력업체는 모든 필수 환경 허가를 획득하고, 최신 상태로 유지 및 준수해야 합니다. 또한, 해당 허가 및 규정의 보고 요구 사항을 준수해야 합니다.



우수 관리

협력업체는 우수가 흘러넘쳐 오염을 발생시키지 않도록 체계적인 조치를 시행해야 합니다. 또한 불법 방류 및 유출된 폐수가 우수 배수관이나 공공 상수도, 공공수역에 유입되는 일이 없도록 해야 합니다.



폐수 관리

협력업체는 사업 활동 중 발생하는 폐수를 파악, 관리 및 저감하기 위한 체계적인 조치를 시행해야 합니다. 그리고 폐수 처리 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링해야 합니다.



대기 배출 관리

협력업체는 사업 활동 중 대기에 배출되는 환경 오염 물질을 파악, 관리 및 저감하고 책임감 있게 관리해야 하며, 자사 대기 배출 제어 시스템의 성능을 정기적으로 모니터링해야 합니다. 또한 보존 조치, 청정에너지 사용 등 다양한 방법을 활용해 정기적으로 온실가스 배출량을 측정하고, 배출 목표치를 설정하며, 성과를 모니터링하고, 배출량을 저감해야 합니다.



주변 소음 관리

협력업체는 주변 소음 수준에 영향을 주는 협력업체 시설 소음을 파악, 관리, 모니터링 및 저감해야 합니다.



폐기물 관리

협력업체는 폐기물을 파악, 관리 및 저감하고, 책임감 있게 처리하거나 재활용할 수 있는 체계적인 조치를 시행해야 합니다.



오염 방지 및 자원 절약

협력업체는 환경적으로 책임감 있는 사업 관행을 개발, 이행 및 유지해야 합니다. 또한 보존, 재사용 및 재활용을 통해 화석 연료, 물, 유해 물질, 천연자원 소비량을 정기적으로 파악하여 목표치를 정하고, 성과를 모니터링하고, 저감해야 합니다.

우리의 환경 보호 전략

우리는 우리가 가진 자원과 최고의 아이디어를 투입해 기업 운영에 사용되는 에너지, 기기의 소재, 거래 기업 등 우리가 하는 일과 관계된 모든 요소에 환경을 고려한 조치를 취했으며, 우리 제품을 만들고 사용하는 사람들의 건강과 안전을 지키기 위해서도 최선을 다했습니다.

환경 보호를 위한 이런 노력의 배경에는 우리 시설부터 제품 전체 수명 주기에 이르기까지 가치 사슬 전반에 대한 우리의 책임 의식이 있습니다. 우리는 이 책임 의식을 바탕으로 환경 문제에 대해 혁신적인 해법을 내놓는다거나 역사적으로 불이익을 받은 소수 계층 소유의 기업과 단체들을 위한 기회를 창출하는 등의 전략을 추진하기도 합니다. 우리는 우리가 살고 싶은 세상을 만들기 위해 열심히 노력합니다. 그리고 이 목표 달성을 위해 다른 기업들도 환경 발자국을 줄일 수 있게 도와주고, 환경 문제로 인한 피해를 부당하게 많이 받는 지역사회들도 보호합니다.

우리의 환경 전략은 3가지 중심축으로 구성됩니다.

- **기후 변화:** 우리는 2030년까지 전체 환경 발자국에서 탄소 중립을 달성하겠다는 목표를 세웠습니다. 이 목표를 이루기 위해 배출량을 2015년 대비 75% 감축하고, 남아있는 배출량을 줄이기 위해 탄소 제거 솔루션에 투자할 것입니다.
- **자원:** 우리는 재활용 및 재생 가능한 재료만으로 우리 제품과 포장재를 만들겠다는 목표를 가지고 있습니다. 또한 수자원을 책임감 있게 관리하고, 폐기물을 비매립 처리하기 위해 노력합니다.
- **더 스마트한 화학물질 사용:** 제품을 조립, 사용, 재활용하는 모든 사람에게 안전하고 환경에도 부담이 없도록, 혁신적인 화학물질과 엄격한 관리 수단을 활용해 제품을 설계합니다.

Apple의 전체 탄소 발자국

2030년까지 탄소 중립을 실현하겠다는 목표를 달성하려면 먼저 Apple의 탄소 발자국 현황부터 이해해야 합니다. 기업 운영과 제품 전체 수명 주기 등 우리의 가치 사슬 전반에 걸쳐 배출량을 꼼꼼하게 모델링하는 이유가 여기에 있습니다. 기기 제조, 운송, 사용은 물론 재활용으로 인한 배출이 여기에 반영됩니다. 이 데이터는 배출량을 75% 감축하고 제품 수명 주기 전체에 걸쳐 탄소 중립을 달성하려는 우리 전략의 기반이 됩니다.

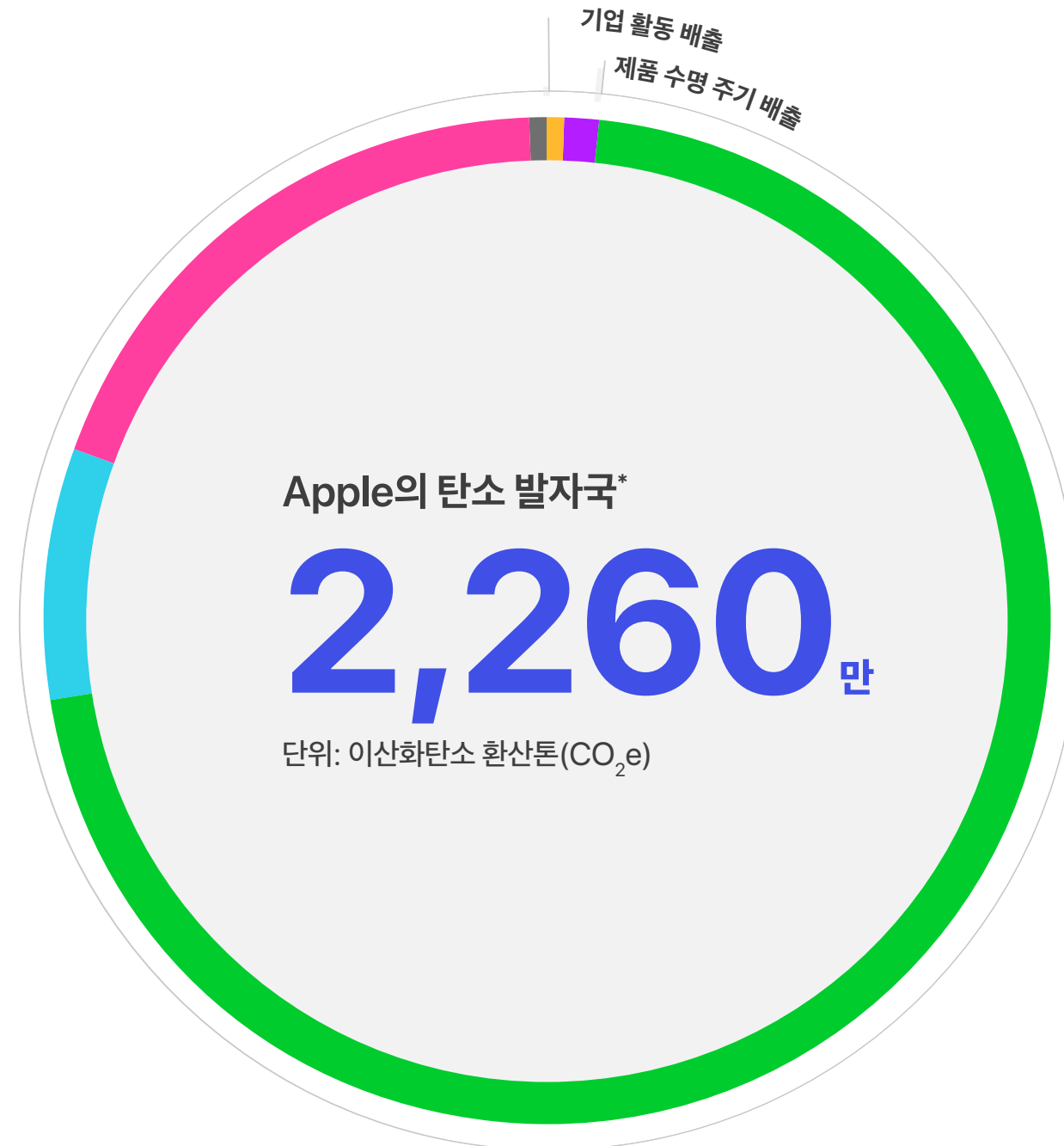
'WRI 온실 가스 프로토콜(WRI Greenhouse Gas Protocol)'은 온실가스 배출을 다음과 같이 분류합니다.

제1 범위 배출은 차량 또는 난방용 천연가스처럼 우리가 소유하거나 운영하는 자원에서 연소 연료로 인해 발생하는 온실가스를 가리킵니다.

제2 범위 배출은 전기 사용으로 인한 배출을 말합니다. 재생 가능 에너지는 2 범위 배출을 최소한으로 발생시키는 반면, 석탄, 석유 또는 천연가스를 태워 전기를 생산하면 대기 중으로 이산화탄소와 기타 온실가스가 배출됩니다.

제3 범위 배출은 업스트림 및 다운스트림 활동 등 기업의 가치 사슬에서 발생하는 그 밖의 모든 간접 배출을 의미합니다.

Apple의 2020년 탄소 발자국



1 범위	
● 직접 배출	<1%
2 범위	
전기로 인한 배출	0%
3 범위	
● 출장 및 직원 통근	1%
● 제품 제조	71%
● 제품 운송	8%
● 제품 사용	19%
● 소재 회수	<1%
배출 상쇄	-<1%

*이 합계는 2020회계연도의 총 배출량을 나타내며 배출 상쇄를 포함하지 않은 수치입니다. 2030년까지 탄소 중립을 실현하겠다는 Apple의 목표와 이 목표를 달성하기 위한 Apple의 계획에 대해 자세히 알아보려면 apple.com/kr/environment를 방문하세요.

탄소 중립 공급망 구축

기후 변화는 우리 시대의 가장 큰 위협 요소 중 하나이며, 이로 인해 사람들은 깨끗한 공기와 충분한 식량, 안전한 식수와 위생적인 환경을 접하기가 점점 어려워집니다.

그렇기 때문에 우리는 공장과 매장, 사무실뿐만 아니라 공급망 전반에서 에너지 효율을 높이고, 재생 가능 에너지로 전환하는 등 변화를 이끌어내기 위해 노력합니다. 이는 우리가 시설을 운영하는 지역사회에 사는 사람들에게 이익이 됩니다. 앞으로도 우리 회사가 성공하려면 신속하고 단호하게 행동에 나서야 합니다. 우리는 지난 수년간 에너지 효율을 개선하고 재생 가능한 에너지 사용을 늘렸지만, 아직도 할 일이 많이 남아 있습니다. 그래서 우리는 지난해 2030년까지 제품 수명 주기 전반에 걸쳐 탄소 중립을 실현하겠다는 야심 찬 계획을 발표했습니다. 이 목표는

2050년까지 지구 전체에서 탄소 중립을 달성하도록 촉구하는 '기후 변화에 관한 정부 간 협의체(IPCC, Intergovernmental Panel on Climate Change)'의 권고안보다 20년 앞선 것입니다. IPCC는 기후 변화에 관한 과학적 평가를 하는 유엔 전문 기관입니다. 우리가 사는 세상이 포괄적인 탄소 중립 경제가 실현되기까지 가만히 기다릴 수 없다는 점은 과학적으로 분명합니다. 따라서 모든 기업은 의미 있는 계획을 수립하여 배출량을 감축할 책임이 있습니다.

우리의 목표와 접근법은 과학을 기반으로 합니다. 우리는 처음부터 탄소를 생성하는 활동 자체를 지양하는 것에 초점을 맞춥니다. 그리고 가능한 한, 저탄소 대안으로 전환하고 있습니다. 배출이 불가피한 경우에는 대기에서 동일한 양의 탄소를 제거합니다. 우리는 또 실행 가능한 솔루션을 추구하는 한편 동일한 탄소 저감 단계에 따라 전략을 수행합니다. 이는 가장 쉬운 접근법은 아니지만, 기후 변화 해결에 필요하다는 점이 과학적으로 입증된 방법입니다.

저탄소 설계

우리는 환경에 미치는 영향이 적은 제품이야말로 잘 설계된 제품이라고 생각합니다. 이는 우리가 만드는 모든 것에 적용하려고 노력하는 원칙이며, 2030년까지 제품 전체 수명 주기에 걸쳐 탄소 중립을 실현하겠다는 목표의 핵심입니다. 이에 따라 우리는 자재를 신중하게 선택하고 자재의 효율성을 향상하며 제품의 에너지 효율을 극대화하여, 탄소가 덜 배출되도록 제품과 제조 공정을 설계합니다. 저탄소 설계를 위한 Apple의 접근 방법과 성과에 대해 더 자세히 알아보려면 apple.com/kr/environment에 실린 환경 경과 보고서를 확인하세요.

프로그램 주요 성과

2020년

- 협력업체 100곳 이상이 Apple 제품 생산에 100% 재생 가능 전기를 사용하기로 약속
- 중국 내 AirPods, iPad 및 Apple Watch 최종 조립 시설이 다년간의 에너지 효율 목표 수립
- 재생 가능 에너지 사용량 4GW 돌파
- 재생 가능 에너지 사용을 약속한 양이 약 8GW에 도달

2019년

- 주요 공급망 국가의 핵심 협력업체들이 재생 에너지 사용 약속 발표
- 중국 협력업체 30곳 이상을 대상으로 한 첫 대면 교육을 Apple이 주관
- 에너지 효율 제고를 위해 '아시아 그린 펀드(Asia Green Fund)'와 파트너십 체결

2018년

- 중국 iPhone 최종 조립 시설이 에너지 사용 20% 감축 3개년 목표 설정
- 중국에 재생 가능 에너지 1GW 이상을 투자할 수 있도록 Apple 및 협력업체들을 지원하는 '중국 청정에너지 펀드(China Clean Energy Fund)' 조성

2017년

- '협력업체 청정에너지 포털(Supplier Clean Energy Portal)' 개시
- 공급망의 업스트림 부문 배출 문제를 해결하기 위해 중국 및 일본 내 약 500MW 규모의 태양 및 풍력 에너지 프로젝트 개발에 초기 투자
- '협력업체 행동 수칙(Supplier Code of Conduct)'에 따라 온실가스 등 대기 배출 목록을 유지하도록 협력업체에 요구

2015년

- '협력업체 청정에너지 프로그램(Supplier Clean Energy Program)' 및 '협력업체 에너지 효율 프로그램(Supplier Energy Efficiency Program)' 시작

에너지 효율 향상

우리는 우리 제품과 시설의 에너지 효율을 향상하는 동시에, 협력업체 역시 에너지 관리 성과를 높일 수 있도록 함께 협업하고 있습니다.

에너지 효율을 향상할 수 있는 가장 좋은 방법은 협력업체와의 협업입니다. 현재 제조업은 Apple 전체 탄소 발자국의 약 70%를 차지합니다. 에너지 사용이 이 같은 배출을 주도하므로, 우리는 협력업체들과 함께 에너지 사용을 최적화한 후에 재생 가능한 에너지원으로 전환하는 것을 최우선 과제로 삼고 있습니다. Apple의 '협력업체 에너지 효율 프로그램(Supplier Energy Efficiency Program)'은 '협력업체 청정에너지 프로그램(Supplier Clean Energy Program)'과 함께 협력업체가 배출량을 줄일 수 있도록 지원합니다. 우리는 협력업체가 에너지 사용을 줄이는 걸 도움으로써, 협력업체의 청정에너지 사용 약속 목표 달성에 필요한 에너지 양을 덜어줍니다. 협력업체마다 재생 가능 에너지 확보 여건은 다를 수 있습니다. 하지만 어느 업체나 기존에 사용 중인 에너지를 보다 효율적으로 사용할 수는 있습니다. 우리는 에너지 사용 최적화에 대한 관심을 표명한 협력업체 및 에너지 사용량이 많은 제조업체의 에너지 효율 문제를 해결하는 일부터 시작했습니다.

이제 우리는 제품 제작에 필요한 에너지를 줄이는 전략에 따라 프로그램의 콘텐츠 및 서비스를 좀 더 넓은 공급망 범위로 확대하는 데 집중하고 있습니다. 탄소 중립을 보다 조속히 달성하기 위해 협력업체들과 부단히 노력한 결과,

900,000+톤

2020회계연도에 공급망 내 에너지 효율 개선 후
감축된 연간 탄소 배출량

2020회계연도에 공급망의 연간 탄소 배출량을 900,000톤 이상 감축할 수 있었습니다. 이는 2019년에 비해 44%나 개선된 수치입니다.*

협력업체들과 협업을 통한 더 에너지 효율적인 공급망 구축

우리는 Apple 에너지 효율 프로그램에 참여하는 협력업체들이 온실가스 배출량을 철저히 파악하도록 장려합니다. 2019년부터는 배출량 및 감축 목표를 Apple에 의무적으로 보고하도록 협력업체들에 요구하고 있습니다.

협력업체의 에너지 사용 감축 노력에 보탬이 되고자, 우리는 에너지 효율을 높이는 방안을 찾는 데 도움이 될 지침을 제공합니다. 필요한 경우에는 평가 및 기술적 문제에 대한 지원도 제공합니다. 지원 내용은 노후화되거나 효율이 떨어지는 냉난방 및 조명 시스템 교체, 압축 공기 누출 수리, 폐열 회수 등이 있습니다. 우리는 캡스톤 프로젝트 (capstone project)를 마친 직원들을 대상으로 며칠 동안 강의실에서 교육을 진행하는 등 워크숍과 연수 형태의 지원도 제공했습니다. 협력업체들이 에너지 효율이 더 높은 시스템을 구축하기 위해 노력하는 만큼, 우리는 새로운 교육 자료를 제공하고 자금 지원을 받을 기회를 늘려주는 등 협력업체에 제공하는 지원의 폭을 계속 넓히고 있습니다.

20%

에너지 효율 프로그램에 참여한 iPhone
협력업체 시설들이 기준 연도로 설정한 2017년
대비 감축한 에너지 사용량

우리는 몇 가지 가장 인기 있는 Apple 제품이 미치는 영향을 집중적으로 살피고 있습니다. 일례로 iPhone 제조 효율 증대를 위한 3개년 이니셔티브를 들 수 있습니다. 이 이니셔티브에 참여한 협력업체 시설 총 6곳이 2020년 말, 기준 연도로 설정한 2017년에 비해 에너지 사용을 20% 절감하기로 한 목표를 달성했습니다. 2020년에는 AirPods, iPad 및 Apple Watch 최종 조립 시설들도 다년간 진행되는 에너지 사용 절감 이니셔티브를 일제히 시작했습니다.

*2019회계연도 대비 공급망 내 연간 탄소 배출량(단위: 톤)입니다. 이전 환경 경과 보고서에서는 역년 데이터를 토대로 보고되었습니다.

Impact Accelerator: 유색 인종이 소유한 기업을 위한 프로그램

“구조적 인종 차별과 기후 변화는 별개의 문제가 아니기 때문에, 별개의 해결책을 모색할 수 없습니다.”

—Lisa Jackson

환경, 정책 및 사회적 이니셔티브 담당 부사장

지구를 보호하려는 Apple의 노력이 평등을 증진하는 데에도 도움이 되도록, 유색 인종이 소유한 기업을 위한 Impact Accelerator가 출범했습니다. Impact Accelerator는 재생 가능 에너지, 탄소 제거 및 재활용 혁신 부문에 대한 우리의 투자 활동이 기후 변화와 같은 환경 문제로 과도한 피해를 입는 지역사회를 가로막는 구조적 장벽을 철폐하는 데에도 도움이 되도록 함으로써, 모두가 더욱 평등한 기회를 누릴 수 있게 합니다. Impact Accelerator는 맞춤형 교육, Apple 전문가들의 조언, 규모가 점점 늘어나고 있는 동문 커뮤니티를 통해 기업이 한층 발전할 수 있게 지원합니다.

Impact Accelerator는 Apple이 운영하는 1억 달러 규모의 ‘인종 간 평등 및 정의 이니셔티브(REJI, Racial Equity and Justice Initiative)’에서 펼쳐는 여러 활동 가운데 하나입니다. REJI는 미국의 교육, 경제적 평등 및 형사 사법 개혁 문제를 해결하는 데 중점을 두고 있습니다. 우리는 파트너들과 함께 이 같은 활동을 펼치면서, 일반적인 기업의 역할을 재정의하고 더 공정한 미래를 만들기 위해 노력합니다.



Apple의 Impact Accelerator 프로그램에 대해 더 알아보기

Impact Accelerator 프로그램에 지원하고 싶거나 REJI에 대해 더 자세히 알고 싶다면, www.apple.com/racial-equity-justice-initiative를 참고하세요.

Impact Accelerator는 기업을 소유, 운영, 관리하는 주체의 51% 이상이 아프리카계 미국인, 히스패닉 및 라틴계 미국인 또는 아메리카 원주민으로 구성된 기업을 위한 역량 구축 프로그램입니다.

Apple 수칙 적용 사례

에너지 효율에의 접근성 확장

지난해 중국 광저우 소재 Apple 제조 협력업체 한 곳이 최첨단 에너지 관리 시스템을 설치했습니다. 이 시스템으로는 시설 내 에어컨, 팬, 펌프 및 공기 압축기로 구성된 복잡한 네트워크를 모니터링하고 최적화할 수 있습니다. Apple 제품 제작을 위해 고도의 엔지니어링을 적용한 특수 제조 공정을 수행하는 시설임에도 불구하고, 시설 관리자들은 이 시스템 덕분에 사업장 전반에서 에너지 효율을 향상할 수 있었습니다.

시설팀은 공기 압축기처럼 에너지 사용이 많은 장비에서 발생하는 열을 포착하여 거주 지역용 온수로 전환하는 폐열 회수 시스템도 설치했습니다. 이 같은 노력은 제조업체 사업장의 에너지 효율을 개선하고, 시설에서 발생시키는 탄소를 줄이는 데 도움이 되었습니다.

이렇게 에너지 효율을 높이려면 혁신적인 기술 솔루션이 필요하며, 그와 동시에 조직 차원에서도 목표 달성을 위해 우선적으로 대응해야 합니다. 그런데 중요한 요소가 하나 더 있습니다. 바로, 자본 투자입니다. 이 광저우 제조 사업장 프로젝트는 '아시아 그린 펀드(Asia Green Fund)'가 미화 1억 달러 투자 이니셔티브의 일환으로 출자한 자본 덕분에 가능했습니다.

이 이니셔티브는 아시아 그린 펀드 투자자들과 에너지 관리 계약업체들의 협력을 통해 사상 최초로 참여 협력업체에 에너지 효율을 서비스 형태로 제공합니다. 아시아 그린 펀드는 이런 방법으로 협력업체들이 에너지 절약을 손쉽게 달성할 수 있게 지원합니다. 초기 투자 비용과 실행에 따른 위험은 투자자들이 부담하게 되며, Apple 협력업체가 에너지 비용 절감을 달성하면 투자자들은 자본을 회수합니다.

Apple은 직접 자본을 투자하거나 이 이니셔티브를 통해 재정적 수익을 창출하지는 않지만, 협력업체들을 아시아 그린 펀드와 연결해주는 역할을 합니다. 아시아 그린 펀드는 복잡하고 자본이 많이 소요되는 프로젝트를 지원하기 위해 자금을 조달하고 에너지 효율에 관한 전문 지식도 제공합니다. 대규모로 에너지 효율을 향상하는 일에 가장 큰 장벽은 바로 자본금을 확보하기가 쉽지 않다는 점입니다. 아시아 그린 펀드를 통해 에너지 효율을 서비스의 한 형태로 받는 개념은 이런 어려움을 해결하는 대안적 방법을 제시합니다. 아시아 그린 펀드는 Apple과의 관계 그리고 Apple 협력업체 시설 및 엔지니어링 프로세스에 관한 심층적인 지식을 바탕으로 에너지 효율을 개선하고 환경에 긍정적인 영향을 미치는 협력업체 프로젝트를 탄생시켰습니다. 이러한 혜택은 Apple 협력업체가 만드는 다른 첨단 기술 제품에도 적용되어 Apple 및 동종 업계의 환경 발자국을 줄이는 데 기여하고 있습니다. 현재까지 이 모델을 활용한 협력업체 에너지 효율 향상 프로젝트들에 미화 750만 달러가 투자되었고, 그 덕분에 우리는 탄소 중립에 한 발 더 가까이 다가갈 수 있게 되었습니다.

재생 가능 전기로의 전환

공급망에서 사용되는 에너지 전부를 100% 재생 가능 에너지로 전환하기로 한 약속 덕분에 기후 변화 같은 난관도 곳곳하게 이겨낼 수 있게 되었고, 2030년까지 탄소 중립을 실현하겠다는 목표에도 더 가까이 다가갈 수 있게 되었습니다.

재생 가능 에너지에 대한 전체론적인 접근법

우리의 접근법은 크게 두 가지입니다. 첫째는 에너지를 보다 효율적으로 소비하는 방법을 찾는 것입니다. 둘째는 우리의 사업 운영 및 공급망 전체에 걸쳐 100% 재생 가능 에너지를 사용하겠다는 목표 달성에 필요한 자원으로 전환하는 것입니다. 우리는 우리가 확보하는 재생 가능 에너지를 통해 최대한 큰 변화를 일으키고자 합니다. 에너지 프로젝트에 착수하기 전에 우리는 환경과 사회에 미칠 영향을 전체론적인 관점에서 평가합니다. 그리고 가능할 때마다 현지 전력망에서 얻을 수 있는 것 이상의 신재생 에너지를 만들고 있고, 엄격한 책임 기준을 준수하며 우리의 청정에너지 프로젝트들을 검증하고 있습니다.

Apple 협력업체 시설에서의 재생 가능 전기 사용

공급망 내 전기 사용은 우리의 탄소 배출량에서 가장 큰 비중을 차지하는 요인입니다. 탄소 배출은 전 지구적 문제이지만, 그 영향은 지역적이기도 합니다. 협력업체가 재생 가능 에너지를 사용하고 가능한 한 화석 연료를 배제하면, 전력망 내 탄소 제거와 지역사회 공기 질 개선에 도움이 됩니다. 그렇기 때문에 우리는 협력업체들이 에너지

사용량을 줄이고 재생 가능 에너지로 전환할 수 있도록 지원하고 있으며, 이 노력은 2030년까지 탄소 중립을 실현하려는 우리의 목표 달성에 꼭 필요합니다. 하지만 이 작업을 수행하기 위해서는 기술 및 규제 장벽을 극복해야 하고, 충분한 자원을 확보해야 하며, 비용 효율적인 고품질 솔루션을 어떻게 발굴해서 사용해야 할지 알아내야 하는 등 여러 가지 문제를 해결해야 합니다. 우리는 전체론적인 접근법에 따라 '협력업체 에너지 효율 프로그램(Supplier Energy Efficiency Program)'과 '협력업체 청정에너지 프로그램(Supplier Clean Energy Program)'이라는 두 가지 이니셔티브를 운영하고 있습니다. 서로 유기적으로 작동하는 두 프로그램은 우리 공급망의 에너지 사용량을 줄이고 잔여 에너지를 재생 가능 에너지로 전환하는 역할을 합니다. 우리는 Apple 전체 탄소 발자국에 포함된 우리 공급망을 책임집니다. 그리고 다른 기업과 그 협력업체들이 따를 수 있는 모범 사례를 남겨 타 업계도 탄소 배출을 줄일 수 있게 돕는 등, 기후 변화를 더욱 효과적으로 해결하는 데 기여합니다.

우리는 2030년까지 우리 제조 공급망의 동력원을 100% 재생 가능 전기로 전환하겠다는 목표에서 엄청난 진전을 이뤘습니다. 우리가 도달한 중요한 기준점은 우리 공급망에서

4GW 규모 이상의 추가 재생 가능 에너지를 사용하기로 2015년에 설정한 초기 목표입니다. 여기에 협력업체들이 약속한 양까지 합하면 목표치는 총 8GW 가까이 됩니다. 우리는 이미 사용 중인 재생 가능 에너지로 2020회계연도에 1,140만MWh 규모의 청정에너지를 생성하여, 공급망에서 860만 톤의 탄소 배출을 감축할 수 있었습니다. 2021년 3월 기준, 24개국 제조 협력업체 110곳 이상이 Apple 제품

생산에 100% 재생 가능 에너지를 사용하기로 약속했습니다.

공급망 내 청정에너지 전환 추진

우리는 시설들이 100% 재생 가능 에너지로 전환하는 것을 기쁘게 생각하는 한편,* 재생 가능 에너지가 더 널리 보급되고 폭넓게 사용되는 세상이 오길 바랍니다. 우리는 재생 가능

에너지로 전환하도록 협력업체들을 지원하는 것에서부터 시작하여, 이 같은 변화를 가속화하고자 합니다. 우리는 경험을 통해 지식을 축적했고 이를 공유합니다. 그리고 혁신적인 자금 공급 체계를 갖추고 청정에너지 친화 정책을 지지하며 목표 달성을 가로막는 장벽을 허물습니다. 2020년에 우리는 협력업체들을 재생 가능 에너지 사용에 동참시킨 노력을 인정받아, RE100으로부터 '친환경 분야 최우수 모범(Best Green Catalyst)' 상을 받았습니다.

협력업체 역량 강화 지원

우리는 100% 재생 가능 에너지로 전환하는 과정에서 얻은 경험을 협력업체들과 공유합니다. 그 예로, 각 국가에 맞는 정보가 담긴 리소스와 교육 자료를 협력업체에 소개하여 재생 가능 에너지로의 전환 과정을 안내합니다. 이 같은 틀은 Apple '협력업체 청정에너지 포털(Supplier Clean Energy Portal)'을 통해 이용할 수 있습니다. 그리고 우리는 최고 수준의 전문가들과 진행하는 맞춤형 심화 교육을 통해 협력업체들을 가르칩니다. 또한, 협력업체들이 가입하여 지역사회에 존재하는 기회도 발굴할 수 있게 해주는 재생 가능 에너지 산업 협회들을 창설하고 발전시키는 일도 지원합니다.

오래된 에너지 시스템 때문에 신재생 에너지 사용이 어려운 지역에 있는 일부 협력업체들의 경우, 현장에 설치된 태양광 패널 등 기존 재생 가능 에너지 솔루션을 최대한 활용하고 있습니다. 협력업체들 중에는 재생 가능 에너지 사업을 창업하거나 세계에서 가장 규모가 크고 혁신적인 재생 가능 에너지 거래에 참여하는 등 새로운 구매 방식을 개척한 사례도 있었습니다.

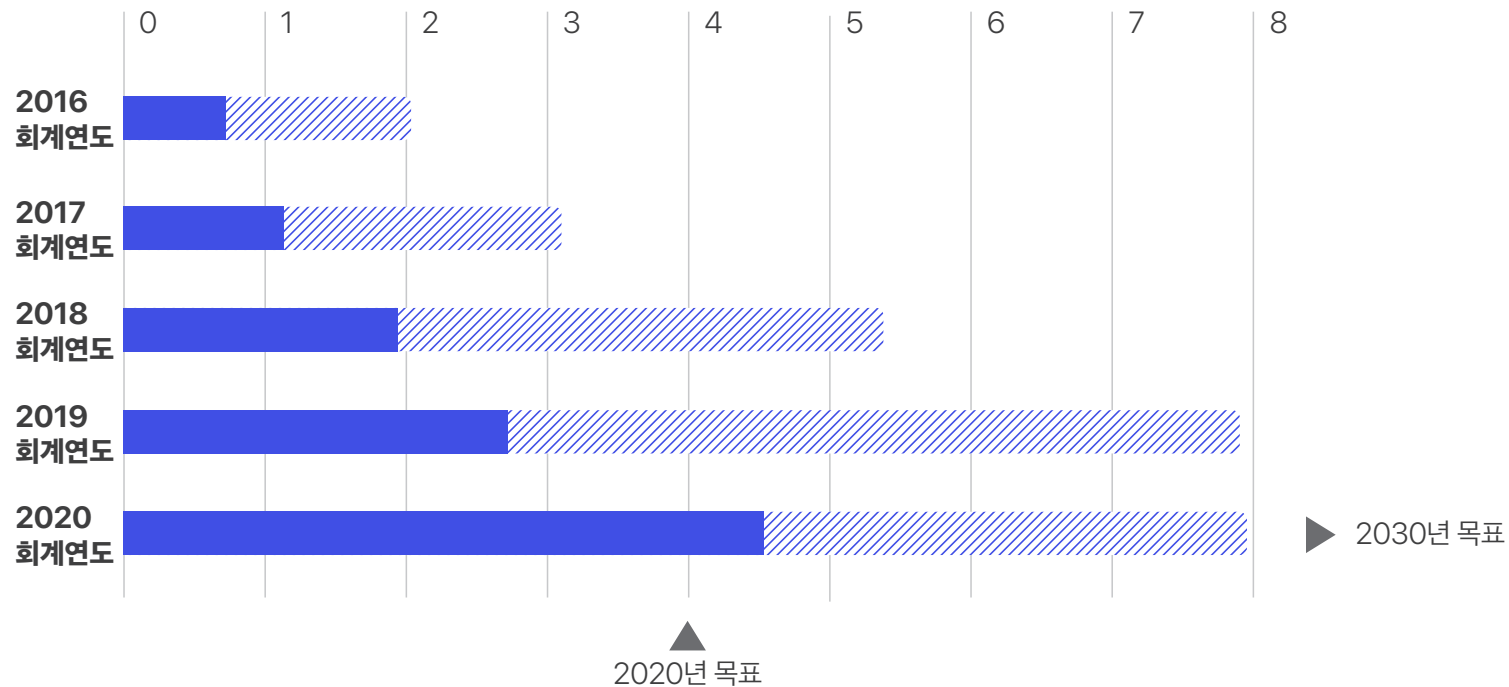
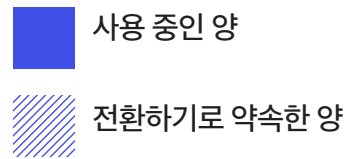
*제2 범위에 속한 모든 직접 전기 사용이 포함됩니다.

재생 가능 에너지로의 전환 확대

재생 가능 에너지로 전환하기 위해 우리는 협력업체들이 각각의 필요에 맞는 에너지 솔루션을 찾아 적절히 투자를 할 수 있게 돕습니다. 비용 효율적인 청정에너지를 얻기가 쉽지 않은 경우, 우리는 혁신합니다. Apple과 Apple의 협력업체들이 청정에너지에 투자할 수 있도록 지원하는 '중국 청정에너지 펀드(China Clean Energy Fund)'를 창설한 이유가 여기에 있습니다. 현재 이 펀드로 투자한 프로젝트들을 통해 생산되는 재생 가능 전력은 134MW입니다. 우리는 또 공급망의 업스트림 부문 배출을 처리하는 재생 가능 에너지 솔루션에 투자함으로써, 중국 및 일본에서 약 500MW 규모의 태양 및 풍력 에너지 프로젝트를 개발하는데 중추적인 역할도 하고 있습니다.

협력업체 청정에너지 현황

사용 중인 재생 가능 에너지와 향후 전환하기로 약속한 재생 가능 에너지(단위: GW)



직접 배출 저감

우리 제품의 필수 자재 중 일부는 배출량 규모가 상당히 큼니다. 일부 제조 공정도 마찬가지입니다. 그래서 우리는 이 같은 배출 문제를 해결하기 위해 배출을 저감하거나 저탄소 연료로 전환하는 기술적인 솔루션을 모색하고 있습니다.

집적 회로(IC) 칩 및 디스플레이 패널을 비롯해 Apple 제품에 필수적인 부품 다수가 현재 불화 가스를 사용하는 제조 공정으로 만들어지고 있습니다. 불화 가스가 대기로 방출되면 지구 온난화를 일으킬 가능성이 높기 때문에 우리는 이를 방지하기 위해 협력업체들과 긴밀히 협업하고 있습니다. 먼저 우리는 협력업체들로 하여금 제조 공정을 최적화하여 처음부터 불화 온실가스(F-GHG) 사용을 줄이도록 장려합니다. 그런 다음, 협력업체에 저감 장치를 도입할 것을 요구하여 잔여 가스 배출량을 줄입니다. 2020년 12월, 우리의 모든 디스플레이 협력업체들은 모든 디스플레이 패널 생산과 관련된 F-GHG 배출량을 평균 90% 이상 줄이기 위해 저감 장치를 설치했습니다. 배출 저감 노력을 시작한 2019년 이래 우리의 주요 디스플레이 협력업체들은 연간 2,300,000톤 이상의 CO₂e에 상응하는 배출량을 감축하는 성과를 거두었습니다.

90%+

2020년 12월, 우리의 모든 디스플레이 협력업체들은 모든 디스플레이 패널 생산과 관련된 F-GHG 배출량을 평균 90% 이상 줄이기 위해 저감 장치를 설치했습니다.



물 책임관리 장려

물은 우리 사업과 제품 제조에 필수적인 요소입니다. 담수 자원은 점점 더 희소해지고 있는 데다가 기후 변화의 영향에 취약합니다. 물은 지역사회의 자원으로, 매우 다양한 환경에 놓인 생태계와 사람들이 공유합니다. 우리는 담수 취수량을 줄이고 우리와 협력업체가 운영 활동을 하는 유역으로 깨끗한 물을 되돌리는 노력을 하며, 공유 자원인 물을 책임감 있게 관리하겠다는 약속을 이행하고 있습니다.

맥락 중심의 접근 방식

우리는 물 책임관리에 맥락 중심의 접근 방식을 취합니다. 우리 제품을 제조하는 지역마다 물 이용 여건이 서로 다릅니다. 그래서 우리는 '세계 자연 기금(WWF, World Wildlife Fund)'의 '위험 필터(Risk Filter)'와 '세계 자원 연구소(WRI, World Resources Institute)'의 '물 부족 위험 세계 지도(Water Risk Atlas)'와 같은 도구를 통해 우리의 지역 전략에 영향을 미치는 지역별 물 소비량 세부 정보와 물 관련 위험 요소를 확인합니다. 우리는 물 관련 위험도가 높은 지역을 최우선 순위로 관리하는 것은 물론, 물 관련 위험도가 보통인 지역의 문제에도 선제적으로 대처합니다.

올해 우리는 외딴 지역에 위치한 우리 공급망의 물 사용량을 추산하기 위해 새로운 접근법을 택했습니다. 우리가 모델링한 데이터는 1,200곳 이상의 협력업체에서 직접 수집한 수질 조사 데이터를 고급 전 과정 평가(LCA) 모델과 결합한 것으로, 업스트림 부문의 물 사용량을 더욱 정확히 추산합니다. 업스트림 협력업체의 활동이 미치는 영향을 고려하는 것이 우리 업계에서 일반적인 관행은 아니지만, 우리는 전체 물 발자국을 다루는 데 필수라고 생각합니다.

깨끗한 물 프로그램

우리는 우리가 기업 활동을 하며 사용하는 물의 양을 꾸준히 살피고 있습니다. 하지만 기업 운영에 사용되는 물의 양은 전체 물 사용량 중 약 1%에 불과하며 제품 제조와 자재 확보 과정이 나머지 99%를 차지합니다. 이러한 물 사용량을 모델링하는 역량을 개발하면서, 우리는 운영 전반에 걸쳐 물을 절약할 수 있는 방안을 찾고 있습니다. 이를 위해 우리는 제조업체들과 협업해야 합니다. 제조업체들은 우리 협력업체들의 '깨끗한 물 프로그램(Clean Water Program)'에 동참하여 평가 도구와 기술 지침 등 개선에 필요한 리소스들을 얻을 수 있습니다. 더욱 효율적인 세척

410억+

2013년 이후 절약한 물의 양(단위: 갤런)

과정을 직원들에게 알려주는 것처럼 투자가 거의 필요하지 않은 일도 있습니다. 반면, 절수 효과가 높은 장비 및 폐수 재생 시스템으로 업그레이드하거나 제조 공정을 재설계하는 작업이 필요한 경우도 있습니다. 따라서 우리는 효율성을 높이고 전반적인 물 사용량을 줄일 수 있는 솔루션을 마련하기 위해 협력업체들과 협업합니다.

우리의 깨끗한 물 프로그램에 참여한 협력업체 172곳 이상이 이러한 이니셔티브를 통한 절수 효과를 이미 입증했습니다. 2020년 깨끗한 물 프로그램에 참여한 협력업체들은 108억 갤런의 물을 절약했으며, 프로그램이 시작된 2013년 이후 지금까지 절약한 물의 양은 410억 갤런이 넘습니다.

우리는 담수 공급원에 대한 의존도를 줄이는 데 초점을 맞추고 있습니다. 각 협력업체 시설에서 대체 수원을 더 많이 활용할수록 지역 유역에 미치는 영향은 줄어듭니다. 이를 위해서는 현장에서 물을 재사용할 수 있도록 공정을 변경해야 할 수 있습니다. 일부 협력업체들은 물을 재사용할 수 있도록 정수하고 재활용하는 고급 시스템을 설치하기도 했습니다. 2020년에 우리의 깨끗한 물 프로그램에 참여한 협력업체들은 평균적으로 폐수의 40%를 재사용했습니다.

물 책임관리 추구

우리 모두가 공유하는 수자원을 보호하는 일은 우리 협력업체 시설 내에서 끝나지 않습니다. 수자원을 보호하려면 환경에 피해를 주지 않으면서 경제적으로도 지속가능한 방식으로 물을 책임감 있게 관리해야 하고, 지역사회의 회복력도 향상할 수 있어야 합니다. 우리 공급망에서는 현재까지 13개 시설이 '물 책임관리 동맹(AWS, Alliance for Water Stewardship)' 인증을 획득했고, 그중 10곳은 AWS가 인정한 최고 수준인 플래티넘(Platinum) 등급을 받았습니다.

40%

2020년 협력업체들이 재사용한
평균 폐수량

13

2018년 이후 물 책임관리 동맹(AWS) 인증을
획득한 협력업체 사업장 수

물 책임관리에 대한 부문별 접근 방식

물 문제는 어느 한 기업 또는 한 산업군 홀로 해결할 수 없을 만큼 규모가 크기 때문에 다양한 이해관계자들의 협력이 필요합니다. 우리는 AWS 및 '세계 자연 기금 중국 본부(World Wildlife Fund China)'와 함께 '물 책임관리 중국 네트워크(WSCN, Water Stewardship China Network)'를 관리하고 있습니다. 약 50개에 달하는 기업, 지방 정부 및 시민사회 단체로 구성된 WSCN은 유역 수준에서 공동 솔루션을 추진하고 고위험 지역에서 AWS 표준을 채택하도록 협업합니다. 2020년에 우리는 AWS 및 '책임감 있는 비즈니스 연합(RBA, Responsible

Business Alliance)'과 협업하여 정보 통신 기술(Information and Communications Technology) 분야의 물 책임관리 실무 그룹을 창설했습니다. 이 그룹은 교육 자료를 개발하고 지식과 모범 사례를 공유할 기회를 제공함으로써 업계 전반에 걸쳐 물 책임관리 실천을 장려할 것입니다.

프로그램 주요 성과

2020년

- AWS 및 RBA와 함께 ICT 물 책임관리 실무 그룹 창설
- 공급망의 업스트림 부문 물 사용량 추산을 위해 새로운 접근 방식 채택

2019년

- 협력업체 사업장 3곳이 AWS 플래티넘(Platinum) 인증 획득
- 협력업체 사업장 136곳이 '깨끗한 물 프로그램(Clean Water Program)'에 참여
- 협력업체로 하여금 물 소비 데이터를 제공하도록 요구하기 시작

2018년

- 물 책임관리 동맹(AWS)에 가입
- 업계 최초 AWS 골드(Gold) 인증을 포함해 협력업체 사업장 2곳이 AWS 인증 획득
- '자원 소비 관리 기준(Resource Consumption Management Standard)' 발표

2017년

- 폐수 방류와 관련된 품질 기준 강화
- 수칙 및 기준에 우수 관리에 대한 내용 추가

2015년

- 깨끗한 물 프로그램을 수료한 첫 협력업체 탄생

2013년

- 깨끗한 물 프로그램 출범

제조 과정의 폐기물 근절

우리는 재활용 또는 재사용 가능한 자재를 사용하고 모든 폐기물을 비매립 처리하는 등, 사업 운영에서 폐기물이 전혀 발생되지 않도록 노력하고 있습니다.

우리는 협력업체들과 힘을 합쳐 제조 과정에서 나오는 폐기물을 제거하여, 우리 제품이 생산되는 지역사회에 어떠한 폐기물도 남기지 않습니다. 자원을 보존하겠다는 목표는 폐기물 근절 노력을 이끄는 여러 요소 중 하나일 뿐입니다. 우리는 폐기물 근절을 통해 폐기물로 인해 부당하게 가장 많은 피해를 입는 지역사회를 보호하는 역할도 합니다.

제조 과정의 폐기물 근절을 위한 노력

2015년에 우리는 파트너 제조사들을 위해 협력업체 '제로 폐기물 프로그램(Zero Waste Program)'을 시작했습니다. 이 프로그램에 참여 중인 165개 이상의 시설은 폐기물 전환에 대한 지침, 폐기물 관리 개선 도구 등 다양한 리소스를 이용할 수 있고, 필요한 경우 현장 지원도 받을 수 있습니다. 이런 노력 하나 하나가 우리의 목표 달성에 도움이 됩니다. 2020년에 협력업체들은 폐기물 400,000톤 이상을 비매립 처리했으며, 2015년 프로그램이 출범한 이래 총 165만 톤의 폐기물이 비매립 처리되었습니다. 이는 매립지로 향하는 쓰레기차 200,000대 이상 분량의 폐기물을 없앤 것과 같습니다.

100%

기존 최종 조립 시설 전부 제로 폐기물 인증 획득

#1

베트남 최초로 UL 제로 폐기물 인증 획득

우리는 지난 몇 년 동안 이룬 성과를 토대로 Apple 최종 조립 시설에서 제로 폐기물을 달성하기 위해 계속 노력하고 있습니다. iPhone, iPad, Mac, Apple Watch, AirPods, HomePod, Apple TV 조립 시설에 이어, 최근에는 Beats 제품 조립 시설도 프로그램에 동참시켰습니다. 이렇게 최근에 올린 성과 덕분에 2020년 12월 기준으로 기존 최종 조립 시설 100%가 제로 폐기물 인증을 받았습니다.*

2020년 말까지 모든 제품 라인을 통틀어 협력업체 총 70 곳이 인증을 획득했으며, 이는 2019년에 비해 40% 가까이 증가한 수치입니다. 베트남에 있는 AirPods 조립 사업장이 여기에 포함되며, 이곳은 베트남 최초로 제로 폐기물 사업장이 된 곳입니다.

제로 폐기물 혁신 확장

협력업체 시설들이 난관을 극복하고 제로 폐기물 목표를 달성할 수 있도록 우리는 공급망 전반에 걸쳐 혁신에 지속적으로 투자하고 있습니다. 그 예로 iPhone에 이어 Mac과 iPad 제품 라인에도 '재활용 가능한 보호 필름

40만+

2020년 비매립 방식으로 처리된 폐기물의 양
(단위: 톤)

165만

2015년 이후 비매립 방식으로 처리된
폐기물의 양(단위: 톤)

165

제로 폐기물 프로그램에 참여한 협력업체 수

(RPF)' 사용을 확대했습니다. RPF는 제조 과정에서 제품을 보호하는 데 쓰입니다. 우리는 이 필름을 재활용해서 폐기물 4,700톤 이상을 비소각 처리할 수 있었습니다. 또한 더 효율적인 수축 포장재 사용을 일부 AirPods, iPad, iPhone 조립 시설로 확대했으며, 그 결과 자재 사용량을 25%까지 줄일 수 있었습니다. 우리는 이 같은 혁신을 중국 내 주요 전자 상거래 기업을 포함한 다른 업계 리더들과 공유하며 우리 자체 공급망을 넘어 다른 산업에도 그 영향력이 확장될 수 있기를 희망합니다.

*iPhone, iPad, Mac, Apple Watch, AirPods, HomePod, Apple TV 및 Beats의 모든 기존 최종 조립 협력업체 시설 또는 1년 이상 Apple 협력업체로 활동한 시설들은 외부 기관의 검증을 거쳐 UL LLC 제로 폐기물 인증(UL 2799 표준)을 획득했습니다. UL의 폐기물 비매립 처리(Zero Waste to Landfill) 인증을 받기 위해서는 폐기물 에너지화 방식 외 폐기물 전환율이 최소 90% 이상 되어야 합니다(실버 90~94%, 골드 95~99%, 플래티넘 100%).

프로그램 주요 성과

2020년

- 베트남 사업장 최초로 제로 폐기물 인증 획득
- Beats 최종 조립 시설이 UL 제로 폐기물 인증 획득
- 기존 최종 조립 시설 100%가 UL 제로 폐기물 인증 획득

2019년

- Apple TV 최종 조립 시설이 UL 제로 폐기물 인증 획득

2018년

- iPhone, iPad, Mac, Apple Watch, AirPods 및 HomePod의 모든 최종 조립 시설이 UL 제로 폐기물 인증 획득
- 폐기물 100만 톤을 비매립 방식으로 처리
- 업계 최초로 재활용 가능한 보호 필름(RPF) 도입

2017년

- 인도 최초로 UL 제로 폐기물 인증 획득

2016년

- 중국 최종 조립 시설 100%가 UL 제로 폐기물 인증 획득

2015년

- 제로 폐기물 프로그램 시작
- 중국 최초로 UL 제로 폐기물 인증을 획득한 iPhone 최종 조립 시설 탄생

제로 폐기물 기반 제조를 향한 우리의 여정

1 폐기물 감축 가능성 타진

- 복잡성 및 잠재적 환경 영향을 토대로 사업장의 우선순위 지정.
- 프로그램 참여 준비를 위해 사업장에 교육 제공.
- 기존 재활용 솔루션의 가용성 평가.

2 실행

- 기존 폐기물 전환율 계산.
- 폐기물 흐름 중 재활용 가능한 부분 파악.

3 정상 궤도 유지

- 협력업체는 모든 자재의 폐기물 흐름에 대한 월계를 제출해야 함.
- 협력업체는 공급업체의 폐기물 처리 방식 감독 등 강력한 폐기물 관리 시스템을 구축해야 함.

UL 제로 폐기물 인증

외부 UL 감사관이 6개월 연속 데이터를 검증하면 UL의 폐기물 비매립 처리(Zero Waste to Landfill) 인증을 받을 수 있음.
협력업체는 3년마다 UL로부터 사업장 재인증을 받아야 함.

2020년 성과



협력업체 165곳이 제로 폐기물 프로그램에 참여.



2020년 말 기준 협력업체 70곳이 제로 폐기물 인증 획득. 2019년 대비 약 40% 증가.



AirPods, iPad, iPhone 조립 시설에 25% 더 얇은 팔레트 포장재 제공.

제로 폐기물 인증 진척 상황

우리는 제로 폐기물 목표를 달성할 수 있도록
협력업체를 처음부터 끝까지 지원합니다.

100%

최종 조립 시설 전부 UL 제로 폐기물 인증 획득

다음 목표

UL 제로 폐기물 인증을 부품 제조 사업장 전체로 확대

우리는 최종 조립 시설처럼 부품 제조업체도
같은 단계를 밟아 UL 제로 폐기물 인증을
획득할 수 있도록 지원을 아끼지 않고 있습니다.
모든 부품 제조 사업장이 인증을 획득하는 것,
이것이 우리의 목표입니다.

2020년 성과



폐기물 400,000톤 이상을 비매립 방식
처리.



재활용 가능한 보호 필름(RPF) 사용에 따라 플라스틱
폐기물 4,700톤 이상을 비소각 처리.



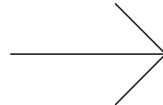
2015년 이후 폐기물 165만 톤을 비매립
처리.

제로 폐기물 프로그램이 적용된 제품

Apple 제품 하나하나에는 우리 모두가 공유하는 지구와 지역사회를 돌보기 위한 우리의 노력이 담겨 있습니다. 우리는 모든 주요 제품에 걸쳐 제조 시 발생하는 폐기물을 줄이고 있고 혁신적인 솔루션을 추진하고 있습니다. 그리고 이것은 단지 시작에 불과합니다.



제로 폐기물 프로그램 성과



Apple TV, Apple Watch, Beats, iPhone, Mac, iPad, AirPods, HomePod: 최종 조립 시설 모두 제로 폐기물 인증 획득.

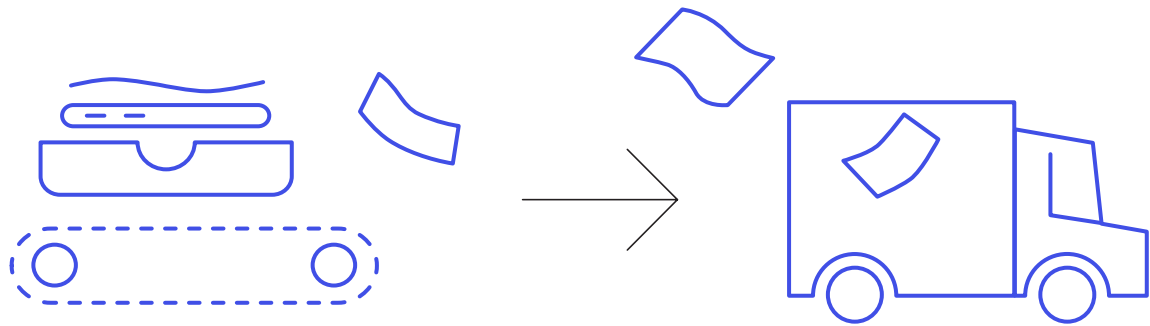
Apple Watch, iPhone, iPad, AirPods: 25% 더 얇은 팔레트 수축 포장재 도입에 따라 플라스틱 폐기물 감소.

베트남 최초로 제로 폐기물 인증을 받은 사업장에서 **AirPods** 최종 조립 수행.

제로 폐기물: 보호 필름

iPhone 제조 과정에서 Apple은 필름을 사용하여 디스플레이와 외장을 보호합니다. 이러한 보호용 필름과 필름 뒷면 라이너, 그리고 제품을 조립 라인으로 운반하는 트레이의 주원료는 폴리에틸렌 테레프탈레이트(PET)입니다. 우리는 협력업체 한 곳과 협업하여 필름 라이너 폐기물로 생산 과정에 사용되는 트레이를 만드는 새로운 PET 재활용 공정을 개발했습니다.

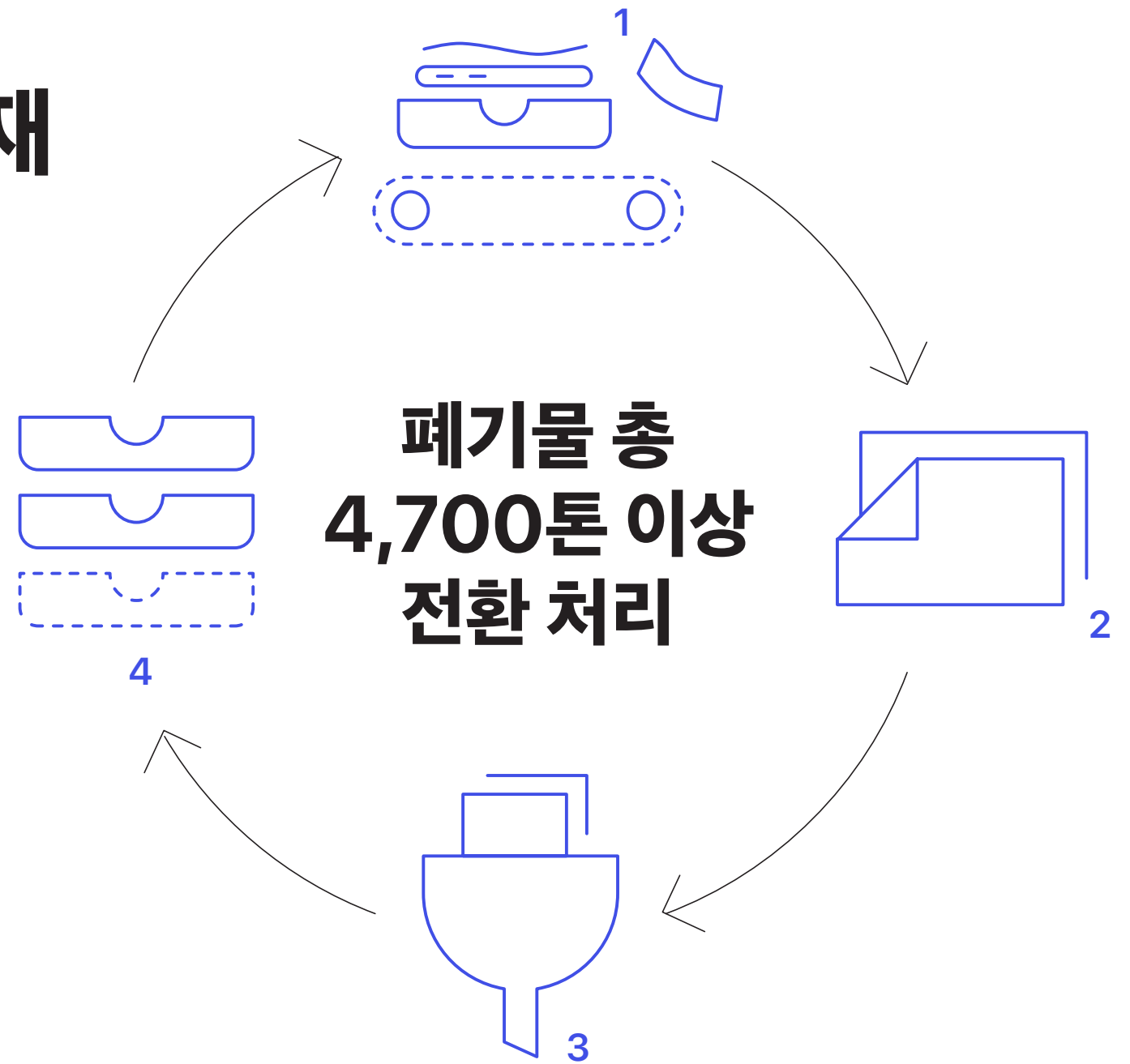
과거



부품들이 조립 라인을 통과
보호용 라이너를 제거하여 매립지로
보냄.

라이너 매립 처리
라이너를 매립지로 운송하여 처리.
매년 약 1,000톤의 고체 폐기물 발생.

현재



폐기물 총
4,700톤 이상
전환 처리

- 1 필름을 라이너에서 분리한 후, 조립 공정에서 부품을 보호하는 데 사용.
- 2 보호 필름 및 페라이너 모두 재활용.
- 3 재활용 라이너를 재사용 가능한 트레이로 전환.
- 4 트레이를 생산 공정에서 부품을 운반하는 데 사용.

06 > 협력업체 성과 및 개발

우리의 평가 절차

평가 결과 이해

협력업체 성과 측정

개선을 위한 우리의 노력

우리는 해마다 협력업체들이 우리 수칙 및 기준을 잘 준수하는지 평가합니다. 평가란 우리가 활용하는 여러 방법 중 하나로 어느 한 시점을 살펴보는 것에 불과하지만, 협력업체의 성과를 통찰할 수 있는 중요한 수단입니다.

우리는 협력업체들과 긴밀하게 협업하여 지속적으로 개선을 장려합니다. 더 이상 개선해야 할 지점을 찾을 수 없다는 말은 아직 충분히 살펴보지 않았다는 것과 같은 의미라고 믿기 때문입니다.



우리의 평가 절차

우리는 노동권 및 인권, 보건 및 안전, 환경, 관리 시스템, 윤리 등 다양한 분야에서 더 나은 방향으로 개선하기 위해 우리의 수칙 및 기준에 따라 협력업체의 성과를 평가합니다. 이 평가는 종합적이고 엄격한 절차를 갖추었으며, 협력업체의 운영 규모에 따라 하루 만에 끝나기도 하고, 일주일 이상 진행되기도 합니다.



Apple이 협력업체와 일하는 방식

평가 절차에 대해 자세히 알고 싶다면 apple.com/kr/supplier-responsibility에 실린 'Apple이 협력업체와 일하는 방식(How We Work With Suppliers)' 가이드를 읽어보세요.

엄격한 평가 수행

평가는 독립적인 외부 감사관들이 수행하는 광범위한 서류 검토, 철저한 사업장 현장 점검, 경영진 및 근로자들과의 면담으로 구성됩니다. 근로자 면담은 관리자가 배석하지 않은 상태에서 근로자의 모국어로 진행됩니다. 우리는 감사관과 나눈 대화를 이유로 추후 어떤 형태로든지 보복을 당하지는 않았는지를 확인하기 위해, 평가 후 면담에 참여한 근로자와 통화를 합니다.

이 절차를 통해 우리는 500개 이상의 기준을 평가하고, 규정 준수 여부를 검증하며, 개선의 여지가 있는 부분을 파악합니다. 모든 평가 대상 시설은 노동권 및 인권, 보건 및 안전, 환경, 이 세 가지 범주에 대해 각각 100점 만점을 기준으로 점수를 받습니다. 그리고 세 범주의 점수를 평균한 값이 그해 해당 시설의 종합 점수가 됩니다.

연례 정기 평가 외 우리의 노력

우리는 제기된 혐의에 대응하거나, 위반 사항에 대한 개선 조치가 완료되었는지 확인하기 위해, 매년 사전 예고 없이

평가 대상 선정의 주요 요인



새 협력업체인가?



협력업체의 이전 평가 결과는?



협력업체의 수칙 위반 또는 혐의 제기 기록은?



협력업체의 지리적 위치는?



협력업체와 Apple 간 거래 규모는?



외국인 계약 근로자 고용 여부는?

평가하거나 불시 방문을 단행하기도 합니다. 2020년에는 협력업체 시설에 평가단이 도착한다는 것을 사전에 알리지 않고 평가 및 조사를 100회 이상 실시했습니다.

의미 있는 시정 조치

평가 중에 비준수 부분이 발견되면 '시정 조치 이행 계획 (Corrective Action Plan)'에 따라 30일, 60일, 90일 차에 Apple로부터 필수 점검을 받아야 합니다.

평가 절차의 일환으로 Apple 역량 강화팀은 협력업체에 업계 모범 사례를 교육하고, 발견된 문제 해결을 위한 지침도 제공합니다. 또한, 문제가 재발하지 않도록 관리 시스템을 강화하고 관행을 개선할 수 있게 지원합니다.

공급망 곳곳에 대한 철두철미한 평가

공급망의 하위 단계까지 철저히 관리하기 위해, 우리는 독립적인 외부 감사관을 통해 Apple 제품 생산에 사용되는 광물을 가공하는 제련소 및 정제소를 평가합니다. 주요 광물의 제련소 및 정제소는 연례 평가 결과를 바탕으로 사업 운영상의 위험 요소를 보고, 평가 및 완화해야 합니다.

평가 중에 비준수 부분이 발견되면 '시정 조치 이행 계획'에 따라 30일, 60일, 90일 차에 Apple로부터 필수 점검을 받아야 합니다.

평가 결과 이해

감사관들은 협력업체 서류를 검토하거나 협력업체 사업장을 점검할 때, Apple 수칙 및 기준을 준수하지 않은 경우가 있는지 확인합니다. 평가 결과는 심각도에 따라 다음 세 가지로 분류됩니다.

- 행정상 비준수
- 위반
- 중대 위반

중대 위반의 범위

‘중대 위반’은 Apple ‘협력업체 행동 수칙(Supplier Code of Conduct)’에 대한 가장 심각한 수준의 위반 행위로, 적발 시 Apple은 즉각적인 조치를 취하게 되고 해당 협력업체는 결과에 대한 책임을 져야 합니다.

2020년에는 평가 프로토콜상 노동권 및 인권, 환경 부문에 관련된 중대 위반 9건이 적발되었으며, 이는 2019년 17건 이었던 것에 비해 감소한 수치입니다. 적발된 중대 위반은 근무 시간 또는 근로 데이터 위조 7건, 폐수 관련 위반 1건 및 대기 배출 위반 1건입니다.

중대 위반에 대응하는 우리의 방식

중대 위반 소지가 있다는 신고는 소비자 및 이해관계자, 협력업체 직원, 언론 및 NGO 보고서, Apple 직원 등 다양한 채널을 통해 Apple에 접수됩니다. 중대 위반이 적발되면 해당 협력업체의 최고 경영자(CEO)에게 통보되고, 우리는 그 협력업체에 중점 관리 대상 처분을 내립니다. 중점 관리 기간은 Apple이 중대 위반을 적발한 순간부터 시작되며 해당 협력업체가 모든 시정 조치를 완료했다고 Apple이 판단하는 시점에 종료됩니다. 중점 관리 처분에 따른 결과로는

신규 프로젝트 수주 금지, 새로운 일감 의뢰 금지, Apple과 진행하던 기존 사업 종료 등이 있습니다. 2009년 이후, 제조 협력업체 시설 24곳 그리고 제련소 및 정제소 153곳이 우리 공급망에서 퇴출되었습니다.

협력업체는 중대 위반 사항에 즉각적으로 대처하는 것 외에도, 위반의 근본 원인으로 작용한 관리 시스템을 개혁하고, 위반 사항이 재발하지 않도록 조치를 취하고 계속 유지해야 합니다. 또한, 위반 사항의 영향을 받은 직원들에게는 ‘유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGP, United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)’에 따라 구제책을 제공해야 합니다.

한 예로, 2020년에 어느 Apple 직원이 협력업체 시설에서 중대 위반 사항이 발생한 것 같다는 우려를 표명한 적이 있습니다. 이에 우리는 즉각 조사에 착수했고, 해당 협력업체가 학생들을 위한 근로 학습 프로그램을 관리하는 과정에서 우리 수칙을 위반한 사실을 발견했습니다. 프로그램에 참여한 학생들을 잘못 분류한 데다 우리 수칙을 위반했다는 사실을 감추기 위해 서류를 위조한 것입니다. 이 협력업체의 위반 사항에는 학생들에게 야간 근무와 초과 근무를 허용하고 어떤 경우에는 전공과 무관한 업무를 시킨 일이 포함되어 있었습니다. 우리는 해당 협력업체에 중점

관리 처분을 내리고, 필요한 모든 시정 조치를 완료할 때까지는 Apple에서 새로운 일감을 받지 못하게 했습니다. 그런 다음, 프로그램에 참여할 자격이 없는 학생들을 안전하게 집이나 학교로 돌려보내고, 자격을 갖춘 학생들에게는 제대로 된 신규 계약을 부여하고, 이 문제와 관련된 모든 학생이 금전적 보상의 형태로 직접적으로 구제받을 수 있게 발 빠르게 대응했습니다.

우리 수칙에 명시된 중대 위반의 예:

- 학대
- 미성년자 고용
- 채무 담보 노동
- 강제 노동
- 위조
- 보복
- 평가 방해
- 뇌물 수수
- 심각한 부상, 질병, 재산 피해 또는 모든 형태의 손실 및 손해 등 급박하고 큰 위험을 초래할 만큼 안전하지 않고 건강에 해로운 환경을 근로자들에게 제공한 경우
- 심각한 사고를 방지하기 위한 추가적인 제어 수단이 없는 상태에서 안전 장치나 손실 제어 시스템이 손상된 경우
- 유지 관리를 미흡하게 했거나 의도적으로 회피하여 환경 보호를 위한 저감 시스템이 제대로 작동하지 않음을 시사하는 경우
- 필수 환경 승인 또는 환경 제어 수단 결여
- 금지 물질 사용
- 유해 폐기물 불법 처리

협력업체는 중대 위반 사항에 즉각적으로 대처하는 것 외에도, 위반의 근본 원인으로 작용한 관리 시스템을 개혁하고, 위반 사항이 재발하지 않도록 조치를 취하고 계속 유지해야 합니다. 또한, 위반 사항의 영향을 받은 직원들에게는 '유엔 기업과 인권 이행 원칙(UNGPs)'에 따라 구제책을 제공해야 합니다.

협력업체 성과 측정

각 감사에서는 협력업체를 100점 만점 기준으로 평가합니다. 이를 통해 우리는 협력업체의 성과를 전년과 비교하여 잠재적 위험 요소를 발견하고, 가장 필요한 곳에 때맞춰 역량 강화를 지시할 수 있습니다. 또한, 역량 강화를 위해 우리가 들인 노력이 얼마나 효과를 거두었는지도 판단할 수 있습니다. 협력업체가 발전한다는 것은 결국 우리가 협력업체를 지원하는 데 사용하는 프로그램과 도구, 그리고 교육도 진화했다는 것을 보여주기 때문입니다.

협력업체 성과를 정의하는 법

우리는 종합 점수에 따라 협력업체들을 세 가지 성과 범주로 분류합니다. 세 범주는 협력업체 평가 적발 사항의 발생 빈도와 심각도를 반영합니다.

중대 위반 사항이 발견되었다고 해서 해당 협력업체가 우리 공급망에서 자동으로 퇴출되는 것은 아닙니다. 그 대신, Apple은 해당 협력업체를 더 면밀히 모니터링하고, 그 업체가

시스템을 변화시켜 문제의 원인을 뿌리 뽑는지 확인합니다. 협력업체가 우리의 높은 기준에 부응할 능력이나 의지가 없다는 것이 명확해지면 해당 협력업체는 우리 공급망에서 퇴출될 수 있습니다. 하지만 그 전까지 우리는 협력업체와 최선을 다해 협업합니다.

협력업체가 우리의 높은 기준에 부응할 능력이나 의지가 없다는 것이 명확해지면 해당 협력업체는 우리 공급망에서 퇴출될 수 있습니다. 하지만 그 전까지 우리는 협력업체와 최선을 다해 협업합니다.

협력업체 성과 및 개선 측정

잠재적인 위험 요소들을 파악하고 협력업체 관리 효과를 판단하기 위해, 우리는 평가 중 발견된 규정 비준수 빈도와 심각도를 반영하여 100점 만점 기준으로 각 협력업체를 추적 관찰합니다.



100~90

고득점 사업장

- 성숙한 관리 시스템이 갖추어져 있고 일관성 있게 이행됨
- 경미한 일회성 중대 위반
- 평가 결과, 다른 협력업체들 대비 적발 사항 건수가 50% 이하인 경우



89~60

중간 득점 사업장

- 관리 시스템이 일부 갖추어져 있으나, 충분히 개발되지 않았거나 일관성 없이 이행됨
- 심각한 일회성 중대 위반 또는 다수의 경미한 위반
- 평가 결과, 다른 협력업체들 대비 적발 사항 건수가 평균적인 수준인 경우



59 이하

저득점 사업장

- 관리 시스템이 심하게 낙후되어 있거나 아예 존재하지 않음
- 다양한 수칙 범주에 걸쳐 중대한 위반 사항이 발견됨
- 평가 결과, 다른 협력업체들 대비 적발 사항 건수가 2배인 경우

평가 적발 사항은 심각도에 따라 다음과 같이 분류됩니다.



행정상 비준수

정책, 절차, 교육, 커뮤니케이션 관련 적발 사항에 해당합니다.

행정상 비준수 사례:

- 기록 보관 방식이 부적절한 경우.
- 정책 또는 절차의 문서화가 부적절한 경우.
- 정책 교육이 불충분한 경우.



위반

기준을 준수하지 않은 경우에 해당합니다.

위반 사례:

- 복리후생 제공이 미흡한 경우.
- 채용 전, 재직 중, 퇴직 후의 직무 건강 검진이 불충분한 경우.
- 환경 관련 허가가 불충분한 경우.



중대 위반

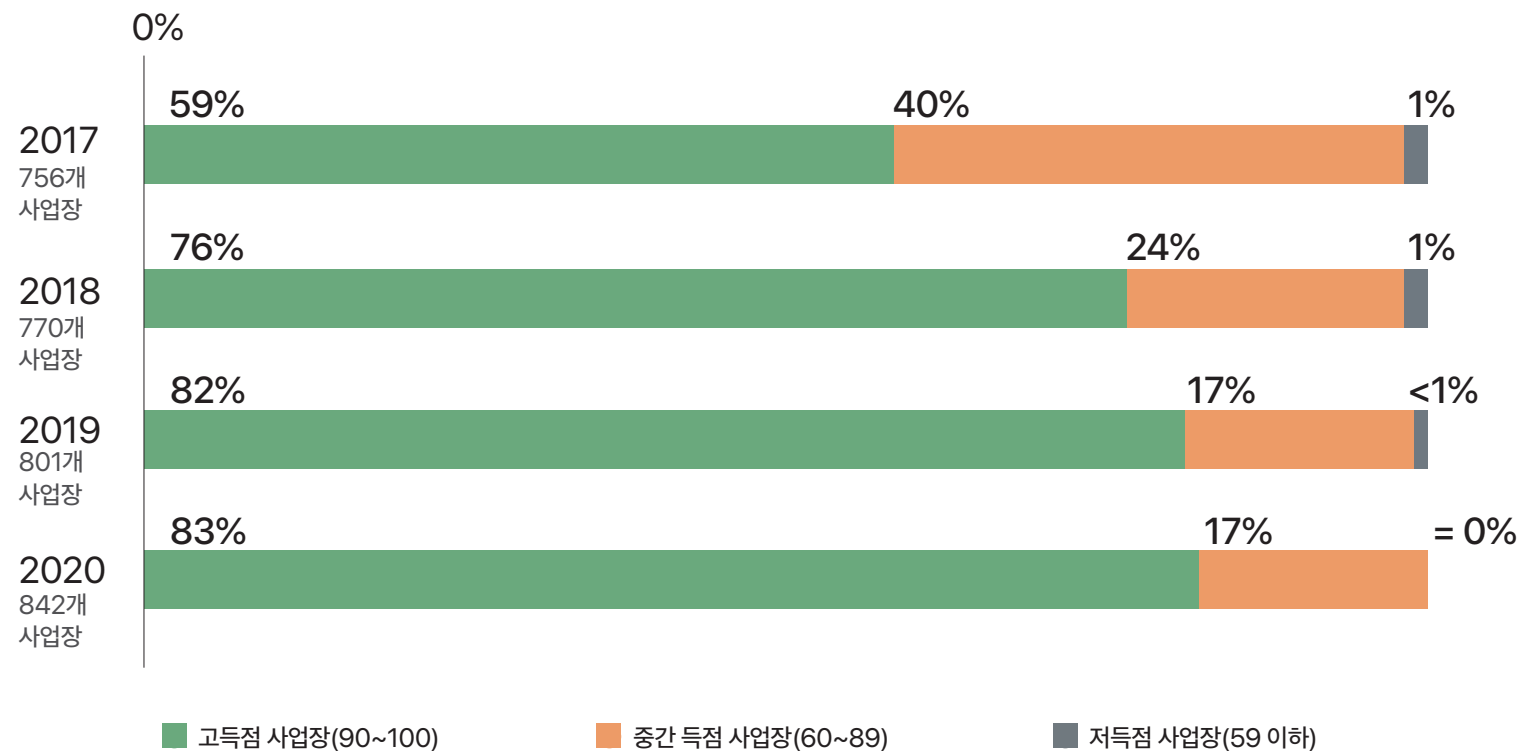
협력업체는 중대 위반 사항을 발견하는 즉시 문제점을 바로잡아야 합니다.

협력업체는 단순히 해당 위반 사항을 처리하는 것을 넘어서, 관리 시스템을 개선하여 문제의 근본 원인을 해결해야 합니다. 또한, 협력업체 자격을 유지하기 위해서는 동일한 위반 사례가 재발하지 않도록 지속적인 예방책을 도입하고 유지해야 합니다.

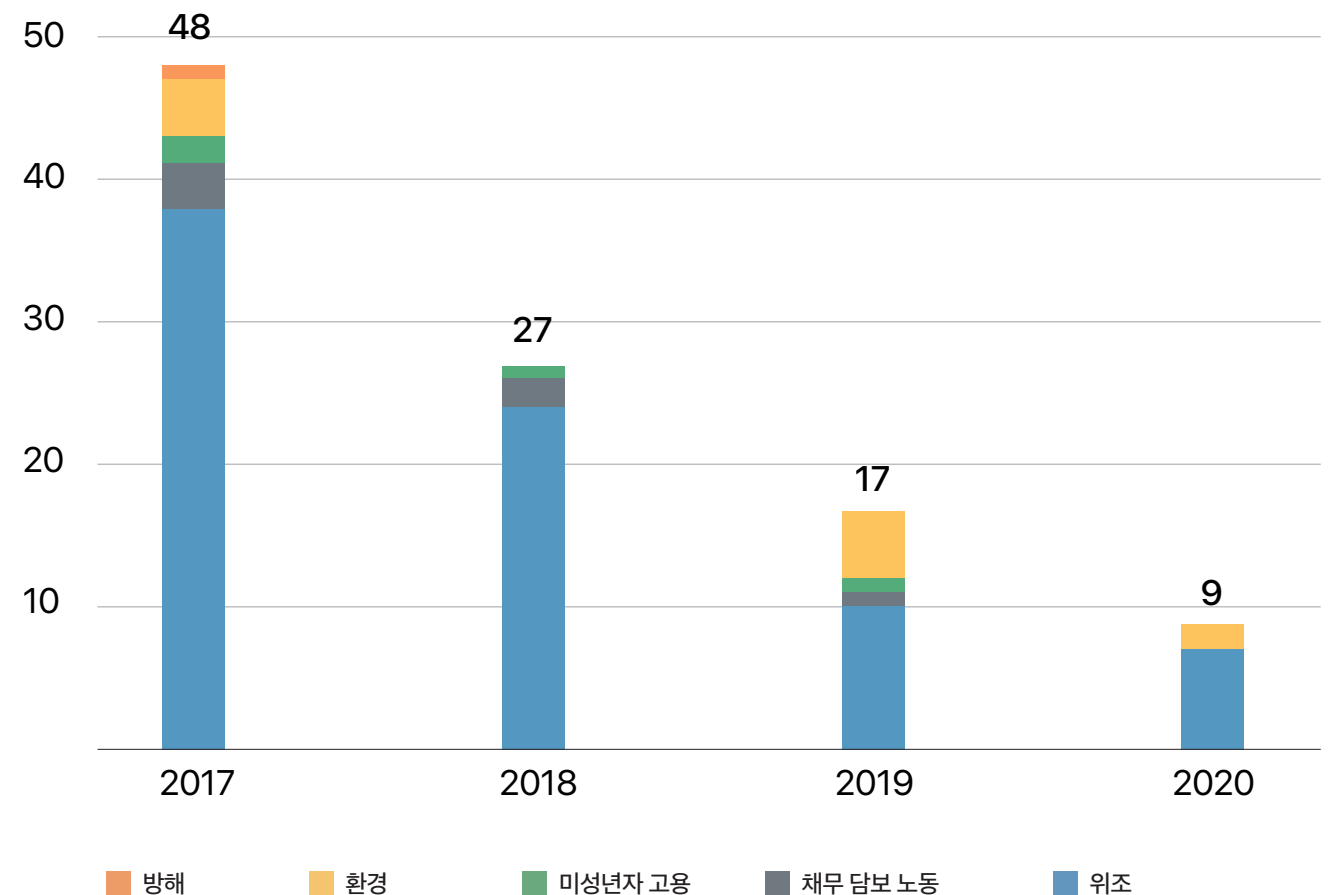
협력업체 성과 추이

우리가 기준을 계속해서 높이는 가운데서도 협력업체들은 해마다 괄목할 만한 진전을 이루었습니다. 지난 5년 동안 고득점 협력업체 숫자가 36%p 이상 증가하는 등 연례 평가에서 이 같은 개선 사실을 확인할 수 있습니다. Apple 협력업체 행동 수칙에서 가장 심각한 수준의 위반 행위인 중대 위반 적발 건수도 우리 공급망에서 꾸준히 현저한 감소세를 보이고 있습니다.

연도별 협력업체 성과



중대 위반 추이



개선을 위한 우리의 노력

우리는 공급망에 속한 사람과 지구를 보호하는 데 있어 끊임없이 더 나은 방향을 모색하며, 협력업체들 역시 그러하기를 기대합니다.

협력업체 성과 개선

꾸준한 관리와 역량 구축 프로그램을 통해 우리는 협력업체들이 성과를 지속적으로 개선할 수 있게 돕고 있습니다. 2020년에 우리가 평가한 협력업체 가운데 83%가 고득점 업체로 분류되었습니다. 단 5년 만에 고득점 업체 비율이 36%p 증가한 것입니다. 2025년까지 이 비율을 90%로 끌어올리는 것이 우리의 목표입니다.

새로운 협력업체를 위한 온보딩

2016년에 우리는 신규 협력업체들이 우리의 수칙, 기준 및 평가 과정을 빠르게 숙지할 수 있게 '온보딩 리뷰(OBR, On-Boarding Review)' 절차를 도입했습니다. 이 절차를 통해 우리는 신규 협력업체들이 관리 시스템을 개선하고 자체 평가 수행 능력을 향상하여 우리의 수칙과 기준을 지속적으로 준수할 수 있게 안내해줍니다. 2020년에는 협력업체 시설 46곳이 OBR 절차 참여 대상에 선정되었습니다. OBR에 참여한 협력업체 시설은 참여하지 않은 시설에 비해 초기 평가에서 평균적으로 63% 높은 점수를 받았습니다.

842

2020년 협력업체 행동 수칙 평가
건수(2019년 801건에 비해 증가)

83%

2020년 고득점 협력업체
시설 비율

역량 강화를 위한 토대 마련

성과를 높이기 위해 우리는 협력업체들과 협업하여 개선에 필요한 톨과 리소스를 갖출 수 있게 지원합니다. 모든 시정 조치 이행 계획의 핵심은 역량 강화입니다. 협력업체들은 Apple 전문가들의 지원을 받아 당면한 문제를 해결하고 재발을 방지하기 위해 관리 시스템을 개선해나갑니다.

공급망 내 기계 안전 강화

2020년에 우리는 협력업체의 역량을 강화하기 위해 공급망 전반에 걸쳐 기계 안전을 선제적으로 개선하는 일도 했습니다. 이 작업은 세 가지 핵심 부문인 기계 확보, 기계 안전 승인, 안전한 작업 절차에 대한 업체의 역량을 파악할 수 있는 설문지를 만들어 모든 Apple 협력업체에 배포하는 것부터 시작되었습니다. 그런 다음, 우리는 설문 조사 결과를 바탕으로 위험 관리 능력을 분석하여, 추가 지원과 역량 강화가 필요한 최우선 순위 협력업체들을 파악했습니다. 2021년에는 최우선 순위 협력업체 시설 78곳이 미흡한 점들을 보완하고 안전 성과를 향상할 수 있도록 분야별 전문가들로부터 맞춤형 현장 또는 온라인 지원을 받게 됩니다.

협력업체를 위한 톨 및 리소스 제공

맞춤형 역량 강화 프로그램 외에도, 우리는 협력업체를 지원하기 위해 플랫폼, 톨 및 리소스도 제공합니다. Apple의 SupplierCare 플랫폼은 협력업체가 운영을 개선하고 새로운 프로세스를 다듬어나갈 수 있도록 온라인 톨을 제공합니다. 이 플랫폼을 통해서 협력업체들은 우리와 협업하여 평가 결과를 추적하고, 평가 결과에 대한 시정 조치 이행 계획을 수립하며, 모범 사례 자료들을 참고할 수 있습니다.

93%

2020년 근무 시간 준수 업체 비율

SupplierCare는 온디맨드형 교육 콘텐츠도 제공합니다. 이를 통해 협력업체들은 우리의 수칙과 기준, 모범 사례들을 더 제대로 숙지한 후 계속해서 따를 수 있게 됩니다. 우리는 지난 3년 동안 EHS, 노동권 및 인권 등 다양한 주제를 협력업체들 스스로 학습할 수 있는 38가지 온라인 톨을 개발했습니다. 그리고 2020년에는 협력업체 1,050곳 이상에 디지털 교육 콘텐츠를 제공했습니다. 이 교육 및 안내 자료에는 응급 눈 세척 및 샤워 시설, 화학물질 재고, 고용 계약, 직장 내 괴롭힘 및 학대 방지 등 여러 관리 요소가 담겨 있었습니다.

규정 준수를 넘어서

우리는 협력업체들이 충분히 성장해서 강력하고 자립적인 관리 시스템을 갖췄다는 사실을 입증하면 우리 프로그램에 더 깊이 참여할 수 있도록 지원합니다. 즉, 규정 준수 차원을 넘어 직원 만족도 향상처럼 더욱 선제적인 노력이 필요한 일에 초점을 맞출 수 있게 돕는 것입니다. 우리는 2019년에 직장 만족도를 파악하기 위해 익명의 설문 조사를 시작했고, 2020년에는 중화권, 인도, 아일랜드, 영국, 미국 및 베트남 소재 135개 시설의 근무자 196,647명을 대상으로 설문

조사를 실시했습니다. 그 결과, 우리는 고득점 사업장의 직장 만족도가 평균적으로 더 높게 나타난다는 사실을 발견했습니다.

07 > Additional Resources

Additional resources

Aligning with the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

Supplier COVID-19 Health and Safety Guidance

COVID-19 Supplier Survey

Supplier COVID-19 Labor and Human Rights Guidance

Additional resources

Beyond our annual progress report, Apple also releases information via additional annual policies, public reports, and disclosures. Below is a brief guide to these publications.

- **Supplier Code of Conduct and Supplier Responsibility Standards**
Our Supplier Code of Conduct outlines Apple's requirements for its suppliers for conduct related to labor and human rights, health and safety, environmental protection, ethics, and management practices. Apple's Supplier Responsibility Standards provide additional clarity regarding Apple's requirements. Apple suppliers must meet these Standards to be in compliance with our Supplier Code of Conduct.
→ [Supplier Code and Standards](#)
- **Apple Human Rights Policy**
Our Human Rights Policy is based on internationally recognized standards, including the United Nations International Bill of Human Rights, the International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, and the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and governs how we treat everyone from our customers and teams, to our business partners, and people at every level of our supply chain.
→ [Human Rights Policy](#)
- **Regulated Substances Specification**
The Regulated Substances Specification is a list of substances that Apple restricts from being included in Apple products or used in their manufacturing.
→ [Regulated Substances List](#)
- **Corporate Environmental Health and Safety Policy**
Apple is committed to protecting the environment, health, and safety of our employees, customers, and the global communities where we operate.
→ [This policy is contained in the Environmental Progress Report available at \[apple.com/environment\]\(https://apple.com/environment\)](#)
- **Environmental Progress Report**
Every year, we release a report with detailed information about our efforts, how we measure our overall environmental footprint, and the progress we've made over the past year.
→ [Apple's Environmental Progress Report is available at \[apple.com/environment\]\(https://apple.com/environment\)](#)

- **Product Environmental Reports**

Key Apple product releases are accompanied by a Product Environmental Report, which provides environmental information relevant to the entire life cycle impact of that product.

→ [Product Environmental Reports are available at **apple.com/environment**](#)

- **Material Impact Profiles**

This paper details how we've prioritized the materials in our products based on their environmental, social, and supply impacts. The prioritized list of materials represents those we will first transition to recycled or renewable content, driving toward our goal of using 100 percent recycled or renewable materials in our products.

→ [Material Impact Profiles](#)

- **Supplier List**

The Supplier List contains Apple's suppliers involved in the manufacturing of products, covering 98 percent or more of Apple's spend for 2020.

→ [Supplier List](#)

- **Conflict Minerals Report**

The Conflict Minerals Report serves as our filing to the United States Securities and Exchange Commission for Dodd-Frank Section 1502 related to the sourcing of tin, tungsten, tantalum, lithium, and gold from certain countries.

→ [Conflict Minerals Report](#)

- **Smelter and Refiner List**

The Smelter and Refiner List includes smelters and refiners of tin, tungsten, tantalum, gold, and cobalt in our supply chain.

→ [Smelter and Refiner List](#)

- **Efforts to Combat Human Trafficking and Slavery Report**

This report meets disclosure requirements for the California Transparency in Supply Chains Act of 2010, the U.K. Modern Slavery Act 2015, and The Australian Commonwealth Modern Slavery Act 2018.

→ [Efforts to Combat Human Trafficking and Slavery Report](#)

Aligning with the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights

Our efforts to identify, mitigate, prevent, and remedy human rights risks align with the Business and Human Rights Due Diligence process set forth in the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs).

Policy commitment

We are deeply committed to respecting internationally recognized human rights in our business operations as set out in the United Nations International Bill of Human Rights and the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.

Our approach is based on the UN Guiding Principles on Business and Human Rights, which means we conduct human rights due diligence to identify risks and work to mitigate them. We also seek to remedy adverse impacts, track and measure our progress, and report our findings. In keeping with the UNGPs, where national law and international human rights standards differ, we follow the higher standard, and where they are in conflict, we respect national law while seeking to respect the principles of internationally recognized human rights.

In 2020, we published the Apple Human Rights Policy, which governs how we treat everyone, including our customers, Apple employees, business

partners, and people at every level of our supply chain. Our Board of Directors has adopted this policy on behalf of Apple and is responsible for overseeing and periodically reviewing the policy. Apple's Senior Vice President and General Counsel oversees the implementation of Apple's policy and reports to the Board and its committees on our progress and significant issues.

Embedding respect for human rights

Apple Inc.'s Board of Directors oversees its Chief Executive Officer and other senior management in the competent and ethical operation of Apple on a day-to-day basis. A number of cross-functional teams are responsible for carrying out human rights due diligence, including, but not limited to, Legal and Global Security, Business Conduct, and Environment and Supply Chain Innovation (ESCI). Apple's ESCI team sits in Apple's World Wide Operations organization and coordinates activities related to human rights across Apple's supply chain.

In 2005, the Apple Supplier Code of Conduct and the Supplier Responsibility Standards (“Code” and “Standards,” respectively) were developed to clearly set out, in detail, our requirements for suppliers relating to human rights. Every year since then, we have incorporated feedback from stakeholders, together with evolving legal norms and best practices, to ensure that our Code and Standards reflect current internationally accepted human rights standards.

One of the ways we measure our ability to uphold human rights standards is by assessing our suppliers against our Code and Standards to drive improvements in the areas of labor and human rights, health and safety, environment, ethics, and management systems.

In order for a workplace to be safe, healthy, and respectful, employees must be aware of and able

to exercise their rights. That’s why we require all suppliers to train their employees on their rights. Supplier employees attend a new employee orientation session where they are trained on international labor standards, local labor law, and the labor and human rights protections required by our Code and Standards. Topics in the training include working hours and overtime policies, grievance mechanisms and hotlines, our zero tolerance for retaliation policy, and occupational health and safety standards. Deeper in our supply chain, we work with partners to raise rights awareness through our Responsible Sourcing program.

Identifying salient human rights risks

Identifying risks in our global supply chain is the first step to eliminating those risks through improvements to our policies and strategies, and

through collaborative capability-building with our suppliers. Our efforts to identify, mitigate, prevent, and remedy human rights risks align with the Business and Human Rights Due Diligence process set forth in the UNGPs.

First, we identify salient human rights risks through our robust assessment processes, as well as by participating in industry-level, third-party audits. Apple selects suppliers for assessment based on a number of factors, including previous audit performance, manufacturing process risks, and planned spending.

We also identify salient human rights risks through our own risk analysis and through the channels we maintain with key rights-holders, stakeholders, and partners. These include supplier employee interviews and surveys, consultations with human rights, labor, and environmental experts, expert groups we convene on specialized or emerging human rights topics, UN and government labor and human rights reporting and consultations, media reports, the results of our supplier assessments, discussions with supplier management teams, and reports received through our partners around the world.

In addition to our own internal monitoring, reports identifying possible risks come to us from civil society organizations, news outlets, people in the supply chain or supply chain communities,

local whistleblower mechanisms, and third-party hotlines. They also come through the reporting mechanisms we make available directly to all supplier employees, Apple employees, and the general public. These reports can come to us in any language and can be anonymous.

The following are examples of “salient human rights risks” in our supply chain that relate to the ILO Core Conventions, which are based on supplier assessments, due diligence deeper in our supply chain, work within our industry, and public reporting. Each of these is addressed in our Code and Standards:

- Discrimination
- Freedom of Association and Collective Bargaining
- Involuntary Labor and Human Trafficking
- Underage Labor

Managing salient human rights issues

Suppliers are required to operate in accordance with our Code of Conduct and in full compliance with all applicable laws and regulations. Our Code is supplemented by our Standards, which provide additional clarity regarding Apple’s requirements. Our suppliers must meet these Standards to be in compliance with the Code.

In 2020, we published the Apple Human Rights Policy, which governs how we treat everyone, including our customers, Apple employees, business partners, and people at every level of our supply chain.

We require all suppliers to train their employees on their rights. The ability for supplier employees to speak up without fear of retaliation is fundamental to labor and human rights. Apple's Code and Standards align with the ILO's fundamental conventions, including standards relating to the right to freedom of association and collective bargaining. Even where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under local law, suppliers are prohibited from obstructing alternative legal means of workers to associate and to individually and collectively engage with their employer without interference, discrimination, retaliation, or harassment.

Assessing impacts, integrating findings and taking action

Supplier performance is assessed against our Code and Standards to drive improvements in the areas of labor and human rights, health and safety, environment, ethics, and management systems. Assessments are a comprehensive process that can require multiple days on site at a supplier in order to conduct site inspections, review documents, and complete worker and management interviews. We evaluate suppliers on more than 500 criteria, verify compliance, and identify areas for improvement. Each assessed facility is ranked on a 100-point scale in each of the three assessment categories (labor and

human rights, health and safety, and environment), with the average of those scores comprising the facility's composite score for the year.

Achieving progress requires strong processes to hold suppliers accountable, address violations when they are discovered, and validate that corrective actions have been completed. We call these processes Corrective Action Plans and Corrective Action Verifications.

If non-compliances are identified during an assessment, we create a Corrective Action Plan for the supplier, requiring 30-, 60-, 90-day check-ins. As part of the process, our capability-building team provides suppliers with training on industry best practices and guidance in resolving identified issues, as well as strengthening management systems and practices to prevent any issues from reoccurring.

Our Code and Standards are industry-leading, and articulate examples of the salient human rights risks in our global supply chain.

We identify and mitigate risks in our supply chain through improvements to our policies and strategies, and through collaborative capability-building with our suppliers. We integrate findings and learnings into the annual updates to our Code and Standards.

Tracking progress

We track and measure our performance across a range of areas, and we apply the lessons we learn to continually improve. We report our performance publicly in several ways, including in our annual progress report, Statement on Efforts to Combat Human Trafficking and Slavery in Our Business and Supply Chains, and Conflict Minerals Disclosure. In addition, we report Code violation metrics in our annual progress report.

Stakeholder engagement

Apple is committed to working in collaboration with stakeholders beyond its own supply chain to achieve industry-wide change. To do this, we engage with industry associations, civil society organizations, academics, UN agencies, and governments to share our progress and promote best practices. We also convene regular stakeholder roundtables and expert groups to learn from others' perspectives and seek critical feedback on our programs.

In 2020, we began exploring new digital labor rights tools that leverage behavioral learning and data analytics to increase our engagement with rights-holders and amplify worker voice across our supply chain while protecting the privacy and anonymity of workers. We are also testing a digital workplace dialogue platform that improves supplier management responsiveness to worker grievances and provides real-time information and transparency to workers on the grievance resolution process.

Examples of remediation processes

The following are descriptions of the types of Code of Conduct violations we are working to identify and address, including debt-bonded labor, working hour infractions, and underage labor:

Prevention and remediation of debt-bonded labor

Apple has zero tolerance for debt-bonded labor. That's why in 2015, we mandated our zero-fee policy across our supply chain, going above and beyond internationally recognized labor standards.

Our remediation process for labor recruitment fees requires direct remedy, with suppliers repaying employees for any fees paid in the process of obtaining a job. If any fees are discovered, the supplier's Chief Executive Officer is notified, and the supplier is placed on probation, requiring them to submit a worker repayment plan for approval by Apple. Once approved, the supplier directly repays their employees for all fees paid, and repayment is verified by a third-party auditor. Since 2008, USD\$32.4 million in recruitment fees have been repaid to 36,980 workers by our suppliers.

Monitoring working hours

Proper time for rest and leisure is fundamental to a safe and healthy work environment. We review working hours as part of our assessments and implement Corrective Action Plans as needed. If falsification of employee working hours is discovered, the supplier is placed on probation

and its Chief Executive Officer is notified. The supplier's ethics policy and management systems are then thoroughly reviewed to identify root causes. The supplier is also required to undergo additional audits to confirm that policy changes are implemented to prevent future violations. In addition, if employee hours were misrepresented, the supplier must revise all records to reflect an accurate accounting of hours worked.

Prevention and remediation of underage labor

The use of underage labor is also a Core Violation of our Code. If underage labor is discovered, specialized third-party assessors are brought in for an in-depth review, and the supplier is required to immediately and safely return the underage individual to his or her home. Educational opportunities are presented to the underage individual and his or her guardians. The supplier is required to pay all tuition and educational fees, and to continue to pay the individual's wages that would have been earned at the supplier facility until the individual reaches legal working age. Follow-up is conducted to verify the individual's overall well-being both at school and at home. Once the individual reaches legal working age, the supplier is also required to offer the individual employment.

Based on the reduction in age-related violations over the last decade, our efforts have driven significant progress in this area. In 2019, we discovered one case of underage labor, and in 2020 there were no supplier violations related to underage workers in our supply chain.

If debt-bonded labor is discovered, the supplier's CEO is notified, and the supplier is placed on probation, requiring them to submit a worker repayment plan for approval by Apple.

Supplier COVID-19 Health and Safety Guidance

Health comes first. Now and always.

In the release of our 2020 Supplier Responsibility Report, Sabih Khan, Senior Vice President of Operations stated the following:

“As people around the world continue to face many challenges with the COVID-19 pandemic, we are reminded of the importance of protecting the planet and treating everyone with dignity and respect - values that inform every decision we make”.

The guidance outlined here is not designed or intended for use in the diagnosis or treatment of disease or other conditions and does not constitute medical advice. A comprehensive business resumption plan and site-specific plans should be developed in consultation with a wide range of experts including medical professionals. Plans should be prepared and revised as needed in accordance with applicable law and directives from health authorities and in the jurisdictions where operations occur.

Along with the challenges of COVID-19, other health and safety risks still remain in our operations. With this in mind, we would like to share with you these items:

Training videos and one-pagers on Health and Safety topics developed based on incidents and findings from our Supplier Responsibility assessments and the COVID-19 pandemic.

- Occupational Health and Safety Management
- Emergency Preparedness and Response
- Machine Safety

A reminder of the current Health and Safety requirements in our Supplier Responsibility Standards relevant to the COVID-19 pandemic. Sections include:

- Occupational Health and Safety Management
- Emergency Preparedness and Response
- Incident Management
- Dormitories and Dining
- Management Systems

For questions, inquires can be made via Ask Apple on SupplierCare.

Training Videos

Occupational Health and Safety Management

- Ergonomics Hazards
- Chemical Storage Safety
- Hazardous Waste Storage

Emergency Preparedness and Response

- Emergency Exits and Evacuation Aisles
- Eyewash and Shower

Machine Safety

- Machine Guarding Safety
- LOTO Awareness
- Robot Safety

Relevant Requirements

Occupational Health and Safety

- 2.1. Risk Assessment
Supplier shall establish a process to identify

and document foreseeable occupational health and safety hazards. Foreseeable hazards include but are not limited to: physical, Chemical, and biological hazards. Sources or tools for hazard recognition include: process diagram, material inventory, equipment list, task list, employee reporting, inspection findings, past incident record, etc.

- 10. Personal Protective Equipment (PPE)
Appropriate PPE shall be provided to all personnel at risk of exposure to occupational hazards within the worksite. PPE provided must be according to applicable regulations and/or based on recommendations in the MSDS / risk assessment results. All Workers must be trained on the correct use of PPE.
- 13. Training and Communication
Suppliers shall implement an occupational health and safety training management system with a strategy and execution plan that meets the demands of regulatory requirements, industry standards, and Apple's Standards. The occupational health and safety topics shall be based upon regulatory requirements and types of operations conducted.

Supplier shall provide Workers with appropriate workplace health and safety

training in one or more languages such that all Workers understand such training.

Health and safety related information shall be clearly posted in the facility.

- 1.1. Emergency Scenario
Supplier shall identify and evaluate the likelihood of different types of emergencies based on its production processes, chemical consumption, utility operation, and local geographic, geologic, and meteorological conditions. Emergency scenarios may include fire, explosion, flood, chemical spillage, power outage, and natural disasters.
- 1.2. Emergency Response Plan
Based on the potential emergency scenarios, Supplier shall develop written emergency response plans to address foreseeable emergencies.

Incident Management

- 4.2. Reporting to Apple
Supplier shall report any fatality or other Incidents of public-concern (e.g., multiple people seriously injured) to Apple within 24 hours of the Incident.

Dormitories and Dining

- 1.1. Facilities
Dormitory facilities shall be safe and shall meet all Applicable Laws and Regulations. Dormitory facilities shall have all relevant and required permits related to health, safety, and security, including fire protection and sanitation and electrical, mechanical, and structural safety.

Management Systems

- 3. Regular Assessments
Supplier shall perform periodic assessment of its facilities and operations, and the facilities and operations of its subcontractors and next-tier suppliers to ensure compliance with Applicable Laws and Regulations and the Code and Standards. Assessments shall be performed at a minimum on an annual basis.

COVID-19 Supplier Survey

Health comes first. Now and always.

In the release of our 2020 Supplier Responsibility Report, Sabih Khan, Senior Vice President of Operations stated the following:

“As people around the world continue to face many challenges with the COVID-19 pandemic, we are reminded of the importance of protecting the planet and treating everyone with dignity and respect - values that inform every decision we make”.

The guidance outlined here is not intended for use in the diagnosis or treatment of disease or other conditions and does not constitute medical advice. A comprehensive business resumption plan and site-specific plans should be developed in consultation with a wide range of experts including medical professionals. Plans should be prepared and revised as needed in accordance with applicable law and directives from health authorities and in the jurisdictions where operations occur.

With this in mind, we will be sending out material throughout the year via SupplierCare on COVID-19.

We also would like to gain a better understanding of the actual practices you have developed and implemented throughout the COVID-19 pandemic, so we have put together a COVID-19 survey based on the tools and practices we already know in our supply chain.

This can be used as guidance for you to evaluate your response to the pandemic, and also share any practices you have implemented that others may benefit from with us.

The survey is Part 1 of 2. Part 2 is a follow up SupplierCare notification that provides you with an opportunity to describe processes you implemented that we may have missed in the survey or to tell us about your best practices. Part two is an open-ended free text form you can use to provide more detail.

We recommend you have all the information ready before entering your answers into SupplierCare. There is no save capability, so you will need to complete the survey and submit it in one sitting.

Communication

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- Employees are informed that they may not to report to work if they, or any of their close contacts, have exhibited symptoms of COVID-19 or received a confirmed positive test result
- Communication to employees about hazards associated with COVID-19, and the workplace practices preventing or reducing the likelihood of exposure
- There are posters/emails/communications to remind employees on personal hygiene, personal protective equipment, physical distancing and incident reporting
- There are e-platforms to share educational resources on personal hygiene, personal protective equipment, physical distancing and incident reporting
 - mobile device : company App
 - mobile device : company social account on social media such as Line, WeChat, Twitter, Facebook, Instagram,
 - mobile device: company internal website

- Employees have a mechanism to provide feedback, express concerns, and/or request support to teams such as Human Resources or medical personnel
- Employees are able to raise concerns/questions and seek consultancy regarding COVID via a certain platforms
 - mobile device : company App
 - mobile device : company social account on social media such as Line, WeChat, Twitter, Facebook, Instagram
 - mobile device: company internal website

Organization

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- A response team or personnel have been designated and trained to plan and monitor the implementation of COVID-19 measures on-site
- An assessment/observation team or personnel have been designated to assess the employees on the implementation of COVID-19 measures on-site
- A formal process or emergency response team is in place to respond to employees when reports concerns/symptom cases are reported
- None

Entry Procedures and Personal Protective Equipment (PPE)

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- There are rules/restrictions/procedures for commuting to and from work
- Public transport is avoided when possible, or restricted for employees
- Masks required in transport vehicles on site (buses, vans, shuttles).
- Higher-risk individuals (those more likely than others to become severely ill) have been identified, and accommodations made for them
- A pre-screening self-declaration process is in place on-site (suspected symptoms or confirmed COVID-19 test)
- Manual temperature checks before entering site
- Automatic temperature checks before entering site
- There is a designated isolation area in the event of any suspected or confirmed coronavirus case

Y

- Facemasks required for everyone
Face shields required for everyone, or specific workstations for COVID-19
- Gloves required for certain personnel to prevent spread of infection
- Cleaning crews are provided with appropriate PPE to protect from extended exposure to disinfectant and cleaning chemicals
- There is a system in place to track required COVID-19 PPE inventory and to replenish continually
- Employees are instructed on proper handling and disposal of PPE
- Dedicated trash cans for COVID-19 PPE disposal
- "No Visitor" policy in place
- Only essential personnel are allowed on site
- None

Physical Distancing

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- Workplace areas, where possible, have been arranged to ensure social distancing follow local distancing regulations
- Barriers in place for workstations that cannot be made to meet the physical distancing rule
- Common meeting spaces such as conference rooms, meetings rooms, and training rooms have protocols to ensure physical distancing
- Keep maximum distance in crowding areas, such as cafeteria
- Areas marked with signs to maintain physical distancing
- None

Handwashing and Personal Hygiene

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- Hand washing protocols established
- Soap and/or alcohol-based sanitizer available to all employees
- Non-reusable towels (paper) are used for hand drying
- There is a system in place to track soap, sanitizer, and non-reusable towels (paper) inventory, and to replenish continually
- None

Food Safety

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- Food service employees follow the same protocols, including body temperature screening and wearing a mask
- Procedures about not sharing food, water bottles, or personal coffee/tea mugs communicated to employees
- Limit or eliminate self-service of food
- Switch food options to pre-packaged
- Cafeteria/canteen re-configured to ensure physical distancing
- None

Cleaning and Ventilation

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- Increased disinfection and cleaning for each area work station
- Increased disinfection and cleaning for common areas, conference rooms, canteen, cafeteria, dormitory, shuttle bus, and toilets
- Airflow systems are monitored to ensure they are in good working order and meet standards according to local laws, regulations, and specifications
- Ventilation systems monitored to ensure they are in good working order and maintained according to the manufacturing recommendations
- Increased fresh air flow by opening windows for natural ventilation where possible
- Increased fresh air intake for mechanical ventilation systems
- Use of fresh air ventilation mode for vehicles and no recirculation of air inside closed spaces
- None

Reporting

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- Communication procedure of information for employees after a confirmed case detection
- Escalation procedures for management and reporting of coronavirus cases
- Reporting procedures to inform Apple site DRI and Apple Supplier Responsibility (SR) DRI of any coronavirus cases
- Reporting procedures per government laws and regulations
- None

Working Hours and Times

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- Shift start and end times staggered
- Shift breaks staggered
- Work from home arrangements made available to employees from certain departments
- Flexible working hours/arrangements made available to employees from certain departments
- None

Dormitory

Select Yes for all that apply. Describe below any other practices not in the list, or to provide additional detail:

Y

- Access granted only to residents
- Reduction of number of residents
- Limit social activities and encourage social distancing
- Process in place to separate residents who test positive for COVID from other residents
- Other housing options have been identified due to space limitations of current dormitory
- None

Supplier COVID-19 Labor and Human Rights Guidance

At Apple, health comes first, now and always. Throughout the COVID-19 pandemic, we have put the health and safety of our employees, our suppliers' employees, and our customers first in every decision we have made and plan we have developed. We remain dedicated to upholding the highest standards of respect for human rights, which includes the right to be safe and healthy at work.

Today, we are providing all Apple suppliers with a reminder of key labor and human rights requirements that must be upheld at all times, but are of even more importance during these unprecedented times. The full Apple Code of Conduct and Supplier Responsibility Standards are available at apple.com/supplier-responsibility

Compliance with Apple Supplier Code of Conduct and Standards

We require our suppliers to operate in accordance with the principles and requirements, as applicable, in the Apple Supplier Code of Conduct ("Code"), the Apple Supplier Responsibility Standards ("Standards"), and in full compliance with all applicable laws and regulations. Suppliers must conduct enhanced due diligence to ensure that all workers, particularly those that may be in situations of increased vulnerability [due to the Covid-19 pandemic,] are protected, including for example migrant, juvenile and student workers, and workers with health considerations are protected during this time. Along with all other provisions of the Code, suppliers must ensure that the provisions prohibiting

discrimination, harassment, and abuse are upheld at all times. Enhanced due diligence measures that must be conducted include:

Prevention of Involuntary Labor: Supplier shall ensure that all work is voluntary. Supplier shall not traffic persons or use any form of slave, forced, bonded, indentured, or prison labor.

Document Retention: Supplier shall not withhold workers' original government-issued identification and travel documents. Workers should always be in possession of their passport and other identity documents.

Recruitment Fees and Costs: Workers shall not be required to pay employers' or their agents' recruitment fees or other similar fees to obtain their employment. If such fees are found to have been paid by workers, such fees shall be repaid to the Worker. All Personal protective equipment (PPE), masks, gloves, respirators must be provided free of cost to workers.

Third-Party Employment Agencies(TPEA) Due Diligence

- Supplier shall identify, assess, and minimize risks related to and comply with TPEA management requirements specified in Applicable Laws and Regulations and this Standard.
- Supplier shall ensure that TPEA have valid and appropriate licenses, certifications, and permits for all of their operations.

Repatriation: Suppliers shall be responsible for the payment of repatriation for each Foreign Contract Worker.

Working Hours and Overtime: A workweek shall be restricted to 60 hours, including overtime, and workers shall have at least one day off every seven days. Supplier shall follow all applicable laws and regulations with respect to working hours and days of rest, and all overtime must be voluntary. Supplier shall ensure that all Workers have the right to refuse to work Overtime Hours.

- Workers may exceed the 60-hour Workweek and/or the Day of Rest every 7 days requirements during Emergency or Unusual Situations. Supplier shall document that the emergency or unusual situation criteria has been met and make these documents available to Apple immediately upon its request.
- Suppliers are required to notify Apple in advance of exercising the Emergency

provisions. After the emergency or unusual situation ceases, Supplier shall immediately return to compliance with the 60-hour and Day of Rest requirements. At the end of the emergency or unusual situation, Supplier shall immediately provide Workers with a Day of Rest if the Day of Rest requirement had not been met during the emergency or unusual situation.

Wages and Benefits: Supplier shall pay at least the minimum wage and provide any benefits required by law and/or contract. Supplier shall compensate workers for overtime hours at the legal premium rate. Supplier shall meet all legal requirements relating to wages and benefits, pay accurate wages in a timely manner, and wage deductions shall not be used as a disciplinary measure. All use of temporary and outsourced labor shall be within the limits of the local law.

- Sick Leave: Supplier shall provide mandatory benefits to the worker as per Applicable Laws and Regulations.

Medical Surveillance: Supplier shall establish an occupational health surveillance system to identify Workers who are routinely exposed to occupational hazards, the workstations, the length of time which they have worked at the stations, their pre-task, on-the-job, post-task, and post-emergency medical surveillance records. The system shall meet the requirements as per local regulations. Medical surveillance results shall be provided to the tested Workers upon request. Supplier is prohibited from

terminating the labor contract with the Worker due to the medical surveillance results.

Freedom of Movement: Supplier shall not impose unreasonable restrictions on movement within the workplace or upon entering or exiting company-provided facilities. unless required for worker safety and security. These restrictions must be clearly communicated to workers in a language they understand.

Freedom of Association and Collective Bargaining: Our Code and Standards clearly state our requirements for suppliers in relation to the right of employees to form, join, or refrain from joining, organizations of their choice, and to bargain collectively, including requiring suppliers to have written policies on freedom of association, grievance mechanisms in place, and to bargain in good faith and honor the terms of any signed collective bargaining agreement. Even where the right to freedom of association and collective bargaining is restricted under local law, suppliers are prohibited from obstructing alternative legal means of workers to associate and to individually and collectively engage with their employer without interference, discrimination, retaliation, or harassment.

Grievance Mechanism: Supplier shall ensure that workers have effective mechanism to report grievances and facilitate open and timely communication between management and workers. All cases must be investigated, treated confidentially

and assured protection from any form of retaliation. All confirmed cases must be remedied.

- No Worker or prospective Worker shall be subject to dismissal, discrimination, harassment, Blacklisting, intimidation, retaliation, or other Employment Decision for raising in Good Faith any issue, suggestion, complaint, or Grievance to a supervisor, management, or participating in any way in the investigation or processing of one.
- Supplier shall have documented processes by which to have a dialogue with Workers about concerns, including the design and functioning of the Grievance mechanism and specific Grievances raised by Workers.

Recommended Guidance Provided by International Organizations:

International organizations have provided extensive guidance for businesses operating during the COVID-19 pandemic. Below is a summary of some key points covered in the guidance. Links to detailed guidance from each organization can be found in section IV.

- Anti-Discrimination¹: Take steps to prevent

¹COVID-19: Guidance for employers and business to enhance migrant worker protection during the current health crisis. https://iris.iom.int/sites/default/files/IOM-COVID%2019_Employer_Guidance_V1.pdf

²COVID-19: Protecting workers, ILO Standards and COVID-19 (coronavirus) https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm

and address discrimination, xenophobia and/or exclusion related to migrant workers and COVID-19. This can include providing additional training and awareness raising for workers to reduce stigmatization associated with the virus.

- Leave entitlements² and special working arrangements

Sick Leave Entitlements: Workers who have contracted COVID-19 should be entitled to paid sick leave or sickness benefits as long as they are incapacitated to work, to compensate for the suspension of earnings they suffer as a consequence. It should be possible for a worker with family responsibilities in relation to a dependent child – or another member of the worker’s immediate family who needs that worker’s care or support – to obtain leave of absence in the case of the family member’s illness, as recommended in the Workers with Family Responsibilities Recommendation, 1981 (No. 165).

Absences From Work for Quarantine: Workers who are absent from work for the purpose of quarantine or for undergoing preventive or curative medical care and whose salary is suspended should be granted a (sickness) cash benefit (the Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 (No. 134)).

- Labor recruitment: It is essential to channel labor sourcing through verified labor agencies with whom the supplier has worked before. This is particularly important in the context of current travel restrictions, which may result in unscrupulous recruiters attempting to

circumvent these measures, placing job seekers and migrants at greater risk.

- In the case of worker redundancies and layoffs, it is essential that employers meet their obligations under relevant laws and regulations, including legal requirements pertaining to notice periods and compensation. With regard to migrant workers, this may also include employer responsibilities related to return assistance.

Guidance Pertaining to Migrant Workers:

Communicating with migrant workers

- Employers should take additional steps to ensure that all health and safety related information is delivered to migrant workers in their primary language. For on-site workers who are employed by third parties, establish and maintain ongoing channels of communication with relevant business partners to ensure a robust and coordinated response.
- Where required, reorganizing living arrangements to reduce the number of workers sharing the same room and/or adjusting eating schedules, use of showers and bathrooms to limit or stagger the use of common facilities to meet local guidelines should be adhered to.
- Suppliers should also ensure that workers have unhindered access to internet services in dormitories in order to maintain regular contact with family members.

Return of Migrant Workers During the Pandemic:

- In cases involving the return of migrant workers, organize and pay for all related travel costs to

countries of origin.

- Coordinate with labour recruiters under existing contractual obligations and seek support from civil society organizations, as appropriate.
- Explain the safety rules that apply during and after travel (e.g. mandatory quarantine upon arrival) and inform migrant workers that they are not penalized for leaving.
- Provide hygienic travel kits to migrant workers for their travel.

For any additional questions please use “Ask Apple” through SupplierCare or reach out to your business contact at Apple.

Additional Resources

For additional reference and detail on the topics contained in this guidance, we have compiled the following resources from leading organizations and industry experts.

International Organization for Migration (IOM)
[COVID-19: Guidance for employers and business to enhance migrant worker protection during the current health crisis](#)

International Labour Organization (ILO)
[COVID-19: Protecting workers, ILO Standards and COVID-19 \(coronavirus\)](#)

Business for Social Responsibility (BSR)
[Rapid Human Rights Due Diligence](#)

United Nations Development Programme (UNDP)

[Human Rights Due Diligence and COVID-19: Rapid Self-Assessment for Business](#)

[Checklist for a Human Rights-Based Approach to Socio-Economic Country Responses to COVID-19](#)

United Nations Global Compact (UNGP)

[Uniting Business to Tackle COVID-19](#)

[COVID-19 Business Guide](#)

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

[COVID-19 resources](#)

Responsible Business Alliance (RBA)

[COVID-19 resources](#)

Institute for Human Rights and Business (IHRB)

[Respecting Rights in the Time of the COVID-19 Pandemic](#)

Shift

[Making Rights-Respecting Business Decisions in a COVID-19 World](#)

Verité

[COVID-19 resources](#)

끝없는 노력의 여정.

우리 공급망에는 수백만 명의 사람들이 있습니다. 그리고 우리가 내리는 결정 하나 하나는 전 세계 사람들의 삶에 영향을 끼칩니다. 따라서 우리에게는 항상 보다 더 나은 방법을 모색해야만 하는 책무가 있습니다.

우리가 지금까지 일군 성과가 무척 자랑스럽기는 하지만, 이는 동시에 '더 나은' 세상을 향한 우리의 끝없는 여정에 있어 하나의 디딤돌에 불과하다고 생각합니다.

우리의 노력은 계속됩니다.



마스크를 착용하지 않은 협력업체 직원들을 담은 사진은 모두 코로나19 팬데믹 전에 촬영되었습니다.

© 2021 Apple Inc. 모든 권리 보유. Apple 및 Apple 로고는 미국 및 그 외 국가에 등록된 Apple Inc.의 트레이드마크입니다. 본 문서에 언급된 기타 제품명 및 기업명은 각 기업의 트레이드마크일 수 있습니다.