

我們供應鏈中的人員與環境

2021 年進度報告

「Apple 是一家科技公司，
但我們始終牢記，
我們的產品，
由人們的大腦所構想，
由人們的雙手所打造，
而它們的存在，
更要為人們的生活帶來改善。」

—執行長 Tim Cook

來自 Sabih Khan 的一封信

這一年，是帶給我們最多挑戰的一年，也是讓我們學習最多的一年。一場疫情，改變了我們一切的生活和工作方式，最重要的是，它再度印證我們一切所為，都必須以健康為最優先考量。

在 Apple 的《供應鏈人員與環境》年度報告裡，我們會分享過去一年的進展和經驗學習。但首先，我要向我們的團隊以及遍布全球的 Apple 供應商致上由衷的感謝。你們為照顧彼此健康樹立良好的榜樣，面對各種挑戰屢屢創新，並在我們最需要科技時，協助將它帶給我們的使用者。

這些創新，絕非只是做做樣子。Apple 和供應商重新構想了每個細節，包括我們如何工作、如何製造，如何和與世界分享產品。同時，我們還竭盡所能，為疫情提供支援，透過投資和擴大組裝線，製造數百萬個口罩和面罩，提供疫情前線的急救人員，為救援努力做出貢獻。

沒有任何一份報告，足以記載我們學習的所有經驗，實施的一切規範。在疫情爆發之初，我們就與供應商攜手合作，以盡可能保護員工健康的角度重新設計流程，如重新配置

工廠布局以維持社交距離、採用彈性工時以控制人員流量、落實深度清潔的次數、提供現場檢測，以及在全球各地分配口罩、面罩、消毒劑與其他必備的醫療設備。

在規劃所有的工作時，我們都採取全面措施，保護供應鏈每一層員工的健康與安全。我們的團隊與供應商密切合作，確保工作環境和員工宿舍均符合嚴格的人員流量和社交距離標準，並以供應商員工偏好的語言提供健康與安全資訊。在疫情期間，隨著供應商安全地開始恢復營運，Apple 團隊也開始繼續造訪製造廠區，評估健康與安全措施，並與供應商合作進行各種創新和調整。

我們以汲取的經驗為基礎，在《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》中，更新了《傳染病應變整備》，包括各項培訓、專門的應對小組，以及我們計畫長期



Sabih 負責領導 Apple 全球供應鏈，包括環境與供應鏈創新。

使用的傳染病報告系統。同時，我們也體認到與業界分享汲取經驗的迫切性，包括我們為責任商業聯盟超過 170 家成員公司製作的一套疫情應對工具。

儘管人們的健康是當下全球的關注焦點，但勞工權益與人權，仍是我們的重要職責，並始終以最高標準自我要求。我們為供應商提供多個國際勞工權益組織的資源和最佳實務做法，重申《Apple 供應商行為準則》中的標準，並針對職場體驗直接訪談超過 250,000 名供應商員工。在少數未達到我們標準的案例中，我們迅速採取行動，為所有受影響的員工提供補救。甚至在其中的幾個案例，我們先暫停與供應商的業務，同時採取措施預防類似違規再度發生。問責機制仍然是我們工作的主要支柱，也是我們不斷進步的重要動力。

面對大環境的種種複雜情況，今年締造的創新依然亮眼非凡。我們在供應商協助下，種種創新陸續登場，包括首款 5G iPhone、為 Mac 打造的全新 M1 晶片，以及各種新一代 Apple 產品。這些產品在疫情隔離期間，幫助顧客保持健康生活、彼此緊密聯繫，持續學習不中斷。我們再一次的體認，全球經濟如何相互緊密連結，以及它對企業提供機會、創新和重新恢復有多關鍵，特別在困境之下尤為突顯。

儘管應對 COVID-19 需要我們全體總動員，但這並不影響我們在支援和激勵供應鏈員工的長期努力上繼續取得進展。2020 年，我們在 53 個國家或地區進行了共計 1,121 次評估，以確保供應商貫徹遵守《Apple 供應商行為準則》。截至今年，已有超過 2,100 萬名供應商員工受過權益相關培訓，並有 460 萬名員工接受教育、技能培訓和自我提升課程。同時，我們杜絕抵債勞工的努力也獲得進展，包括追蹤為供應商提供服務的的勞務仲介，並透過我們與聯合國國際移民組織合作開發的負責任勞工招聘工具組，提供資源和培訓。我們對強迫勞動採取零容忍政策，並在每次評估中，徹查是否存在強迫勞動的任何跡象。在 COVID-19 疫情期間，我們仍然持續這些評估，並與供應商員工進行訪談和獨立審查，在所有 Apple 生產線上都沒有發現任何非自願勞工的跡象。無論在勞工權益與人權、工作場所的健康與安全以及環境保護等工作上，我們持續努力設定並執行最高標準。

去年，我們在環保工作方面也取得了重大的進展，在公司營運上實現碳中和的目標，並承諾在整個供應鏈和產品的使用生命週期中也做到這一點。至今，我們在全球各行各業超過 110 家的供應商，已承諾在生產所有 Apple 產品時轉型使用 100% 再生能源。在我們領導業界邁向負責任

礦料採購之際，回收和再生物料的持續創新，更幫助我們朝向不再耗用地球資源來製造產品的目標前進。在這個目標上，我們已獲得顯著進展，目前所有供應商生產主要產品的最終組裝廠區，都已取得 100% 零廢棄物認證。

沒有供應鏈強大的夥伴關係和團隊合作，這些努力不可能付諸實現。供應鏈的努力不懈、創新和韌性，讓我們得以與世界分享如此卓越出色的科技。沒有一家公司能一肩挑起並解決真正的全球挑戰，但是我們希望能以自身的供應鏈帶動漣漪效應，激起一波又一波的長遠變革。

我們身體力行的理念一直是：沒有找到改進的方法，是因為我們沒有付出足夠的努力。過去一年發生的種種，都在要求我們凡事創新、靈活以對。為了人們的健康、尊嚴，和我們共同享有的基本權利，我們立志成為最好的公司、最優秀的供應鏈，除此之外，我想不出更好的方式，能將這些經驗銘記於心。

—Sabih Khan

目錄

2020 回顧

2020: 數字會說話
2020: 加速推動進度

01

供應商責任

全球機會
最高標準
在每一環節落實問責機制
自始至終深植我們的價值觀
攜手合作

02

勞工權益與人權

Apple 的人權政策
維護勞工權益和人權
負責任勞工招聘
負責任原物料採購

03

健康、安全與保健

我們對 COVID-19 疫情的應對措施
重視安全的文化
在製造過程中推行更聰明的化學使用方式
健康與保健方案

04

教育與專業發展

提供機會以把握未來工作前景

05

環境

我們的環境策略
建立碳中和的供應鏈
推動能源效率
轉型使用再生電力
減少直接排放量
加強水資源管理
消除製程廢棄物

06

供應商表現與發展

我們的評估流程
了解評估結果
衡量供應商表現
推動進步

07

其他資源

其他資源
與《聯合國工商企業與人權指導原則》保持一致
《COVID-19 疫情期間供應商健康與安全指南》
《COVID-19 疫情期間供應商勞工權益與人權指南》
COVID-19 疫情期間供應商問卷調查

2020

回顧

2020：數字會說話

勞工權益 與人權

超過 470 家

納入追蹤的勞務仲介，位於 10 個
高風險國家或地區

3,240 萬美元

自 2008 年以來，由供應商退還
給 36,980 名員工的招聘費用

254,265 名

供應商員工接受有關職場
體驗的直接訪談

2,150 萬名

供應商員工自 2008 年以來接
受職場權益培訓

24 個

人權和環保組織獲得 Apple 的
支援

健康、安全 與教育

#1

第一家獲選為美國國家環境保護
局 (EPA) Safer Choice Partner
of the Year 獎項的消費性電子產
品公司

100%

最終組裝廠只使用經核准更
安全的清潔劑和除油劑

80%

最大採購規模供應商公
布化學品安全足跡

198 萬名

供應商員工參加健康與保健教育
方案

超過
460 萬名

供應商員工自 2008 年以來
參加教育、技能培訓和自我提
升課程

環境

超過
90 萬公噸

2020 會計年度因供應鏈提升能源
效率而減少的年度二氧化碳當量

超過
410 億加侖

自 2013 年以來節約的淡水

供應商表現

1,121 次

在 2020 年進行的評估，包含 842
次供應商評估 + 279 次冶煉廠與
精煉廠評估

53 個

國家或地區的供應商參與了
評估

超過 110 家

供應商承諾採用 100% 再生
能源製造我們的產品

13 家

供應商廠區自 2018 年以來獲
得國際可持續水管理聯盟認證

165 萬公噸

自 2015 年以來被轉化後免於
填埋的廢棄物，僅是 2020 年
就有 400,000 公噸

83%

供應商廠區表現優異，這比例在
五年內提升 36 個百分點

100%

經確認的錫、鉍、鎢、金、鈷和鋰冶煉
廠與精煉廠參與第三方審查

8%

潛在供應商經《準則》相關風險評
估而未能進入供應鏈

2020：加速推動進度

2020 年是史無前例的一年。從醫療保健、教育到生活方式，COVID-19 疫情的爆發，迫使我們面臨無數意料之外的挑戰，無論是個人生活或工作領域，在在考驗著我們的韌性和應變能力。

在疫情帶來種種挑戰的這一年，我們的價值觀在我們採取任何行動和決策時，依然扮演關鍵性的指導角色。我們的高標準以及與供應商的穩固夥伴關係，為我們面對挑戰奠定了堅實的基礎，讓我們能在供應鏈中保護大家的安全和健康、維持高水準的盡職調查，並繼續推動保護人類和地球的重大使命。

我們繼續加深我們在社會和環境足跡方面的能見度和理解度，並從內部做起，將勞工權益與人權、健康與安全以及環境管理等原則，更深植於產品設計和開發的初始階段。同時，我們持續追求創新的採購方式，並與各界展開合作，以加快整個產業的發展步伐。

加強 COVID-19 疫情期間的安全和人權

從疫情爆發開始，我們便與供應商並肩作戰，幫助他們確保提供員工強大的保護，自始自終尊重員工的權利。其中包含每日感染和恢復數字的報告、一對一支援，以及有關健康、安全、勞工權益和人權標準的深入指導。

→ 繼續閱讀第 50 頁

將問責機制進一步推動至全供應鏈

我們進一步擴大參與範圍，一併納入為快速成長服務業務與回收廠商提供支援的供應商；並對 124 家新供應商廠區進行評估，確認是否符合我們的《準則》和《標準》。我們還將突擊評估的次數，從 2019 年的 70 次增加到超過 100 次。

→ 繼續閱讀第 19 頁

將健康和 safety 融入設計

我們持續擴展領先的更聰明化學方案，廣泛地追蹤用於製造 Apple 產品的化學品，並審查超過 80% 最大採購規模供應商的安全措施，以便為製造過程中的 200 多萬名供應商員工提供更堅實的保護。此外，針對為機身供應鏈提供設備的機器製造商，我們還推出了新的《機器設計安全指南》，在員工還未接觸工廠中的機器前，就先落實我們的高度安全標準。

→ [繼續閱讀第 48 頁](#)

推動更高標準的負責任勞工招聘

我們在勞務仲介業內進行了最大範圍的追蹤，涵蓋了 10 個國家或地區中 400 家供應商廠區。最後確認有 470 多家勞務仲介為這些供應商提供支援服務，讓他們直接參與負責任勞工招聘。我們還與責任商業聯盟 (RBA) 和國際移民組織 (IOM) 合作，推出我們的負責任招聘盡職調查工具組，不但施行於供應鏈之內，更將影響力擴大至供應鏈之外。

→ [繼續閱讀第 36 頁](#)

傾聽並了解權利人的意見

我們在評估過程中訪問的供應商員工人數增加到 57,618 人，並將其列入評估的一部分。除了供應商的年度評估之外，我們還對 135 家廠區的 196,647 名員工進行匿名調查，以了解他們的職場體驗。

在 Apple 的支援下，全球人權基金會與剛果民主共和國 (DRC) 的 24 個人權和環境草根組織合作，更深入我們供應鏈上游。同時，我們還繼續為國際錫業協會的國際錫礦供應鏈倡議 (ITSCI) 在 DRC 設立的舉報機制提供資金，使當地人得以發聲並受到重視。

→ [繼續閱讀第 33 頁](#)

提供每個人職場權益的培訓

自 2008 年以來，依照我們的《準則》和《標準》要求，製造供應鏈中 2,150 萬名供應商員工已接受了職場權益和人權的培訓，同時我們採用新的工具進一步加強培訓的質量和一致性。在越南，我們還與國際勞工組織 (ILO) 合作，幫助教育並提高人們對於越南新的勞工改革和勞動法修訂的認知。

→ [繼續閱讀第 33 頁](#)

提高原物料採購的透明度和追溯機制

我們利用先進技術，改善並擴大多個區塊鏈解決方案的追溯和連通機制，用以追蹤供應鏈中的黃金。這項計畫案將有助於提高 Salmon Gold 從礦場到精煉廠的追溯機制，並讓我們有機會將區塊鏈解決方案擴展到供應鏈中其他原生和再生礦物。我們在 2016 年設計的 Apple 風險準備評估 (RRA)，以評估供應鏈中的社會、環境和人權風險指標，在 2020 年由責任礦業倡議 (RMI) 進行調整，並整合至行業內常用的責任礦產確保計畫 (Responsible Minerals Assurance Process) 中。

→ [繼續閱讀第 42 頁](#)

提升供應鏈外的表現

我們開始為最終沒能贏得我們業務的供應商提供支援，教授相關的專業知識，以協助他們改正在負責任採購流程中出現的任何合規性問題。藉由為那些沒能入選業務往來的公司提供專業知識和協助，有助於我們改善供應鏈外員工的職場環境。

→ [繼續閱讀第 19 頁](#)

創造教育機會，讓員工有實力勝任 當下或未來的工作

自 2008 年以來，我們的供應商員工教育與發展 (SEED) 方案，已幫助超過 460 萬名供應商員工培養在當下或未來的工作中，自我提升所需的技能。在 2020 年，我們迎來第三批學員加入生產線主管、自動化技術人員及綜合學徒方案，自 2018 年以來，已惠及達 1,855 名供應商員工。我們還繼續針對專業發展、技術技能和語言能力，為美國供應商員工提供更多教育機會。

→ 繼續閱讀第 58 頁

管理共享水資源

為了更能確認資源和業務範圍的優先順序，我們開始更深入了解總用水量，開發並實施新的用水核算方法，以利更精確估算上游供應商的綜合用水量。同時，我們還持續推行國際可持續水管理聯盟 (AWS) 標準，自 2018 年以來，已有 13 家供應商廠區獲得認證。

→ 繼續閱讀第 77 頁

努力實踐我們對 2030 年的 氣候承諾

Apple 在全球營運中已實現了碳中和目標，並承諾從供應鏈到使用我們製造產品的所有足跡，都能在 2030 年時達到碳中和。供應商能源效率方案和供應商清潔能源方案相輔相成，有助於我們達成這個目標。

我們持續努力提升供應商廠區的能源效率，因此在 2020 會計年度中，供應鏈的年度碳排放量共減少超過 900,000 公噸。

我們也致力推動整個供應鏈轉型使用 100% 清潔的再生電力來源供電。在 2020 會計年度中，我們供應鏈中已開始使用的再生能源產生了 1,140 萬兆瓦時的清潔能源，使供應鏈減少 860 萬公噸的碳排放量。截至 2021 年 3 月，共有超過 110 家供應商承諾採用 100% 再生能源生產 Apple 產品。

→ 繼續閱讀第 63 頁

消除製造過程中的廢棄物

最終組裝廠區是我們製造過程的最後一站，零組件會在這裡組裝為成品。在 2020 年，包括新增加的 Beats 產品最終組裝廠區在內，我們所有已建立的最終組裝廠區都獲得 100% 零廢棄物認證。其中，包括獲得越南第一個 UL 廢棄物零填埋認證。

→ 繼續閱讀第 79 頁

消耗更少，製造更多

我們擴大使用可回收保護膜 (RPF)，這種保護膜可以在製造過程中保護產品。經由確實回收保護膜，我們得以轉化超過 4,700 公噸的廢棄物免於焚化。

我們也在特定的 AirPods、iPad 和 iPhone 組裝廠區擴大使用效率更高的收縮包裝紙，使得塑膠物料用量減少了 25%。

→ 繼續閱讀第 79 頁



生產測試作業員，中國

01 > 供應商責任

全球機會

最高標準

問責機制貫徹於每一環節

自始至終深植我們的價值觀

攜手合作

我們致力與供應商合作，以確保供應鏈員工的工作安全，並能享有尊嚴、獲得尊重，同時在生產產品的過程中，善盡保護地球的責任。這責任絕不僅限於確保供應商符合規範，它是一個整體的責任，包括協助供應商在勞工權益、人權、環境保護，及健康與安全等方面都達到最高標準。



從上到下：
包裝作業員，中國。測試與維修技術人員，美國。
測試作業員，印度。生產線作業員，愛爾蘭。玻璃
產品技術作業員，美國。包裝檢查作業員，越南。
物流作業員，美國。

全球機會

在 Apple，我們一切作為的考量，都是以人優先。我們創造的任何產品，同樣是此一價值觀的延伸。為守護此價值觀，我們和供應商都必須謹守最高標準。

我們對供應鏈的定義

我們的供應鏈錯綜複雜且遍布全球，由為 Apple 提供勞動力、產品及服務的商業網路構成。我們對供應鏈的定義非常廣泛，包括供應商採購原物料的地點；產品的設計、工藝、製造和回收；物流、銷售和支援功能；以及支援 Apple 各項服務的供應商等各層面的各種事宜。

Apple 供應鏈



最高標準

堅守我們對人類和地球的責任，由制定最高標準開始。在過去的 15 年中，我們奠定了強大堅實的基礎。在 2020 年面臨前所未有的全球挑戰，這些基礎發揮了重要的指導作用。

《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》

《Apple 供應商行為準則》(簡稱為《準則》) 和《Apple 供應商責任標準》(簡稱為《標準》) 於 2005 年制定並每年改進，概述了我們對供應商在落實勞工權益與人權、健康與安全、環境保護、管理系統和道德等方面的要求。這些要求符合各項國際勞工權益與人權標準，包括國際勞工組織 (ILO)、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)、經濟合作與發展組織 (OECD) 以及業界領先的健康與安全組織的標準。

Apple 在 2020 年發布了企業人權政策，該政策規定了 Apple 如何對待所有人，包含從顧客和員工到商業合作夥伴，以及供應鏈各個層面的員工。

對供應商的要求

供應商須恪守《準則》和《標準》。我們不但每年直接向供應商傳達這些要求，還會在全年中定期以量身打造的溝通方式和指導課程與他們互動。不論供應商提供給 Apple 是產品、勞動力或服務，這些要求適用於整個供應鏈。而隨著公司發展新的業務領域，我們也在不斷拓展、完善這些要求範疇。2012 年，我們開始將《準則》和《標準》由製造領域擴展到服務領域，把 AppleCare 客戶服務中心、物流和維修中心，以及軟體開發中心等供應商納入此範疇。2014 年，我們為負責任礦料採購增加了相關要求。2015 年，我們的《準則》和《標準》也開始適用於 Apple 的零售供應鏈，包括為全球 Apple 直營店提供清潔及其他服務的供應商。2017 年，我們擴大《準則》和《標準》的適用對象，將物料加工商也納入其中。而在 2018 年，我們更將《負責任原物料採購標準》的涵蓋範圍擴展至所有物料。

更新與進步，從不停步

我們持續每年評估並更新《準則》和《標準》，同時要求供應商必須達到我們不斷提升的高標，並提供支援幫助他們達成目標。除了本報告中列出的 2020 年《準則》和《標準》更新內容之外，我們還根據現有環境、健康與安全 (EHS) 的嚴格標準，推出《傳染病應變整備》(IDPR) 標準以應對 COVID-19 疫情。

我們如何與供應商合作

進一步了解《準則》和《標準》，以及我們如何在供應商層面落實它們，可於 apple.com/tw/supplier-responsibility 查閱《我們如何與供應商合作》

我們持續與供應商互動的方式

評估可反映某個時段的狀況，是我們用於衡量供應商表現，並審核他們是否符合《準則》和《標準》要求的工具之一。



要求供應商保持我們的高標準

我們與獨立的第三方審查員合作，根據超過 500 項標準對供應商展開幾天到一週以上不等的評估，實際時間視供應商營運的規模而定。

採取改正行動

一旦發現任何不合規情況，我們會立即採取行動以確保供應商能糾正問題，並做出實質的長期改變。我們會以**改正行動計畫 (CAP)** 來執行，在這段期間內，供應商必須在第 30 天、60 天及 90 天時接受 Apple 檢查。

之後，我們會進行**改正行動驗證 (CAV)**，確認是否落實所有改正行動，並已採取必要步驟防止問題再次發生。

嚴禁報復行為

我們禁止供應商對參與評估的員工進行任何形式的報復。我們與第三方組織合作，聯繫在評估期間接受訪談的供應商員工，確認他們沒有因為接受訪談遭受報復。

與管理人員進行訪談

我們會與供應商管理人員進行訪談，確保他們按照《準則》和《標準》的要求，制定適當的管理系統並付諸實行。

廠區逐步檢查

針對化學品安全、消防、室內空氣品質、機器安全、環境控制和個人防護設備及其他多項問題進行詳細檢查。

根據《Apple 供應商行為準則》 評估

大規模文件審核

我們會徹底審核員工紀錄、薪資資訊、合約和政策文件。

與員工進行訪談

我們訪談供應商員工時，會在主管人員迴避的情況下，以員工的母語進行面談，確認我們觀察到的情況與他們的實際經驗相符。

在每一環節落實問責機制

只靠單一方式衡量表現的方式並不足夠，因此我們採取全面的方法參與供應商的每個環節。從最初階段的產品設計和採購開始，我們就與供應商進行全面接觸，隨著我們業務擴展到新領域時，我們會隨之調整我們的參與模型。

嚴格評估表現

評估，是我們審核供應商是否符合我們要求的方法之一。雖然評估只能反映某個時段的狀況，但結合定期交流、報告和直接聆聽供應商員工的意見，我們嚴格的供應商評估就能提供當下表現的精準衡量，並在供應商恪守《準則》和《標準》表現上的獲得通盤了解。同時，也有助於我們找出有待改進的地方。2020年，我們在53個國家或地區進行了共計1,121次評估，包括842次《Apple 供應商行為準則》評估，以及279次冶煉廠與精煉廠評估。在這些《Apple 供應商行為準則》評估中，有87次是服務供應商的評估，如支援AppleCare、Apple 直營店、Apple「地圖」和Siri的服務團隊。

傾聽利害關係人的聲音

除了與供應商合作外，我們還全年定期與民間社會組織、政府、非政府組織和其他利害關係人進行交流。在這些對話中，我們不斷試圖了解我們的成效和不及之處。我們收到的回饋直接反映在我們的行動上，同時加速我們在供應鏈中取得更快的進展，並與他人分享我們的經驗。

1,121 次

評估在 53 個國家或地區進行，包括 842 次《Apple 供應商行為準則》評估以及 279 次冶煉廠與精煉廠評估

自始至終深植我們的價值觀

我們的價值觀，融入在我們做出的每個決定中。從最早的產品開發階段，我們就全面在業務中嚴格執行我們的標準，以預防供應鏈可能會出現的問題。

識別並減少潛在問題發生

利用最新的研究成果、評估資料和重要見解，我們從早期的產品和流程設計、物料篩選、最終生產，到之後的物流和服務等階段，都能發現改進的新契機。2020年，經由充分的防護措施、電氣安全預防措施和防火系統，以及替換 138 種更安全的化學替代品，讓我們在生產前就消除了 197 個製程安全危害。

經由負責任的採購評估潛在供應商

在我們和供應商展開合作前，就會開始與他們接洽，評估他們的實力是否能遵守嚴格的《準則》和《標準》。其中包括廠區投產準備評估，讓我們能在開始生產前，確保降低各種對人類與環境的風險。2020年，經《準則》相關風險評估的潛在供應商中，有 8% 的廠商由於無法或不願達到我們的標準，而未能進入供應鏈。其中包括新的供應商，以及現有供應商營運的新廠區。在進入或擴展新的零售、物流和製造業市場時，我們也會仔細研究當地勞工權益和人權風險，以評估差距，並在與潛在供應商簽訂合約前進行能力培育。

8%

潛在供應商經《準則》相關風險評估，由於無法或不願達到我們的標準，未能於 2020 年進入供應鏈

協助新供應商了解我們的要求

為了確保供應商遵守我們的要求，我們的先期訪視 (OBR) 流程可協助新供應商快速掌握《準則》、《標準》和評估流程，以儘快達到我們的期望。我們也會在建立全面性管理系統時提供專家指導，提升供應商的能力，以便供應商能持續符合《準則》和《標準》的要求。2020 年，共有 46 個供應商廠區參與了 OBR。平均而言，參與 OBR 的供應商廠區的初次評估得分，比未參與的高出 63%。

112 次

廠區投產準備評估於 2020 年完成

改善勞動規範盡職調查

2020 年，我們繼續擴大勞工來源的盡職調查，特別是在外籍約聘員工較為眾多的國家或地區。包括找出是否有違反《準則》和《標準》中對勞工招聘的要求，例如收取招聘費用、扣留身份證件，或其他顯示可能存在強迫勞動的行為。因此，我們才能在開始進入生產前，找出非自願勞工並採取補救行動。

支援供應鏈以外的勞工權益

即使潛在供應商最終沒能獲得 Apple 的業務，我們仍將繼續與他們合作，協助他們在環境、健康與安全以及勞工權益和人權標準的表現上獲得改進。從 2020 年開始，我們將支援範圍擴大到沒能贏得 Apple 業務的供應商，經由教授相關的專業知識，協助改進在供應商和廠區選擇流程中發現的合規性問題。儘管這是自願加入的方案，但在 2020 年，仍有 56% 的公司選擇接受此額外支援，以助於為 Apple 業務範疇和供應鏈外的員工提供保護。

在設計階段推行機器安全指南

去年，我們為機器製造商推出了設計指南，他們為機身製造商供應一系列的複雜機器和精密金屬等設備。我們的《準則》和《標準》中，要求供應商應積極排除工作場所中的危害，而新的《Apple 機器設計安全指南》將確保相同的安全標準，必須從設計機器之初就要落實。我們諮詢安全專家，並根據多項國際機器安全標準，制定出這份指南。它概述了與機械護罩、電氣布線、控制、機身和面板設計有關的最佳安全範例。我們還為供應商提供額外支援，以業界專業知識幫助他們完成新機器的安全特性評估和安裝流程。

《準則》實際案例

秉持我們的價值觀設計供應鏈

產品營運團隊的 Rob H. 在開始尋找新供應商時，他從來沒想到這會改善超過 10,000 人的生活。

Rob 說：「每當開始尋找新供應商廠區時，我們都必須考慮各種因素，確保它能夠符合我們的需求。」Rob 機械工程師的背景，讓他和團隊通常特別著重廠區的技術和作業規格；但是身為 10 多年的 Apple 資深員工，他早已習慣從公司堅定的價值觀與保護人類和地球的角度，來看待自己的工作。「通常在這時候，我們會求助其他具備專業知識的同事，幫助我們發現與我們經營理念衝突的問題。」

作為負責任採購流程的一部分，Apple 環境與供應鏈創新 (ESCI) 團隊會與公司其他夥伴合作，在新的供應商和廠

區獲得 Apple 業務前進行評估，主動識別和預防勞工權益、人權和環境風險。2020 年，被評估的潛在供應商中，有 8% 由於潛在的合規性問題未能進入我們供應鏈。

2020 年初，當團隊著手研究與新供應商是否建立合作夥伴關係時，發現該供應商有許多外籍約聘員工為了獲得工作機會，曾向勞務仲介支付招聘費用，這是我們的標準嚴格禁止的做法。

「我們一直在與這家潛在的供應商合作，幫助他們的廠區

達到我們的營運標準，但當我們發現這個問題時，種種努力都是白費力氣。」他說：「我們有責任利用我們的影響力，使世界變得更美好。我們還告訴該供應商：『如果你們仍想與 Apple 合作，這個問題一定要解決。』」

只要我們在供應商和廠區選擇過程中發現合規性問題，我們就會採取行動，提供相關專業知識，幫助他們改正任何問題，以便潛在供應商確保員工的權益得到保護。

在這個案例中，即使該供應商營運所在國家或地區，法律上允許向外籍約聘員工收取費用，我們還是在其管理系統中辨識出這個案例，並在合作之前以我們的影響力，督促供應商採取補救措施。最後，該供應商共退還了近 340 萬美元給 10,570 名員工，確保他們的薪水用於維持自己和家人的家計。供應商還將參加 Apple 的負責任勞工招聘

方案，協助他們建立全面的盡職調查系統，並加強員工的培訓和賦能方案。

「時至今日，居然還存在這樣的問題，簡直難以想像。」Rob 說：「目睹現實的真相，更讓我們覺得肩負改革的重責大任。」

而當被問及這段經歷的最大收穫時，Rob 表示：「我一直充滿熱情，希望利用我們的優勢成為行善的力量，儘管世界上充滿了不完美，但我們總能發揮小小的力量讓世界變得更美好，這感覺很棒。」

攜手合作

從人權到氣候變遷，我們所面對的挑戰比任何一家公司或組織所都更為遠大。這些議題需要我們攜手多方利害關係人多管齊下，整合來自各領域和地區的卓越見解，在系統層面上解決這些問題。

我們深感榮幸能與世界各地的行業協會、民間社會組織和政府合作，推廣最佳實務，傾聽和學習他人的觀點與經驗，拓展創新的解決方案，以帶來意義深遠的改變，並使大家都能更快取得進展。



國際可持續水管理聯盟 (AWS)

AWS 是一項全球計畫，目的在促進企業、政府與民間社會組織間的合作，為世界級水資源管理的提供架構與標準。

- 我們繼續提升供應商和同業對水資源管理的意識，並推動採用 AWS 標準，進而在全世界各地促進水資源的永續發展。



ChemFORWARD

ChemFORWARD 是一項價值鏈的合作方式，致力於將已驗證的、可執行的化學危害資料和更安全的替代品廣為分享，促進產品設計和製造中採用更安全的化學品。

- Apple 是 ChemFORWARD 的聯合設計夥伴
- Apple 擔任 ChemFORWARD 技術諮詢小組聯合主席



電子產品清潔生產網絡 (CEPN)

CEPN 是一項由多方利害關係人參與的倡議工作，致力於改善電子業供應鏈中化學品的安全性。

→ Apple 是 CEPN 指導委員會成員。



歐洲負責任礦產夥伴關係 (EPRM)

EPRM 是民間社會組織、行業與政府之間的合作聯盟，專注於負責任手工和小規模採礦和採購實務，並改進採礦社群的社會與經濟條件。

→ Apple 是 EPRM 的成員。



全球人權基金會 (Fund for Global Human Rights)

全球人權基金會是一個公共基金會，與全球超過 25 個國家或地區的當地人權組織合作。

→ Apple 與該基金會合作，支持草根活動人士以及人權和環保鬥士



IMPACT

IMPACT 是一個非營利組織，致力於協助安全和人權受威脅的地區，改變其管理自然資源的方式。

→ 在 Apple 的支援下，IMPACT 開發了一個互動平台，以量測和追蹤礦料供應鏈中的人權風險，以及供應鏈相關活動對剛果民主共和國 (DRC) 手工和小規模採礦社群的社會和環境福祉的影響。



公眾環境研究中心 (IPE)

IPE 是一家位於北京的頂尖非營利環境研究組織，致力於收集、整理和分析政府和企業的環境資料。IPE 透過自有平台和合作關係，致力於實現環境轉型、促進環境資訊公開，並改善環境治理機制。

→ 作為首個獲得企業信息公開指數卓異品牌 (CITI) 的企業，Apple 致力於積極與中國的供應商合作，努力實現我們保護氣候資源的目標，並支持同業共襄盛舉。



國際勞工組織 (ILO)

ILO 是為聯合國處理世界勞動的機構。它集結政府、雇主和勞工，致力於「透過創造就業、工作中的權益、社會保護和社會對話，推動以人為本的未來勞動方針」。

→ Apple 與 ILO 合作開展了許多計畫案，其中包括關於權益培訓和促進勞工發聲的計畫案。
→ Apple 是 ILO 強迫勞動全球業務聯絡網的成員。



國際移民組織 (IOM)

IOM 是聯合國機構，也是全球處理移民事務的頂尖專家。IOM 致力於協助以有序和人道的方式管理移民、促進在移民議題上的國際合作、協助尋求解決移民問題的實際辦法，並為有需要的移民提供人道主義援助，對象包括難民和國內流離失所者。

→ Apple 與 IOM 合作，為供應商提供負責任勞工招聘工具組的翻譯及培訓。



Pact

Pact 是一個國際發展組織，服務範圍遍布近 40 個國家或地區，致力於消除貧困和邊緣化。

→ Apple 與 Pact 合作，為 DRC 礦區周圍社區的礦工、年輕人和社區行政人員提供權益意識培訓和技職教育方案。



加速循環經濟平台 (PACE)

PACE 由世界經濟論壇 (World Economic Forum) 成立，並自 2018 年起由世界資源研究所 (World Resources Institute) 主管。PACE 匯集了各地領導人，根據循環經濟行動計畫推動遠大的行動，共同為加速轉型為循環經濟而努力。

→ Apple 是 PACE 董事會成員。



礦業責任貿易公私部門聯盟 (PPA)

PPA 是一個跨部門倡議聯盟，致力於支援非洲大湖地區合乎道德的礦料生產、貿易和採購。

→ Apple 是 PPA 治理委員會的成員，並與 PPA 共同於 2019 年前往 DRC 和盧安達。

RE 100

RE100

RE100 是一項全球倡議計畫，匯聚全球最具影響力的企業，以推動轉型使用 100% 再生電力。

→ Apple 是 RE100 諮詢委員會成員。



再生能源買家聯盟 (REBA)

REBA 是大型能源買家的會員協會，旨在讓所有能源買家皆能取得清潔能源，開創充滿活力、零碳能源的未來榮景。

→ Apple 是該聯盟內供應鏈與國際協作工作小組的成員。



責任商業聯盟 (RBA)

RBA 是全世界最大的行業聯盟，致力於全球供應鏈中的企業社會責任。

→ Apple 全年與 RBA 及其成員公司緊密合作，開展涵蓋我們整個供應商責任方案的行動。Apple 還在 RBA 擔任多個領導職務，其中包括：

- RBA 董事會成員。
- 負責的勞工行動 (RLI) 創會及指導委員會成員。
- 擔任責任礦業倡議 (RMI) 指導委員會成員。



負責的勞工行動 (RLI)

RLI 由責任商業聯盟 (RBA) 建立，是一個由多行業、多方利害關係人參與的倡議計畫，關注全球供應鏈中易受強迫勞動的勞工，確保他們的權利持續受到尊重和提升。

→ Apple 是 RLI 指導委員會成員。

RESOLVE

RESOLVE

RESOLVE 是專注永續發展的頂尖非政府組織，在最迫切需要卻又最能難施行的地區，以建立創新的合作關係，為這些地區關鍵的社會、健康和環境議題，推動永續的解決方案。

→ Apple 與 RESOLVE 及 Tiffany & Co. 合作，在 Salmon Gold 計畫案中，與育空、阿拉斯加及英屬哥倫比亞偏遠地區的小型金礦礦工和原住民合作，以特定開採方式，幫助河水和溪流復育，讓鮭魚和其他魚類可以繁衍生息。



責任礦業倡議 (RMI)

RMI 是為各行各業解決供應鏈中負責任礦料採購問題時，提供最多協助的組織之一。

→ Apple 是 RMI 指導委員會成員。



Humanity United 培植的 Working Capital Innovation Fund

Working Capital Innovation Fund 是早期階段的風險基金，投資有擴展性的創新項目，滿足對更透明、更合乎道德的供應鏈需求，進而解決保護弱勢員工及以負責任方式採購的迫切需要。

→ Apple 是 Working Capital Innovation Fund 的創始成員。



02 > 勞工權益與人權

Apple 的人權政策

維護勞工權益與人權

負責任勞工招聘

負責任原物料採購

我們承諾尊重人權，深信每個人都應擁有尊嚴、獲得尊重。我們也將這份承諾擴及至每個顧客、員工、承包商，以及在供應鏈各層面的工作人員。



從左到右：安全清潔，中國。品質確認作業員，中國。生產線作業員，越南。

勞工權益與人權在《準則》中的重點

每個人都有權在安全和健康的場所中工作，同時享有尊嚴並受到尊重。我們《準則》內有關勞工權益和人權的各項規定，就是為了實現這一目標，讓供應商在每個環節都負起責任。



工時

供應商必須將員工每週工作時間限制在 60 小時內 (包括加班)，而且每七天必須至少有一天的休息。每周常規工作時間應不超過 48 小時。供應商也必須遵守有關工時和休息天數的所有適用法律與法規。此外，所有超時工作必須為自願加班。



反歧視

供應商不得基於年齡、殘疾、族裔、性別、婚姻狀況、國籍、政治派別、種族、宗教、性向、性別認同、工會成員身分，或受到適用國家或地方法律所保護的任何其他身分，在招募與其他僱用活動中歧視任何員工。除非適用的法律或法規要求，或出於工作場所安全的審慎考量，供應商不得要求進行懷孕或身體健康檢查，並且不得基於測試結果進行不當歧視。



薪資、福利與合約

供應商必須達到有關薪資和福利的所有法規要求，包括準時支付準確的薪資。此外也禁止將扣減薪資做為懲戒手段。臨時和外包勞工的任何運用，均應遵守當地法律的限制。



申訴機制

供應商應確保員工能使用有效的申訴機制，並應促進管理階層與員工之間的公開交流。



反騷擾與虐待

供應商必須致力杜絕工作場所中的騷擾和虐待情況。供應商不得以惡劣或不人道的方式威脅員工或使其屈從，包括但不限於口頭辱罵和騷擾、心理騷擾、精神和身體脅迫，以及性騷擾。



防範非自願勞工

供應商必須確保所有工作皆屬自願完成。嚴禁扣留員工的由政府簽發的身分證件和旅行證件。供應商必須確保員工的合約是以員工理解的語言，清楚傳達各項僱用條件。供應商不得對員工於工作場所內或進出公司提供之相關設施進行不合理之行動與進出限制。同時不得要求供應商員工向僱主或仲介支付招聘費用，或其他類似費用以獲得工作。



防範未足齡勞工

供應商不得僱用未滿 15 歲、低於適用最低法定工作年齡，或處於義務教育年齡的勞工，以最高年齡要求為準。供應商可提供符合國際勞工組織《准予就業最低年齡公約》(第 138 號) 第 6 條定義的合法工作場所學徒方案，讓學生從中獲取教育機會，或提供符合國際勞工組織《准予就業最低年齡公約》(第 138 號) 第 7 條所定義，屬於輕量工作機會。



受保護族群

供應商只能在員工年齡已超過適用法定最低工作年齡的情況下，僱用未滿 18 歲的勞工，而且供應商須確保這些員工不得執行國際勞工組織《准予就業最低年齡公約》(第 138 號) 所定義的高風險工作。

此外，供應商不能要求未滿 18 歲的員工加班或執行夜班工作。供應商必須根據適用的法律和 Apple 的《準則》，藉由適當維護學生成績、對教育合作夥伴進行嚴格的盡職調查，以及保護學生權利等措施，確保學生員工獲得妥善管理。



結社自由與勞資談判

供應商應保障員工的合法權利，允許員工自由與他人交往、自行選擇建立和參不参加各個組織，以及進行勞資談判，且不得干擾、歧視、報復或騷擾員工。



測試與維修技術人員，美國

Apple 的人權政策

尊重人權、以人優先一直是我們價值觀的重要一環，也是我們做業務決策時秉持的理念。Apple 的人權政策清楚闡述了我們的承諾。

我們的人權政策

我們的人權政策以多項國際認可的標準為基礎，包含《聯合國國際人權法典》、《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》，以及《聯合國工商企業與人權指導原則》，並規範我們如何對待顧客和團隊、業務合作夥伴，乃至於供應鏈每一層的員工。

人權政策的實施與問責機制

從進入新市場、挑選供應商，乃至於製造產品及制定服務，我們的決策過程皆以此政策為指引。我們的團隊會與供應商合作，幫助他們為員工提供安全且充滿尊重的職場環境。Apple 要求所有員工和實習生都必須完成強制性的年度 Business Conduct 培訓，以了解 Apple 人權政策的要點，包括潛在違規行為的上報管道。



生產線作業員，愛爾蘭

維護勞工權益與人權

勞工權益就是人權。我們致力於協助創造理想的職場環境，讓供應鏈員工能安心發聲，同時享有尊嚴並受到尊重。

我們的《準則》和《標準》要求供應商應創造公平、合乎道德且安全的職場環境。《準則》和《標準》禁止一切形式的強迫勞動、歧視、騷擾及報復行為，並闡明我們各方面的要求，包括工時、薪資與福利、健康與安全、結社自由與勞資談判，以及申訴機制與基本權益相關的員工培訓。ILO 是 Apple 的策略合作夥伴，協助我們持續解決整個供應鏈和產業中的重要勞工議題。

為員工創造可以安心發聲的環境

為創造安全優良的職場環境，直接聽取權利人的意見至關重要。為了能確實做到這一點，必須確保供應商員工能夠自由發聲，而不必擔心遭到報復。

我們每年會訪談數萬名供應商員工，在主管人員迴避的情況下，以員工的母語進行面談，確保他們的工作體驗符合我們在評估過程中的觀察。透過訪談員工直接

與權利人互動，是我們評估過程中不可或缺的一環。在 2020 年，我們訪談了共 57,618 名供應鏈員工，並進行 34,000 多次後續追蹤電訪，確認這些員工沒有因為在評估時參與訪談而遭受報復。此外，針對高風險或弱勢群體，我們也制定了額外保護措施。

我們的《準則》與《標準》中規定禁止報復的保護機制與意見回饋管道，其中包括供應商廠區的申訴機制。這些機制包含第三方匿名熱線，以及隨時能以任何語言直接聯繫 Apple 環境與供應鏈創新 (ESCI) 團隊。當有問題被投訴時，我們會要求供應商管理階層立即調查並及時解決問題。任何形式的報復行為都是屬於《準則》的重大違規事件，是最嚴重的違規行為，會立即受到商業懲罰。

尊重員工自由結社與勞資談判的權利

針對員工依個人意願成立、加入組織與否，以及進行勞資談判的權利，我們的《準則》和《標準》明確規定了對供應商的要求，包括要求供應商制定有關結社自由的書面政策、設立申訴機制，秉持善意進行談判，同時遵守任何已簽訂之勞資談判協議的條款。即使當地法律限制結社自由與勞資談判權利，我們也禁止供應商妨礙員工採取其他合法手段來進行結社、與雇主進行個別和集體交涉，且不得因此干擾、歧視、報復或騷擾員工。

2,150 萬名

供應商員工自 2008 年以來接受權益培訓

57,618 名

供應商員工在供應商評估期間接受訪談

在 2020 年，有 25 個國家或地區的 562 家廠區僱用了加入工會的員工，並有 422 家廠區與員工達成勞資談判協議。

為員工提供權益培訓

保護，由喚醒權利意識開始。對此，我們深信不疑。我們要求所有供應商對其員工提供權益培訓。這包括在新進員工入職培訓中，讓他們了解國際勞工標準、當地勞動法律，以及《準則》與《標準》要求的勞工權益與人權保護等。培訓主題包括工時與加班政策、申訴機制與熱線、我們對於報復行為的零容忍政策，以及職業健康與安全標準。至今，我們的供應商已為 2,150 萬名供應商員工提供職場和人權相關的培訓。

我們更深入供應鏈，在供應商採購礦料與原物料的地區，與合作夥伴一同提升當地的職場權益意識。在企業層面上，我們也提高 Apple 員工的意識，了解《準則》和《標準》與他們工作的相關性，讓保護人類和地球成為每個人的使命。

除了要求供應商為員工提供權益培訓，我們也持續探索如何更密切管理培訓的品質和一致性。在 2020 年，我們開始與 Digital Public Square 合作開發行動平台，讓供應商員工直接在手機上進行培訓。我們以員工的母語進行培訓，使平台能識別他們知識程度的落差，並調整使用者體驗，以協助每個人理解培訓內容。

196,647 名

供應商員工接受職場體驗問卷調查

方案里程碑**2020 年**

- 發布 Apple 的人權政策

2017 年

- 在薪資與福利、防範非自願勞工及實習生管理等方面，改善了供應商在勞工權益與人權上的表現

2012 年

- 《Apple 供應商行為準則》的評估擴大至我們的客戶服務中心和配銷中心

2011 年

- 啟動工時方案

2008 年

- 《Apple 供應商行為準則》將抵債勞工行為列為重大違規
- 啟動勞工權益培訓方案

2007 年

- 將《Apple 供應商行為準則》合規要求擴及至供應鏈上游的零組件製造商

2005 年

- 《Apple 供應商行為準則》完成制定

創造更好的職場體驗

除了對供應商進行年度審查，我們也與供應商員工建立良好互動，讓他們的職場體驗更加充實。在 2019 年，我們針對供應商員工的整體工作滿意度，展開匿名評估。以此為基礎，我們在 2020 年，對分布於大中華地區、印度、愛爾蘭、英國、美國和越南 135 家廠區的 196,647 名員工進行問卷調查，參與人數是 2019 年的四倍多。我們請參與調查的員工，針對其工作場所上的各個面向提出回饋意見，包括工作和生活條件、飲食及管理。根據這些調查結果，供應商採取了 3,173 項行動來回應員工回饋的意見，包括增加接駁巴士、縮短解決員工申訴的處理時間、提高獎金以及改善宿舍的維護。

在越南，針對新的勞工保護以及正於全國推行的勞動改革，我們與 ILO 合作，幫助教育並提高供應商對於相關內容的認知。

我們也開發新的工具，讓全體供應鏈的員工能更有力地發聲。2021 年，我們與 Labor Solutions 合作，試著推出一個全新的員工數位發言平台。這個數位平台和現場培訓，能幫助供應商更妥善地收集並解決員工申訴、評估職場滿意度，以及為員工提供健康和福祉的培訓與服務。在中國，我們與在全球供應鏈中支持尊嚴勞動的 SCORE 學院合作，在員工管理溝通，以及員工參與職場環境、健康與安全 (EHS) 等方面，為供應商提供相關培訓。

3,173 項

供應商於 2020 年採取的行動，以回應員工在調查時回饋的意見

負責任勞工招聘

根據 ILO《核心公約》的定義，尊嚴勞動能讓個人、家庭、以及社會全體，變得更加富足且強大。

我們堅信任何人都不得為取得工作而付出費用，因此十多年來，我們一直致力於杜絕供應鏈中的抵債勞工行為。遍及我們供應鏈中的數百萬名工作人員，有一小部分是外籍約聘員工，他們選擇離鄉背井到海外求職。這些員工可能更容易被要求支付招聘費用，導致他們淪為抵債勞工。

ILO《核心公約》禁止一切形式的強迫或非自願勞動。Apple 對任何形式的強迫勞動零容忍，我們每次進行的供應商評估中，有一部分就是在徹查是否存在強迫勞動

事件。在我們的《準則》和《標準》中，清楚明列了我們的政策細節，無論所在地點，全球供應鏈皆適用此規範。

抵債勞工

抵債勞工是現代奴役的一種形式，指的是員工為了償還債務或履行其他責任而被迫工作，例如償還為獲得工作而支付的招聘費用。這種情況下員工在償還債務之前，只能獲得較少甚至沒有任何薪酬。抵債勞工也可能涉及職業仲介或雇主扣留員工的護照等個人身分文件，使員工無法離職。

如發現有抵債勞工事件，我們會要求供應商立即採取行

動，為受到影響的員工提供補救。我們也與國際移民組織 (IOM) 等其他機構合作，從源頭解決問題。

將招聘費用退還給外籍約聘員工

Apple 的零容忍政策，禁止供應商要求員工支付任何與勞工招聘和/或僱用相關的費用，即使這些費用符合該供應商營運所在國家或地區的法定規範。2008 年，我們將抵債勞工列為《準則》的重大違規，為最嚴重的違規級別，並規定允許收取的費用上限為一個月薪資。2015 年，我們制定了零費用政策，要求供應商將招聘費用直接退還給這些違規案例中的員工。自 2008 年以來，我們的供應商已經直接退還給 36,980 名外籍約聘員工共計

3,240 萬美元的招聘費用。

追蹤勞務仲介改善負責任勞工招聘

我們更深入地審視供應鏈，在員工招聘的初期階段就落實相關要求，並讓勞務仲介直接參與我們的負責任勞工招聘方案。2020 年，我們在勞務仲介業內進行了最大範圍的追蹤，涵蓋 10 個國家或地區中 400 家供應商廠區。最終，我們確認了 470 多家勞務仲介，為這些供應商提供服務。我們利用這些資訊與已確認的勞務仲介合作，以提供定向培訓和能力培育。

Apple 對任何形式的強迫勞動零容忍，並在每次進行的供應商評估中，徹查是否存在強迫勞動。

透過培訓和工具改善勞工招聘實務

以 2019 年推出的負責任勞工招聘工具組為基礎，我們將這份指南提供給在亞洲高風險勞工流動通道中營運的所有製造供應商，以及所有我們在全球營運的物流和清潔供應商，以改善招聘方面的盡職調查。在日本、馬來西亞、新加坡和泰國，我們與 IOM 合作，將我們的工具組翻譯成五種語言並進行培訓。我們也與責任商業聯盟 (RBA) 合作，該聯盟致力於供應鏈中的企業社會責任，是全世界最大的行業聯盟，為我們在台灣的所有供應商提供培訓。2020 年，超過 150 家分布於 20 個國家或地區的供應商接受了負責任勞工招聘工具組的相關培訓。我們也因應澳洲、日本、英國、美國和越南的供應商要求，額外提供小型的團體深度培訓課程，幫助他們更了解工具組提供的指南，並解決任何特定的疑難問題。2020 年，我們開始編改負責任勞工招聘工具組，將所有招聘相關的指南納入其中。

177,277 美元

招聘費用於 2020 年退還給 381 名
供應商員工

超過

470 家

在東南亞供應鏈中經我們確認的勞務
仲介

為整體產業推動負責任勞工招聘標準

利用在自家供應鏈獲得的經驗，我們於 2020 年與 RBA 合作，制定並推廣負責任招聘盡職調查工具組。RBA 於 2020 年邀請 28 家全球成員公司使用負責任招聘盡職調查工具組，讓整體產業的職場建立相關能力。

給予弱勢員工支持與保護

2020 年，我們與 RBA 合作開發並測試一套強大的指導原則和評估工具，讓產業中的公司能更加確保所有員工在合規審查中充分地表達意見，任何與員工聘僱相關的個別風險亦一併納入考量。

攜手合作

針對弱勢團體，特別是移工，我們的保護工作在 2020 年變得格外地重要。在 COVID-19 疫情爆發之後，我們

向所有供應商發送了《COVID-19 疫情期間 Apple 勞工權益與人權指南》，強調主要的勞工權益與人權規定，這些平時就要嚴格遵守的規範，在面臨全球公共衛生危機的情況下，更是至關重要。這份指南也針對移工相關議題的處理，提供了指導方針，完整內容可於這份報告的「其他資源」章節詳閱。我們也與 IOM 合作，為菲律賓的移工提供幫助，並支援我們供應鏈中的勞務仲介，為那些因 COVID-19 流離失所或受到其他衝擊的員工，提供安全的運輸和社會心理支持。

方案里程碑

2020 年

- 透過 IOM 與 RBA，將負責任招聘工具組推廣至整體業界

2019 年

- 發表負責任招聘盡職調查工具組
- 將人口販賣倖存者的就業機會方案推廣至英國和歐洲

2018 年

- 獲頒湯森路透基金會 (Thomson Reuters Foundation) 的終止奴役獎 (Stop Slavery Award)
- 與 IOM 建立合作關係，為人口販賣倖存者創造就業途徑，獲得 Apple 供應商的全職工作
- 追蹤我們供應鏈中外籍約聘員工的移動與受僱路徑，找出較高風險的勞工流動通道
- 與 IOM 合作，在供應鏈中推廣進行出國前入職培訓

2017 年

- 發表第一份《現代奴役法案》(MSA) 報告

2015 年

- 實施禁收招聘費用的政策

2014 年

- 與 IOM 開始展開合作關係

2008 年

- 依《準則》規定，開始限制向員工收取招聘費用

最後，我們還持續支援全球人權基金會 (The Fund for Global Human Rights)，支持他們在菲律賓為勞工權益所做的努力。該方案旨在促進婦女權益，特別是農村、原住民和移工的婦女權益。該組織目前專注於在 COVID-19 疫情期間，為婦女提供安全保護。

我們深入審視供應鏈，在員工招聘的初期階段就落實透明化和問責措施，並讓勞務仲介直接參與我們的負責任勞工招聘方案。

招聘全程 支援外籍約聘員工

我們在外籍約聘員工抵達供應商廠區之前，就能開始杜絕供應鏈中的抵債勞工行為。該方案內容包括審查勞務仲介、監控勞工流動通道，並讓供應商負起相關責任。

於供應商廠區
就職



2,150 萬名

供應商員工自 2008 年以來接受
權益培訓

3,240 萬美元

自 2008 年以來退還給 36,980 名
供應商員工的費用

842 次

在 35 個國家或地區進行的
《Apple 供應商行為準則》
評估

入境後就職
培訓

目的地國家或地區

原籍國家或地區

10 個

原籍國家或地區和 5 個目的地
國家或地區已納入勞工流動
風險監控

超過

470 家

經確認的勞務仲介為潛在的
供應商員工提供保障

20 個

國家或地區的供應商員工
已加強出國前入職培訓

出國前入職培訓



外籍約聘員工的家鄉

招聘中心

讓負責任勞工招聘成為行業標準

建立一套 負責任勞工招聘 工具組

專為供應商及其勞務仲介而設計，該工具組提供了詳盡且實用的指南，協助他們在招聘階段預防、識別及解決勞務相關風險。



我們在勞務仲介業內進行了最大範圍的追蹤。

分布在 10 個國家或地區營運的 400 多家供應商廠區，為其提供支援的勞務仲介，已獲得我們確認。



我們與責任商業聯盟 (RBA) 和國際移民組織 (IOM) 合作。

一起分享我們的經驗、工具和最佳實務作法，以促進產業發展。



負責任原物料採購

我們努力的目標是只使用回收及再生物料來生產我們的產品和包裝，同時繼續以負責任的方式採購原物料，從採礦層面到產品組裝廠區，確保我們供應鏈中數百萬名員工的福祉。

去年，我們在各種物料使用上獲得進展，包括擴大使用再生鋁金屬機身，以及採購再生錫金屬的焊料。在 10 月，我們推出了 iPhone 12 和 iPhone 12 Pro，這是第一批使用 99% 再生鎢金屬和 98% 再生稀土元素製成的 Apple 產品。我們也發表了七款使用 20% 以上回收再生物料的產品。其中以 MacBook Air 配備 Retina 顯示器 (2020 年) 的使用比例最高，整部裝置以超過 40% 回收再生物料製成，包括機身採用 100% 再生鋁金屬。

這一年，透過這些改革與其他創新，我們增加了回收或再生物料的利用，使用佔比已達產品全部使用物料的 12%。我們一半以上的回收再生物料都已通過獨立第三方認證，符合 ISO 14021 的標準。

我們持續著重於 14 種列為優先處理項目的物料，在 2020 會計年度出貨給顧客的總產品量中，這些物料占了 90% 以上。我們根據《原物料影響分析檔案》中所述各物料對環境、社會與供應鏈的影響，排列這些物料的優先處理順序。關於我們在物料和產品方面的進度詳情，請參閱我們的《環境進度報告》：apple.com/tw/environment。

負責任的礦料採購

雖然 Apple 不直接購買或獲取礦物原材，但我們可以使用 Apple 創造的工具，追蹤風險較高的礦料，並找出供應鏈中的風險與機會，對我們的供應鏈進行詳細的盡職調查。然後透過獨立第三方審查、民間社會組織參與或公開報告等各種來源，找出社會、環境、人權，及治理風險，採取改正行動。

我們嚴格的《負責任採購標準》適用於原生礦物和回收再生物料。該標準可推行至供應鏈上游，涵蓋了原生礦物加工商、回收商，甚至是採礦層面。我們的方案符合多項領先的國際標準，包括《聯合國工商企業與人權指導原則》，以及《經濟合作與發展組織關於來自受衝突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南》。

我們的方案以經濟合作與發展組織 (OECD) 的五步驟框架為基礎而制定，意即建立強大的公司管理系統、辨別並降低風險、要求供應商進行獨立第三方審查，以及公開報告結果和進度。我們與供應商合作，透過我們的線上平台 SupplierCare 進行培訓及提供支援，以協助供應商徹底理解並落實我們的要求。

每年，我們都會發布供應鏈中經確認的錫、鈹、鎢和金 (3TG) 以及鈷冶煉廠與精煉廠的名單。我們還會追蹤產

品中的其他礦料，例如雲母、銅和石墨。今年我們又邁進一步，首次公布已確認的鋰加工廠名單。在我們的供應鏈中，經確認的錫、鎢、鈹、金 (3TG)、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠皆 100% 參與獨立的第三方審查，以評估並識別各種風險，包括社會、環境、人權和治理風險。

如果冶煉廠或精煉廠無法或不願達到我們的要求，我們會將其從供應鏈中刪除。自 2009 年以來，我們已指示從供應鏈中刪除 146 家 3TG 和 7 家鈷冶煉廠與精煉廠。

從採礦層面進行盡職調查

我們認為，唯有同心協力才能應對複雜的供應鏈挑戰。因此，我們與全球各方利害關係人攜手，共同解決各項公眾指控，包括由民間社會組織提出的指控，以及聯合國等國際組織與主要的國內外非政府組織提出的調查報告。透過上游追溯機制，以及從採礦層面監核剛果民主共和國 (DRC) 和非洲大湖地區錫、鈹和鎢礦的盡職調查方案，包括國際錫業協會的國際錫礦供應鏈倡議 (ITSCI)，以及 RCS Global Group 的 Better Mining

方案，我們可以獲得事件資料進行分析。我們與這些方案合作，協助擬定並強化他們的事件審查程序，我們也會審查事件和後續的改正行動。

我們已連續五年為 ITSCI 在 DRC 的舉報機制提供資金，使當地人得以發聲並受到重視。該舉報機制有助於在 DRC 七個省份的採礦社群內部和相關人士以當地語言進行匿名語音通話、傳送 SMS 訊息，並透過當地網路提出其他有關礦料開採、交易、處理和出口的疑慮。

深入供應鏈上游調查指控

雖然我們不會直接採購用於產品的原物料，但我們會透過負責任礦料採購方案，深入供應鏈上游調查各項指控。礦料供應商對其冶煉廠和精煉廠相關的通報事件和公眾指控，必須進行審查，並參與追溯和第三方審查方案，以解決並降低所發現的風險。

100%

經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠，皆已參與獨立第三方審查

方案里程碑

2020 年

- 首次公布鋰加工廠名單
- 100% 經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠皆已參與獨立第三方審查
- 327 個產業組織透過責任礦業倡議 (RMI) 完成我們的風險準備評估

2019 年

- 開始追蹤供應鏈中的鋰加工廠

2016 年

- 與 Pact 成立 DRC 技職教育和意識提升方案
- 公布供應鏈中已確認的鈷精煉廠名單
- 開發風險準備評估工具

2014 年

- 開始追蹤我們供應鏈中的鈷精煉廠
- 公布我們供應鏈中已確認的 3TG 冶煉廠和精煉廠列表

2010 年

- 開始追蹤我們供應鏈中的 3TG 冶煉廠和精煉廠

我們也支持舉報者行動，讓當地人可以獨立發聲，從採礦層面提出問題並通報事件，並努力加強在 3TG 礦料採購區進行的業界盡職調查方案。

其中包括責任礦業倡議 (RMI) 的礦業申訴平台 (Minerals Grievance Platform)，這個由我們協助開發且持續利用的平台，供業界共用於篩選並解決與冶煉廠和精煉廠有關的申訴。透過這個平台，產業組織和非營利獨立第三方組織美國華府智庫高級國防研究中心 (C4ADS)，會對非政府組織、公司或一般大眾提出的申訴進行篩選，並執行盡職調查。隨後，產業組織會透過第三方審查方案來解決申訴，並與 C4ADS 分享結案證明，再透過平台將結果摘要提供給參與者。此外，任何適用的公開聲明均可在申訴平台網站上分享。這樣的合作方式，在辨識、應對並解決關於冶煉廠和精煉廠的公眾指控時，可強化透明度、一致性和問責制。

最後，我們認為若要推動體制上的改變，只解決可能影響 Apple 自身供應鏈的指控遠遠不夠，我們需要更具遠見。因此我們已採取行動，與各方利害關係人攜手，共同解決各項公眾指控。這包括審查由民間社會組織提出的指控，並針對 OECD 所述風險，分析聯合國剛果民主共和國問題專家小組和非政府組織等國際組織提出的相關調查報告。

327 個

產業組織透過 RMI 完成我們的風險準備評估

評估對當地社群的影響

在 2020 年，Apple 與加州大學洛杉磯分校 (UCLA) 的資源與治理計畫案 (Project on Resources and Governance)、獨立研究機構 International Peace Information Service (IPIS)、軟體與分析公司 Ulula，以及撒哈拉以南地區調研與諮詢服務機構 (SFR)，共同完成一項為期多年的計畫案，針對位於 DRC 的錫、鉍和鎢礦產區，評估盡職調查方案對其衝突、人權及經濟福祉觀念帶來的影響。初步研究結果顯示，雖然盡職調查方案有助於破除礦料開採與武裝衝突之間的關聯，但可

能需要其他針對性的干預措施，才能有效地解決更廣泛的採礦問題。

由我們資助，並由哈佛人道主義倡議 (Harvard Humanitarian Initiative) 與剛果當地組織 Research Initiatives for Social Development 合作進行的另一項研究顯示，女性受訪者表示在盡職調查活動時，往往感覺自己被排除在外，顯示這些系統有機會更具包容性。

我們也通過非營利組織 IMPACT，支援開發了一個互動式平台，以量測和追蹤手工和小規模採礦 (ASSM) 社群中與社會和環境福祉有關的供應鏈相關活動。藉由更好地了解供應鏈活動和盡職調查方案對當地社群的影響，我們以幫助改進產業方案為目標。

通力合作擴大影響

我們認為，開發的工具應該共享，藉由將我們最好的想法傳達給業界各方，我們可以更迅速地促成更多影響。

我們定期與各方民間社會組織、產業、學術界和政府專家交流，收集對我們自身方案的回饋意見。我們持續

在責任商業聯盟 (RBA) 及其責任礦業倡議 (RMI)，還有礦業責任貿易公私部門聯盟 (PPA) 中扮演領導角色。2020 年，我們也繼續參與歐洲負責任礦產夥伴關係 (EPRM) 和 Responsible Artisanal Gold Solutions 論壇，以及其他致力於制定標準和方案以支持全球責任採購計畫的多方利害關係人和產業團體。

2016 年，我們開發了風險準備評估 (RRA)，根據社會、環境和人權指標，協助評估我們供應鏈中的風險。在 2018 年透過 RMI 向更多產業分享這項工具後，RMI 也隨後在 2020 年開始為參與其責任礦產確保計畫 (Responsible Minerals Assurance Process) 的冶煉廠和精煉廠追蹤 RRA 的完成情況。負責任銅生產確保體系 Copper Mark 也在 2020 年採用 RRA，為其 16 個礦區的銅礦商訂定了標準。至 2020 年底，有 327 家下游公司及上游冶煉廠與精煉廠採用了 RRA，相比 2019 年的 287 家有所成長。

創新對策改進追溯機制

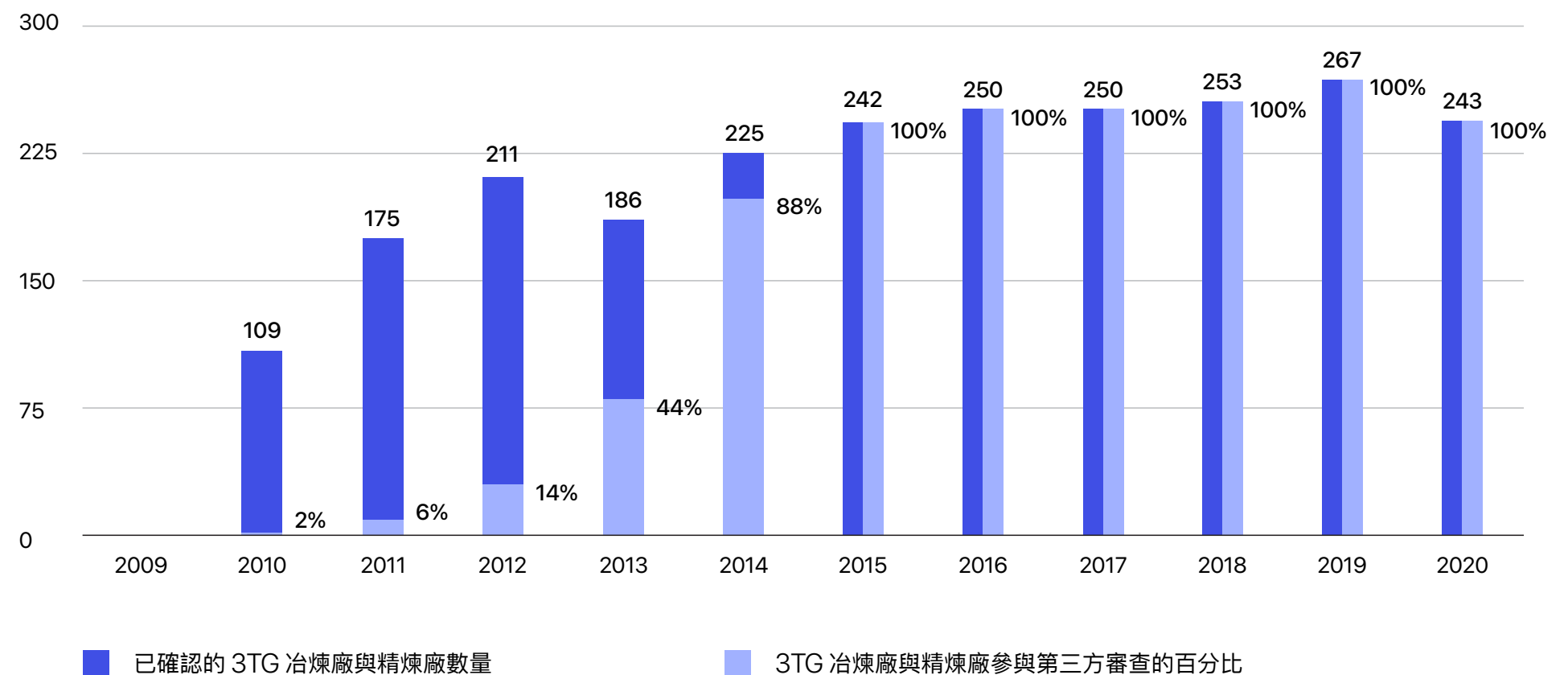
我們持續使用更多回收再生物料，同時一直尋找創新途徑，以負責任方式採購黃金及其他礦料。去年，我們繼續與 Tiffany & Co. 共同資助並擴展 Salmon Gold 計畫案，這個由永續發展非營利組織 RESOLVE 主導的計畫案，旨在導正過往採礦所造成的破壞。在此計畫案下開採的黃金會透過區塊鏈技術，從其產地一路追溯至 Apple 供應鏈中的精煉商。

為了進一步改善並擴大多個區塊鏈解決方案的追溯和連通機制，2020 年我們開始測試可交互運作性，使 Salmon Gold 計畫案中的各區塊鏈解決方案之間能夠傳輸資料及連通。我們計畫繼續將這些區塊鏈解決方案擴展到供應鏈中其他原生和回收再生礦物。

我們認為，區塊鏈解決方案是支援供應鏈盡職調查的工具，而非取而代之。對於在採礦層面和周邊社群工作的人員可能產生的影響，都應被納入考量。為了實現這項承諾，我們繼續參與 RMI 的區塊鏈工作小組，協助將礦料區塊鏈解決方案之間的資料可交互運作性標準化，並確保資料隱私。

3TG 冶煉廠與精煉廠 第三方審查參與度

根據年終報告



深入供應鏈培訓技能

我們持續將教育方案推廣給更多人，包括我們部分礦料採購區內的居民。我們正在努力透過國際發展非政府組織 Pact 來支援當地社區。Pact 的技職教育方案為 DRC 的 Lualaba 省內的礦區及周邊社區，提供輔導和職業培訓，包括理髮、汽車維修和焊接。在 COVID-19 疫情期間，此方案在其標準課程外，也圍繞健康與安全方面展開教育計畫。縫紉課程的學徒還能實際應用所學技能，為他們的社區縫製口罩，創造重要的收入來源。在相關方案中，我們也繼續與 Pact 合作，為 RDC 的 ASSM 社區中的礦工、青年和社區行政人員提供權益意識培訓。這些培訓課程旨在提高他們對各項人權問題的意識，其中內容部分以聯合國兒童基金會 (UNICEF) 所開發的課程為基礎。

我們也與麻省理工學院在哥倫比亞的 D-Lab 創新中心繼續合作，支援培訓當地的黃金礦工與社群領導者，開發永續解決方案以應對 ASSM 面臨的挑戰。自 2019 年以來，已有 150 名礦工接受創意能力培育方案，全數參與者皆表示在完成培訓後，覺得自己更有能力應對當地的挑戰。礦工建立了 216 個方案原型，包括濾水系統和廢水處理系統、家禽業務、垂直花園和商業口罩業務。

我們認為，從這些方案中汲取的經驗將有助於在其他的礦料供應鏈中，提供進一步的創新發展。

支持人權和環保鬥士

支持當地人不受限制獨立發聲，對於識別與評估供應鏈中的風險與機會至關重要，尤其是與負責任礦料採購相關的事務。我們與當地專家合作，因為他們最了解當地社區需求，並且最接近我們供應鏈中可能採購礦料的地區。

2020 年是我們與全球人權基金會 (簡稱「基金會」) 合作的第四年。該基金會是一個公共基金會，與全球超過 25 個國家或地區的人權組織合作。基金會的使命是為社運人士提供各種協助、動員各項行動，並支援為長遠變革而奮鬥的勇者，以改善人們的生活。自 2002 年成立以來，基金會已投入 1 億多美元，支援前線社運人士和人權鬥士推動各項議題，包括採礦社群的經濟和社會權益、包容性經濟成長、司法倡導、環境正義、法律規定、健康與安全，以及對採礦社群的公平補償。2020 年，在 Apple 的支持下，基金會已與 DRC 的 24 個草根組織達成合作。

2020 年，在 Apple 的支持下，全球人權基金會已與 DRC 的 24 個草根組織達成合作。

負責任採購工具箱步驟

我們努力的目標是只使用回收及再生物料來生產我們的產品和包裝，同時在我們的供應鏈中進行盡職調查以繼續負責任的原物料採購、關注對周邊社群的人權影響、多方交流以加強行業標準、推動透明化、並為 Apple 供應鏈其他部分開創相同的機會。



創新主要原物料的採購



追蹤監核供應鏈並制訂嚴格要求



使用風險準備評估等供應鏈工具以了解風險



進行第三方審核



解決已發現的風險



每年公布冶煉廠和精煉廠名單



增加使用回收再生材料



與民間社會組織交流並支援當地人權鬥士



加強行業追溯機制以提高透明度



支援當地社群



制定並推動行業通用標準



為供應鏈成員提供訓練以加強盡職調查

03 > 健康、安全與保健

我們對 COVID-19 疫情的應對措施

重視安全的文化

在製造過程中推行更聰明的化學使用方式

健康與保健方案

永遠以人優先。我們從產品設計的最初階段，就要確保製造產品時使用的物料、機器和流程，都能考慮到供應鏈員工的健康和安全。

健康與安全《準則》重點

建立安全健康的工作場所是《準則》和《標準》的核心要求，也是保護供應鏈員工的堅實基礎。



職業健康與安全危害預防

供應商為 Apple 生產或提供的所有物料和商品，必須遵守 Apple 的《管制物質規範》。供應商必須制定及實施書面方案以追蹤、審查和批准所有有害化學品的使用，同時針對所有新購入的產品取得內部 EHS 核准，並確保化學品庫存紀錄隨時保持更新。供應商也必須向員工傳達有害化學品的風險，以及減輕這些風險的對應管控機制。



工作與生活條件

供應商應為員工提供方便乾淨的浴廁設施和飲用水。供應商所提供的用餐、食物準備及儲藏設施應保持衛生。供應商或第三方提供的宿舍應清潔且安全，並提供適宜的生活起居空間。



緊急事故預防、準備與因應

供應商應識別和評估潛在的緊急情況。針對每種狀況，供應商也應制定並實施應急方案和應變機制，盡可能降低對性命、環境和財產的傷害。



培訓與宣導

供應商必須以一種或多種語言，為員工提供適當的工作場所健康與安全培訓，使所有員工都能理解培訓的內容。健康和安全的相關資訊必須清楚地張貼在廠房內。



突發事故管理

供應商必須具備可供員工回報健康與安全事件的系統，並須另備有調查、追蹤和控管此類回報的系統。供應商必須施行減輕風險的改正行動計畫 (CAP)、提供必要的醫療服務，並促進其員工重返工作崗位。



健康與安全許可

供應商必須取得並保持更新所有必要的健康與安全許可，同時遵守其規定。



傳染病防範和應對

供應商應記錄傳染病防範和應對過程，識別、評估和控制工作場所的傳染病傳播狀況，並關注相關衛生機構發布的指南，以確定如何妥善地將其建議整合在防治流程和計畫中。這個方案應基於在工作場所中所遇到的各種疾病相關危害，進行的全面性風險評估。

《準則》實際案例

COVID-19 疫情下的 應對措施

COVID-19 疫情讓各個國家或地區都不能置身事外。從一開始，員工、顧客與整體供應鏈工作人員的健康與安全就是我們的首要之務，並尋求任何能給予幫助的機會。

在這場危機中，即使面對這些極端的全球性挑戰，我們強大的價值觀和系統讓我們能夠恪守承諾，尊重在供應鏈中工作人員的安全、尊嚴和人權。

預防與追蹤 COVID-19 的傳播

2020 年，我們利用與全球供應商的密切聯繫，部署一系列適合當地情況的保護措施，包括健康篩檢、限制人流量，以及確保嚴格遵守廠區中保持社交距離的規定。2020 年 3 月開始，我們加強了事件通報機制，明列出任何傳染病事件都必須向 Apple 報告。這樣一來，我們就可以追蹤全球供應商廠區中的 COVID-19 病例，了解初次報告到恢復的情況，並能與病例所在地的每個廠區進行一對一交流，以確認廠區已經制定了適當的規範，確保員工的安全與健康。

為所有供應商提供完善的疫情安全支援

在疫情期間，我們努力積極地預先研判問題，為最需要的供應商提供超前部署的支援。我們向所有供應商發送一份完整的問卷調查，以評估他們當前的防範和應對水準，並重申 Apple 的嚴格要求和當地法規。問卷共有 64 個問題，包括社交距離、口罩使用、清潔規範、供應商員工的健康教育，以及廠區中的健康篩檢等多個主題。問卷的調查結果，幫助我們團隊對現有的任何缺口進行評估，並找出與較高風險地區的供應商合作機會，幫助他們提高廠區的安全性。這包括在必要時重新設計及配置工廠樓層規劃、實施彈性工時以保持人際距離的極大化、落實強化的深度清潔流程，並在需要時發放口罩與消毒劑。我們的環境與供應鏈創新 (ESCI) 團隊成員，藉由持續與這些廠區交流給予支援，並保持聯繫，甚至在安全和必要的前提下，安排走訪廠區，確認廠區遵循最佳的健康和安全措施。

COVID-19 應對重點

- 加強事件通報機制，明確要求任何傳染病事件都必須向 Apple 報告
- 追蹤全球供應商廠區中的 COVID-19 病例，了解從初次報告到恢復的情況
- 向所有供應商發送一份完整的問卷調查，以評估他們當前的傳染病應變整備能力
- 與供應商合作，在他們的廠區部署防護措施，包括但不限於重新設計及配置工廠樓層規劃、實施彈性工時、落實強化的深度清潔流程和健康篩檢、發放口罩與消毒劑，並且持續加強在廠區外自我防疫措施的教育
- 在選定的供應商廠區進行現場和遠端評估，以再次確認 COVID-19 預防和控管措施的執行情況，同時也找出有待改進之處
- 在所有供應商廠區中選出並共享最佳實務，以加強 COVID-19 風險管理措施
- 更新《準則》和《標準》，納入《傳染病應變整備》，要求供應商記錄傳染病應變整備過程、在每個廠區成立傳染病應對小組、建立傳染病監測和報告能力，並對所有員工、主管、經理、現場承包商和供應商進行培訓
- 向所有供應商發送《COVID-19 疫情期間 Apple 健康與安全指南》，強調主要的健康與安全規定
- 向所有供應商發送《COVID-19 疫情期間 Apple 勞工權益與人權指南》，強調主要的勞工權益與人權規定
- 將因應與管理措施工具分享給責任商業聯盟 (RBA) 成員公司
- 支援 Pact 為剛果民主共和國 (DRC) 採礦社區提供健康與安全的教育方案，包括在該地區執行了 2,320 次公共衛生教育廣播活動
- 資助開發免費的「atun」app，為因疫情而流離失所或失去收入的員工，提供支援和可信賴的資訊
- 與國際移民組織 (IOM) 合作，支援我們供應鏈中的勞務仲介，為那些因 COVID-19 流離失所或受到其他衝擊的員工，提供安全的運輸和社會心理支持

提升傳染病防範

以現有嚴格的健康與安全規範為基礎，我們更新了《準則》和《標準》，加入《傳染病應變整備》。這項 2020 年推出的新標準，要求所有供應商做好準備，以預防和應對員工間發生傳染病的潛在可能。我們要求供應商記錄傳染病防範和應對過程、在每個廠區中組成傳染病應對小組、建立傳染病監測和報告能力，並對所有工人、主管、經理、現場承包商和供應商，進行傳染病防治的基本原則培訓。

持續聚焦於供應商評估與弱勢員工

保持我們盡職調查的高標準，並恪守對員工的承諾，在疫情爆發之後變得更加重要，尤其是與薪資和工時、病假、歧視和禁止報復等相關標準。發送給所有供應商的《COVID-19 疫情期間 Apple 勞工權益與人權指南》，強調了主要的勞工權益與人權規定，這些平時就要嚴格

遵守的規範，在疫情期間更是至關重要。這份指南也針對移工相關議題的處理，提供了指導方針，完整內容可於這份報告的「[其他資源](#)」章節詳閱。

與業界分享我們的疫情應對措施

去年夏天，根據對疫情的應對措施，我們分享了一組工具給責任商業聯盟 (RBA) 的成員公司。包括廠區中使用的標牌樣板，以及幫助評估供應商在因疫情封鎖而關閉的期間後，是否準備好重新營運。除了共享這些工具，Apple 團隊的成員還為 RBA 成員錄製 podcast，解釋如何使用這些工具，也分享了 Apple 公司內部和供應商廠區關於疫情應對措施的脈絡和洞察。

攜手非政府組織，幫助社區度過非常時期

深入供應鏈上游，我們與諸如 Pact 的非政府組織合作，為居住在 DRC 採礦社區的青年提供技職教育方

案。在 COVID-19 疫情期間，此方案有了新的面向與重要性。除了在標準課程外，也圍繞健康與安全方面展開教育計畫。參與課程的學徒還能實際應用所學技能，為他們的社區縫製口罩。

在 Apple 的支援下，Pact 於 2020 年在該地區執行了 2,320 次公共衛生教育廣播活動，幫助人們理解疫情期間應採取的適當預防措施，包括保持社交距離、佩戴口罩和勤洗手。

2020 年，我們與國際移民組織 (IOM) 合作，為菲律賓的移工提供幫助，並支援我們供應鏈中的勞務仲介，為那些因 COVID-19 流離失所或受到其他衝擊的員工，提供安全的運輸和社會心理支持。

Apple 資助了許多方案，為供應鏈中受到 COVID-19 衝擊的社區和員工提供支援。除此之外，我們也資助「atun」的進一步開發，這是一款免費的 app，讓因為

COVID-19 危機而流離失所或失去收入的員工，尋求支援和可信賴的資訊。這款 app 是由 Labor Solutions 主導，並由民間社會組織、企業和 ILO Better Work 方案合作開發，提供給全亞洲地區的員工使用。

重視安全的文化

享有安全健康的職場環境，也是人權的一部分。我們與供應商合作，幫助他們堅守最高標準，確保員工的工作安全。這些標準涵蓋化學品的安全處理、應急準備、健康與安全許可證明、生活與工作條件，以及突發事故管理。

要求供應商保持我們的標準

健康與安全，是我們在供應商廠區進行的每一次評估中重要的一環。在評估過程中，如果有任何不符合我們《準則》和《標準》的情況，將透過量身打造的改正行動計畫、線上培訓教材，以及與環境、健康與安全 (EHS) 專家進行的能力培育加以解決，改進他們未來的表現。

前瞻且量身打造的機器安全支援

為維護 Apple 重視安全的文化，我們一直尋找機會，提前參與並在出現問題之前及早防範。

78 個

須優先協助的供應商廠區接受量身打造的現場支援，幫助積極改善廠區內的機器安全

2020年，我們開始積極改善整體供應鏈中的機器安全性。我們首先為所有 Apple 供應商製作並實问卷調查，以確定供應商在機器採購、機器安全簽核，以及安全工作程序三大主要領域的能力。我們會根據這些问卷調查的結果來分析供應商的風險表現，確定哪些供應商優先需要額外的支援和能力培育。2021年，由專門領域專家為 78 個優先需要協助的供應商廠區，提供量身打造的現場支援，以彌補不足，改善供應商的安全表現。

2020年，我們推出新版《準則》和《標準》，要求所有供應商做好準備，以預防和應對員工間發生傳染病的潛在可能。

方案里程碑

2020年

- 在《準則》和《標準》中新增了傳染病管理相關要求
- 為負責製造機身的機器製造商制定《機器設計安全指南》
- 向全球製造供應商推動機器安全計畫

2019年

- 開辦 EHS 高階研討會
- 在《準則》中新增了職業健康與安全、化學品識別與評估、流程安全管理、化學品危害通報，以及緊急事故應變整備等相關要求
- 啟用環境許可資料庫

2017年

- EHS 學院的內容應用於責任商業聯盟 (RBA) 和可持續發展合作研究所 (ISC) 的成員

2015年

- 建立 EHS 專門領域專家 (SME) 能力培育方案

2013年

- 設立 EHS 學院

2012年

- 出版《可燃性粉塵危害控制標準》

在製造過程中推行更聰明的化學使用方式

讓供應商轉而使用更安全的化學品替代品，可以保護員工和我們所生活的世界。在循環供應鏈中將安全物料回收再生，不僅對我們營運所在的社區有益，也能保護自然資源。

當我們和供應商在識別或開發新物料和化學品時，安全及永續的替代品是我們評估和追求的目標，我們致力於發揮領導作用，並將此一進展推廣到供應鏈之外，我們在這個領域的努力，已得到認可。Apple 連續第三年獲得 Mind the Store 評選為 A+ 等級，這項評定等級旨在評估北美大型零售商如何確保其產品和包裝的化學品安全。2020年，在 Mind the Store 零售商品牌評分卡中，我們也被評為 50 家零售商中的第一名。

選擇更安全的製程化學品以保護員工

保護供應鏈中的員工，意味著我們不僅要考慮最終產品，在選擇和管理化學品時，也要將產品製造員工的全部體驗都納入考量。儘管我們要求供應商謹守嚴格的安全措施，但從一開始就選擇更安全的物料，是我們保護員工最強而有力的做法。

我們直接著手改變的地方，是製程化學品或產品製造過程中使用的化學品，特別是清潔劑和除油劑。這些化學物質來自我們供應鏈中使用量最高的物料，其化學性質一直是監管機構以及環境健康與安全組織關注的焦點。我們供應鏈所有的最終組裝廠區，都只使用更安全的替代清潔劑和除油劑。今年，由於更大範圍地使用更安全的製程化學品，以及致力於保護供應鏈中的員工，我們

成為第一家獲選為美國國家環境保護局 (EPA) Safer Choice Partner of the Year 獎項的消費性電子產品公司。

#1

第一家獲選為 EPA Safer Choice Partner of the Year 獎項的消費性電子產品公司

100%

供應商最終組裝廠區只使用經核准更安全的清潔劑

從收集資訊到評估資料，再到開發更安全的替代品，發展更睿智的化學理念，需要投入大量資源。供應商必須對他們所使用化學品的潛在危害性進行評估，並確保有適當的控制方法和員工保護措施，以減少與化學品的接觸風險。然而，供應商通常沒有能力，將找到替代品當成首選的解決方案。為了支援我們的供應商，我們會跟供應商分享經認可的更安全替代品，也推廣使用符合我們標準的化學物質。

雖然我們也會審查供應商的潛在有害化學品清單，但我們發現建立一個經批准可安全使用的清潔劑和除油劑清單，有助於推動更多地使用更安全的替代品。結合了 GreenScreen® 和 EPA Safer Choice 方案指導，我們對這些化學物質投入深度的評估。2020 年，我們評估了 33 種新型清潔劑，使我們批准的清潔劑和除油劑替代品總數達到 80 種。

化學品安全追蹤

推動更多地使用更安全環保的化學品，首先要推動提高透明度和可追溯性。2020 年，我們著手進行大範圍的化學品清單追蹤，收集了我們 80% 的最大採購規模供應商約 600 多個廠區的資料。其中包括識別了 14,000 種化學品的獨特用途，以及最重要的是掌握供應商採用了哪些安全機制。透過這項工作，我們已經能夠快速識別出潛在有害化學品，優先尋找它們的替代品並將其從供應鏈中刪除。這個完備的化學品清單，使我們能夠找到最有效的方法來降低風險、保護員工安全，也找到機會在供應鏈中進一步實現更睿智的化學理念。我們計畫在 2021 年底完成對所有最大供應商的追蹤。

為業界推動化學品安全

我們還與非政府組織合作，讓整體電子業都能容易取得安全替代品的相關訊息。其中包括與非營利倡議組織 Clean Production Action 合作，建立明確的標準，以評估我們業界所使用清潔劑的安全性。

另一項努力是與 ChemFORWARD 的合作，這是一個由品牌、零售商、供應商和環境組織協作的非營利組織，透過全球統一的資料庫，共享高品質、可執行的化學危害資料。透過 ChemFORWARD，可以將我們安全的清潔劑、除油劑清單以及評估架構，分享給我們供應商以外的公司。我們還與電子產品清潔生產網絡 (CEPN) 合作，這是一個由多方利害關係人組成的倡議組織，致力於解決電子供應鏈中關於健康與安全方面的挑戰，我們共同開發了製程化學品資料收集 (PCDC) 工具。PCDC 工具是一個免費的標準化報告工具，可改善電子業中與製程化學品使用相關的資料收集和管理流程。這個工具建立了業界通用的格式，讓整體供應鏈收集的資訊擁有一致性，並能夠識別和量化化學品用途，幫助推動在業界使用更安全的替代品。

80%

Apple 最大採購規模供應商已公布化學品清單和相關安全措施

方案里程碑

2020 年

- 獲得 EPA Safer Choice Partner of the Year 獎項
- 在 Mind the Store 零售商品牌評分卡中被評為 50 家零售商中的第一名
- 連續第三年獲得 Mind the Store 評選為 A+ 等級

2018 年

- 首度獲得 Mind the Store 評選為 A+ 等級
- 所有最終組裝廠區只使用更安全的清潔劑與除油劑替代品

2017 年

- 開始要求最終組裝供應商向 Apple 匯報完整化學品清單
- 所有最終組裝廠區將列為 GreenScreen 基準 1 和 2 的清潔劑更換成更安全的替代品

2016 年

- 將化學品管理方案延伸至關鍵零組件製造廠區

2014 年

- 發布《管制物質規範》列表

2013 年

- 制定化學品管理方案

健康與保健

從產品和服務的開發，到整個供應鏈中實施的方案與措施，
我們致力於幫助人們邁向更健康的生活。

將健康與保健教育擴展至工作場所之外

我們首先要求供應商依據《準則》和《標準》的內容，在
供應鏈內打造健康的職場環境。同時我們更進一步為供
應商員工提供課程，讓他們能掌握自己的身心健康。

我們的健康教育方案最先於 2017 年在中國推出，以同
儕間互教互學的形式，提供生育健康、疾病預防及營養
知識等方面的培訓。該方案於 2018 年擴展至印度，並
於 2019 年在越南開辦。我們也將營養知識培訓整合納
入我們的供應商新進員工入職培訓方案。

在健康教育和服務方面不斷超越目標

由於 COVID-19 疫情爆發，我們將 2020 年的健康工
作安全著重於協助確保供應商員工的工作安全。儘管如
此，我們的健康教育方案仍達到 198 萬人參與的里程
碑，幾乎是 2020 年最初設定目標人數的兩倍。

198 萬名

供應商員工參與我們的健康教育方案

在印度，營養學與健康飲食是員工的主要需求，因此我們持續在當地推動之前的相關方案。而在越南，參與健康教育方案的供應商員工中，有多達 80% 為女性。因此我們於 2020 年開始為兩家提供女性健康服務的健康中心提供支援，透過加強對工廠和社區健康中心相關工作人員的培訓，以及對同儕教育者的訓練指導，來協助中心提升能力，為更廣大的社區提供服務。

推廣健康與安全的最佳實務範例

2013 年，我們設立了 EHS 學院，並將課程內容透過責任商業聯盟 (RBA) 提供給全球各地 RBA 成員公司及旗下供應商。

截至 2020 年，RBA 在 EHS 學院課程的基礎上，繼續於行業層面發展線上培訓。Apple 各專門領域專家也持續以豐富的經驗，在供應商廠區提供深度培訓和能力培育，並透過線上平台 SupplierCare，為供應商提供上百種工具和指導教材。

我們的健康教育方案於 2017 年率先在中國推出，並已擴展到印度 (2018 年) 和越南 (2019 年)。

方案里程碑

2019 年

- 方案擴展至越南
- 為越南廠區醫務室的工作人員提供培訓
- 100 萬名供應商員工參與教育方案
- 將營養知識培訓整合納入供應商新進員工入職培訓方案

2018 年

- 方案擴展至印度
- 在主要供應商廠區資助一系列針對健康與生育問題的獨立匿名健康檢測

2017 年

- 健康教育方案在中國推出
- 為女性員工推出健康意識方案

2013 年

- 建立 Apple 供應商環境、健康與安全 (EHS) 學院，加強當地管理人員的專業知識
- 分析供應鏈中的人因工程風險

04 > 教育與專業發展

提供機會以把握未來工作前景

我們致力於投資供應鏈員工的個人和專業發展，讓他們能勝任現今和未來的工作。



由上至下：
技術教育課堂上的講師和學員。
與作業員一起在生產線工作的生產線主管。
機器人技術培訓課堂上的學員。
學員在 SEED 實驗室中學習 Swift 程式設計。
休息中的生產線作業員。

提供機會以把握 未來工作前景

在 Apple，我們堅信接受教育是一項基本權利，可以開啟機會並為未來做好準備。我們的供應商員工教育與發展 (SEED) 方案最初在配備 iMac 的教室中進行，推出至今已經超過十年。如今這項方案已經發展成為一個涵蓋高等教育機會、程式編寫課程和職業認證方案的網絡系統，協助供應鏈中的工作人員培養技能，以便在日後的工作中能有更好的發展。

美國供應商員工的技能培訓

在 2019 年，我們啟動了一項教育方案，旨在為美國供應商的員工提供技能培養機會。該方案最初與一間位於加州的人力資源供應商合作，為個人提供機會參加各種技術技能培養和專業發展主題等課程。

在 2020 年，我們擴展更多課程，納入其他技術技能，包括 COMP-TIA 訓練和認證。

1,855 名

學員自 2018 年以來參加學徒方案

超過

460 萬名

供應商員工自 2008 年以來參加教育方案

在疫情期間幫助員工提升技能

儘管 COVID-19 疫情使我們在實施這些教育方案時面臨許多挑戰，但也促使我們探索與他人接觸的新方式，我們相信這將有助於在疫情結束後擴大這些方案的規模。在 2020 年，有 625,000 名供應商員工受惠於 SEED 學習機會。自 2008 年該方案推出以來，參與的員工總計已超過 460 萬名，涵蓋 32 家供應商廠區。

為供應商員工推展更多教育機會

隨著業務的增長與發展，我們了解到在為供應商員工提供技能培訓時，需要更快地擴展規模，並隨情況進行調整。考慮到這一點，我們將於未來一年成立學習中心，以協助供應商員工培養技能，確保他們能在 Apple 以及日後的職涯中獲得更好的發展。

擴大我們的學徒方案

在 2020 年，我們迎來第三批的 1,395 名學員加入生產線主管、自動化技術人員及綜合學徒方案。至今已有超過 1,855 名學員受益於這項全方位的學徒方案。

自動化技術人員方案幫助學員做好準備，在自動化生產線中獨立進行自動化機器的安裝、維護和維修作業；生產線主管方案則協助學員培養所需技能，以精進勝任生產線主管的工作能力。這些課程不僅包含傳統的管理培訓，例如演講技巧和衝突管理，同時也包括生產組織和管理、故障診斷和問題解決、人員培訓和輔導，以及專案管理等課程。該課程設計採用以實務操作的任務式教學法，讓學生從實踐的過程中學習成長。已有

超過 800 名職業學校畢業生獲益於這項獨特的全方位訓練方案，許多人畢業後不久即擔任各自廠區的管理職位。

我們也致力協助當地職業學校的教師進行能力培育，以增加我們的方案在供應鏈之外的影響力。在 2020 年，有 429 名教師和供應商培訓師參加 Apple 舉辦的能力培育活動。過去三年間，Apple 已組織 68 項相關的能力培育活動，共有 1,170 名教師和供應商培訓師參與。

規劃更具彈性的 Swift 程式設計課程

三年前，我們開始為供應商員工提供 Apple 的 Swift 程式設計語言相關培訓。在聽取過往學員的反饋意見後，我們開始探索如何以更彈性的方式，為供應商員工提供我們的基礎程式設計課程。在 2019 年，我們開始將 Swift Playgrounds 課程移轉到線上。而在 2020 年，我們探索了更多數位學習方法，包括視訊和即時串流的網路研討會，讓學員可以直接在手機上依照自己的時間排程進行學習。這為學員提供與教師進行虛擬互動的機會，並讓最近從該

方案結訓的學員擔任現場輔導員，提供持續的專人支援。至今已有 8 家工廠的 3,500 名供應商員工完成訓練。

3,700 名

供應商員工在 2020 年參加了技術培訓

方案里程碑

2020 年

- 第三批學員加入生產線主管、自動化技術人員及綜合學徒方案
- SEED 方案參與人數總計超過 460 萬名

2019 年

- 在美國推出教育方案
- 生產線主管方案的第二批學員結訓
- 共同開發自動化技術人員課程

2018 年

- 生產線主管方案的第一批學員結訓

2017 年

- 擴展供應商員工教育與發展 (SEED) 方案，納入 Swift 課程和職業認證方案
- 推出生產線主管方案

2015 年

- SEED 方案參與人數達到 140 萬名

2008 年

- 推出 SEED 方案

培養學員成為老師

我們擴大了「訓練培訓師」(train the trainer) 方案，讓 Swift 程式設計課程的學生向 Apple 直營店的培訓師 (Creative) 學習。在 2020 年，有 154 名供應商員工參加了一系列有關 macOS app 的培訓研討會，內容包括 Pages、Keynote 和 iMovie。透過熟悉 Apple 產品和服務的功能，這些學員能更加了解自己在工作中製造的產品，並隨著他們在程式設計課程工作的不斷進步，更加深入了解了 Apple 的開發者系統。已有 68 名學生獲得認證，可在各自廠區中擔任培訓師，為他們的同事提供此課程教學。

擴大技術培訓的規模和範圍

最後，在 2020 年，共有 13 家供應商廠區的 3,700 名供應商員工參加了技術培訓，包括機器人技術、電腦數值控制 (CNC) 機器和行動裝置維修等課程。這使得參加職業培訓的總人數達到 15,000 名，涵蓋 18 家供應商廠區。第一家獲得授權的機器人技術培訓中心在中國成都成立，並預計在未來一年增加多個培訓點。

1,170 名

教師和供應商培訓師獲得了能力培育方案的支援

05 > 環境

我們的環境策略

建立碳中和的供應鏈

推動能源效率

轉型使用再生電力

減少直接排放量

加強水資源管理

消除製造過程中的廢棄物

我們致力於創造各種產品，以豐富顧客的生活，並以不消耗地球資源的方式進行生產。這種責任延伸到整個供應鏈，從最初的設計到製造，擴及我們產品的整個生命週期。

我們的年度《環境進度報告》詳細介紹了我們實現遠大目標的做法，包括承諾將於 2030 年在產品生命週期內實現碳中和。以下概述了供應鏈方面的環境方案，這些將有助於實現我們 2030 年及後續的遠大目標。有關環境方案和進度的全面概述，請參閱我們的《環境進度報告》：apple.com/tw/environment。



太陽能發電廠，美國



《準則》中有關環境保護的重點

我們的《準則》要求供應商了解並採取積極措施，以減少自身對環境的影響，同時要更妥善地管理大家共享的資源以及我們營運所在的社區。



管制物質管理

供應商為 Apple 生產並供應的所有產品，都須遵守 Apple 的《管制物質規範》。



環境許可證明

供應商必須取得並保持更新所有必要的環境許可證明，同時遵守其規定。供應商必須遵守適用的許可證明與法規的報告要求。



雨水管理

供應商必須以有系統的措施，防止雨水徑流的污染。供應商應防止非法排放和溢出物進入雨水溝渠、公共供水或公共水域。



廢水管理

供應商必須有系統地識別、控制和減少其營運所產生的廢水。供應商必須對其廢水處理系統的表現進行常規監測。



氣體排放管理

供應商必須識別、管理、減少，並以負責任的方式控制其營運所產生對環境造成危害的氣體排放。供應商必須對其氣體排放控制系統的表現進行常規監測。供應商必須定期量化、設定目標、監測進度，並透過節約、使用清潔能源或其他措施來減少溫室氣體排放。



周界噪音管理

供應商必須識別、控制、監測並減少廠區所產生影響周邊噪音級數的噪音。



廢棄物管理

供應商必須有系統地識別、管理、減少，並以負責任的方式處理或回收廢棄物。



預防污染與減少資源使用

供應商必須制定、實施和維護對環境負責的經營方針。供應商必須定期量化、設定目標、監測進度，並透過節約、再利用和回收等方式，以減少使用化石燃料、水、有害物質與自然資源。

我們的環境策略

我們投入資源和最好的想法，在做任何事情時都考慮到環境層面，這些包括為我們營運提供動力的能源、我們設備中使用的物料、與我們開展業務的公司，以及我們產品製造者和使用者的健康與安全。

這項承諾展現了我們對整個價值鏈的責任，並將其擴展到廠區以及我們產品的整個生命週期。它還推動我們制定策略，不論是因應環境挑戰的創新方案，或是為歷來處於弱勢的少數族裔企業和機構創建機會。我們正努力建立一個理想生活的世界。這意味著要採取措施幫助他人減少碳足跡，並保護那些經常為環境損害承受巨大代價的社群。

我們的環境策略包括三大重要面向：

- **氣候變遷**：我們已設定於 2030 年前實現整體足跡碳中和的目標。為了實現這個目標，我們的碳排放與 2015 年相比減少了 75%，然後投資除碳解決方案來處理尚存的碳排放量。
- **資源**：我們的目標是完全使用回收或再生物料製造產品和包裝。同時，我們致力於管理水資源及廢棄物零填埋。
- **更睿智的化學理念**：通過化學創新和嚴格控管，我們設計的產品對組裝者、使用者或回收者都是安全的，並且更有益於環境。

Apple 的整體碳足跡

為了達成我們在 2030 年實現碳中和的目標，首先必須了解我們現在的碳足跡。因此，我們精心模擬了整個價值鏈的碳排放，包括公司營運和整個產品生命週期。其中包括製造、運輸、使用，甚至回收裝置所產生的碳排放。我們根據這些數據，制定了減少 75% 碳排放並達到在我們產品生命週期內實現碳中和的策略。

世界資源研究所 (WRI) 的溫室氣體盤查議定書定義了對溫室氣體排放進行分類的方法。

範疇 1 排放是指燃燒燃料產生的溫室氣體，來自我們擁有或操作的排放源，例如車輛或供暖天然氣。

範疇 2 排放是指用電產生的排放。再生能源產生的範疇 2 排放量最小，而燃燒煤炭、石油或天然氣發電，則會將二氧化碳和其他溫室氣體釋放到大氣中。

範疇 3 排放是指公司價值鏈中的所有其他間接排放，包括上游和下游活動。

Apple 在 2020 年的碳足跡



*此總數代表我們於 2020 會計年度的總排放量，未計入排放補償。進一步了解 Apple 在 2030 年實現碳中和的目標，以及我們為實現目標所制定的計畫，請參閱：apple.com/tw/environment

範疇 1	
● 直接排放量	<1%
範疇 2	
用電相關的排放量	0%
範疇 3	
● 商務差旅和員工通勤	1%
● 產品製造	71%
● 產品運輸	8%
● 產品使用	19%
● 物料回收	<1%
排放補償	--<1%

建立碳中和的供應鏈

氣候變遷是我們這個時代最大的威脅之一，導致人類在獲得清潔空氣、充足食物、安全飲用水和公共衛生方面都面臨風險。

這意味著我們所做的改變，例如改善能源效率並在整個供應鏈中轉型使用再生能源，其影響擴及至工廠、直營店和辦公室以外，使居住在我們營運所在社區的人們受益。我們公司未來成功與否，取決於能否緊急果斷採取行動。多年來，我們提高能源效率並使用再生能源，但我們知道我們必須做得更多。因此，我們去年宣布了迄今最遠大的計畫：到 2030 年，讓我們產品的整個生命週期實現碳中和。政府間氣候變化專門委員會 (Intergovernmental Panel on Climate Change)，負責評估氣候變遷相關科學的聯合國

機構) 建議到 2050 年實現全球碳中和，而我們的目標則是提前 20 年。科學明確地告訴我們，世界迫切需要一種具有包容性、碳中和的經濟。每個企業都有責任制定有意義的計畫以減少碳排放。

我們的目標和方法是以科學為依據。首先，我們專注於避免會產生碳排放的行為，而且盡可能改用碳排放更低的替代方案。我們會在無法避免碳排放的情況下，從大氣中清除等量的碳。在尋求可行解決方案的同時，我們的策略也遵循同樣的碳排放減緩層級。這不是最簡單的方法，但科學證明這是解決氣候變遷的必要方法。

低碳設計

我們堅信，設計精心周全的產品所造成的環境足跡更少。這是在打造每一個產品中所致力遵行的原則，也是我們 2030 年目標的核心支柱，要在整個產品生命週期內實現碳中和。這包括透過精心選擇物料、提高物料利用效率和產品能源效率，以降低碳密集來設計產品和製程。進一步了解我們邁向低碳設計的方法和進展，請參閱我們的《環境進度報告》：apple.com/tw/environment。

方案里程碑

2020 年

- 超過 100 家供應商承諾使用 100% 再生電力生產 Apple 產品
- 位於中國的 AirPods、iPad 和 Apple Watch 最終組裝廠區啟動為期多年的節能目標
- 超過 4 吉瓦的再生能源投入運作
- 已達成將近 8 吉瓦的再生能源承諾

2019 年

- 主要供應鏈國家或地區的主要供應商做出承諾
- Apple 為中國的 30 多家供應商舉辦首次現場面對面培訓
- 與綠動資本啟動合作關係，推動能源效率項目

2018 年

- 位於中國的 iPhone 最終組裝廠區設定將能源消耗降低 20% 的三年目標
- 中國清潔能源基金啟動，讓 Apple 及其供應商能在中國投資超過 1 吉瓦的再生能源項目

2017 年

- 推出供應商清潔能源網站 (Clean Energy Portal)
- 在中國和日本進行初始投資，開發近 500 兆瓦的太陽能和風力計畫案，以解決我們供應鏈上游的碳排放問題
- 《Apple 供應商行為準則》要求供應商持續上報包括溫室氣體在內的氣體排放清單

2015 年

- 啟動供應商清潔能源方案和供應商能源效率方案

推動能源效率

除了推動產品和自身廠區的能源效率，我們並與供應商合作，幫助他們提升能源效能。

要對能源效率帶來影響，最重要的機會是在我們的供應商。目前，產品製造約佔 Apple 整體碳足跡的 70%。這些排放是因為能源使用造成，因此我們首重優化供應商的能源使用，然後改用再生能源。我們的供應商能源效率方案與供應商清潔能源方案相輔相成，以支援供應商減少碳排放。透過協助供應商減少能源消耗，我們降低了供應商為達成清潔能源承諾所需的再生能源。儘管並非所有供應商都能有同等取得再生能源的途徑，但每個供應商都有機會更有效利用他們所使用的能源。我們先和那些有意優化能源使用的供應商及能源使用量巨大的製造商進行探討，共同應對能源效率問題。

現在，我們正致力將方案的內容和服務擴展到更廣泛的供應鏈，這是我們策略工作的一部分，以減少製造產品所需能源。為加速實現碳中和，我們與供應商攜手合作採取行動，這使得 2020 會計年度供應鏈的年度碳排放量減少超過 900,000 公噸，與 2019 年相比提升了 44%*。

超過 90 萬公噸

2020 會計年度因供應鏈提升能源效率而減少的年度碳排放量

* 供應鏈年度碳排放量，與 2019 會計年度指標相比。在往年的環境進度報告中，此項指標是根據歷年報告的年度碳排放量數據所得。

與供應商合作，建立更具能源效率的供應鏈

當供應商加入能源效率方案時，我們鼓勵他們深入了解其溫室氣體排放量。自 2019 年起，我們要求供應商報告其排放量和減排目標。

為了幫助供應商減少能源使用，我們提供指導，幫助他們發現提升能源效率的機會。在適當的情況下，我們還協助他們進行評估和解決技術問題。一般的計畫案包括更換過時或效率低下的加熱、冷卻和照明系統；修復壓縮空氣系統洩漏，並回收廢熱。我們還透過研討會和培訓提供支援，包括為員工提供為期數日的課堂培訓及總整項目。透過提供新的培訓教材和更多的融資機會，我們繼續擴大對供應商的支援，幫助他們建立更具能源效率的系統。

我們專注於某些最熱門產品所帶來的影響，其中一個例子是我們為提高 iPhone 製造效率而推出的三年計畫。總體而言，六家參與計畫的供應商廠區實現了他們的目標，與 2017 年的既定基準相比，到 2020 年底的能源消耗減少了 20%。此外，AirPods、iPad 和 Apple Watch 最終組裝廠區都在 2020 年啟動了為期多年的節能計畫。

20%

與 2017 年的既定基準相比，參與合作的
iPhone 供應商廠區所達成的能源消耗降幅

Impact Accelerator： 為黑人和棕色族群經營的 公司所提供的方案

「系統性的種族主義和氣候變遷並非各自獨立的議題，無法透過個別的解決方案加以解決。」

—Lisa Jackson

環境、政策暨社會事務副總裁

為了確保我們保護地球的努力也有助於促進平等，Apple 為黑人和棕色族群經營的公司推出了 Impact Accelerator 方案。Impact Accelerator 方案透過確保我們在再生能源、除碳和回收創新技術等領域的投資，也能協助那些受到氣候變遷等環境問題影響嚴重的社群克服體制障礙，從而獲得更多機會。透過量身打造的培訓、與 Apple 專家聯繫以及日益壯大的結業學員社群，我們的 Impact Accelerator 為多間公司提供量身訂製的支援，幫助他們實現下一階段的發展。

Impact Accelerator 只是 Apple 耗資 1 億美元發起的種族平等與正義倡議 (Racial Equity and Justice Initiative) 的眾多行動之一，致力推動美國的教育、經濟平等和刑事司法改革。在與合作夥伴的共同努力下，我們希望重新定義一切照舊的規習，並朝向更公平的未來前進。



進一步了解我們的 Impact Accelerator 方案

欲申請我們的 Impact Accelerator 方案，或進一步了解有關我們的種族平等與正義倡議，請前往 apple.com/racial-equity-justice-initiative

Impact Accelerator 是一項能力培育方案，為那些至少由 51% 非裔美國人、西語裔美國人/拉丁裔或原住民個人所擁有、經營和控制的個人而設。

擴展獲得能源效率的途徑

去年，我們在中國廣州的一家製造商部署了最先進的能源管理系統。有了這套系統，製造商可以監控和優化廠區內的空調、風扇、水泵和空氣壓縮機所構成的複雜網絡。新系統使廠區管理人員可以提高整個廠區的能源使用效率，即使當廠區為 Apple 執行高技術度的特定製程，也能提升能源效率。

廠區團隊還安裝了一個廢熱回收系統，可以收集像是空氣壓縮機等能源消耗量大的設備所產生的熱量，並轉化為熱水，供生活區使用。這些升級提高了製造商廠區的能源效率，並有助於減少廠區碳排放的影響。

諸如此類的能源效率升級需要創新的技術解決方案，結合支援這些目標的組織優先事項。但是還有另一個重要因素：資本投資。廣州製造廠區的方案是由綠動資本的資金支援而得以實現，這是斥資 1 億美元的投資計畫的一部分。

這個計畫匯集了綠動資本的投資者和能源管理承包商，首次為參與的供應商提供能源效率即服務模式。綠動資本使供應商能夠獲得節能機會，投資者將承擔前期投資挑戰和實施風險。當供應商從能源成本實現節約時，投資者就可以回收資本。

Apple 不會透過這個計畫直接投資或獲取財務回報，而是為供應商與綠動資本牽線，後者會提供融資和能源效率方面的專業知識，以支援複雜的資本密集型計畫案。大規模實現能源效率的關鍵障礙是資本融資的取得，綠動資本的「能源效率即服務」模式，提出了因應這一挑戰的替代解決方案。綠動資本充分利用了 Apple 和供應商的關係及其對供應商廠區和工程流程的深入了解，進而推動各項供應商方案，以提高能源效率並產生積極環境影響。這些益處也可以延續到供應商創造的其他科技產品中，從而減少了我們和同業的碳足跡。迄今為止，透過此模式對供應商能源效率計畫案的投資為 750 萬美元，使我們更接近實現碳中和的目標。

轉型使用再生電力

我們致力推動在整個供應鏈中轉型使用 100% 再生能源，使我們在面對氣候變遷等挑戰時具有韌性，並使我們朝向 2030 年實現碳中和的目標更近一步。

全面性的再生能源方案

我們從兩方面採取措施。我們找到更有效消耗能源的方法，並尋找機會轉型使用再生能源，以支持我們在整個營運和供應鏈中使用 100% 再生能源的目標。藉由採購的再生能源，我們力求產生最大的影響。在我們參與能源計畫案前，會從全面性的觀點評估潛在的環境和社會影響。只要有可能，我們就會創造新的再生能源，超越當地電網所能提供的電力。我們並遵循嚴格的責任標準來驗證我們的清潔能源計畫案。

在供應商廠區使用再生電力

我們供應鏈中的用電量是造成我們碳排放的最大因素。儘管這是一個全球性問題，但同時也會對當地產生影響。讓我們的供應商投入使用再生能源，並在可能的狀況下替代化石燃料，有助於使電網脫碳，並改善當地社區的空氣品質。正因如此，我們為供應商減少能源消耗並轉型使用再生能源而做出的種種努力，對於實現 2030 年碳中和的目標至關重要。這項工作面臨諸多挑戰：技術和法規障礙、資金需求，以及對從哪尋找和取得符合成本效益的高品質解決方案缺乏相關認識。我們採取了兩項措施因應：供應商能源效率方案和供應商清

潔能源方案。藉由兩項措施雙管齊下，合力減少我們供應鏈中使用的能源，並轉用再生能源應付剩餘的能源需求。我們負起責任，將供應鏈視為我們整體碳足跡的一部分。但我們也知道，透過成為表率帶動其他公司與其供應商的合作，可以幫助減少我們行業以外的碳排放，從而對氣候產生更顯著的影響。

我們計劃於 2030 年前將製造供應鏈轉型使用 100% 再生電力的目標，已經取得巨大進展。一項重要的衡量基準是，我們已實現於 2015 年設定的初步目標，即在我們的供應鏈投入超過 4 吉瓦的額外再生能源，加上更多供應商的承諾，使再生能源電量總計達到近 8 吉瓦。在 2020 會計年度中，已開始使用的再生能源產生 1,140 萬兆瓦時的清潔能源，使供應鏈減少 860 萬公噸的碳排放量。截至 2021 年 3 月，共有 24 個國家或地區的 110 家製造合作夥伴承諾採用 100% 再生能源生產 Apple 產品。

在供應鏈中推動清潔能源

在我們慶祝廠區轉型使用 100% 再生能源的同時^{*}，我們期待看到一個再生能源可普遍取得並廣泛使用的世界。從支持供應商轉型使用再生能源開始，我們的目標是加速這種變化。我們自身的經驗為我們提供了可供分享的知識。我們透過創新的融資結構和倡導支持清潔能源的政策，來幫助打破障礙。由於我們在推動供應商使

用再生能源方面所做的努力，使我們在 2020 年獲得了 RE100 的「最佳綠色催化劑」獎項。

支援供應商產能

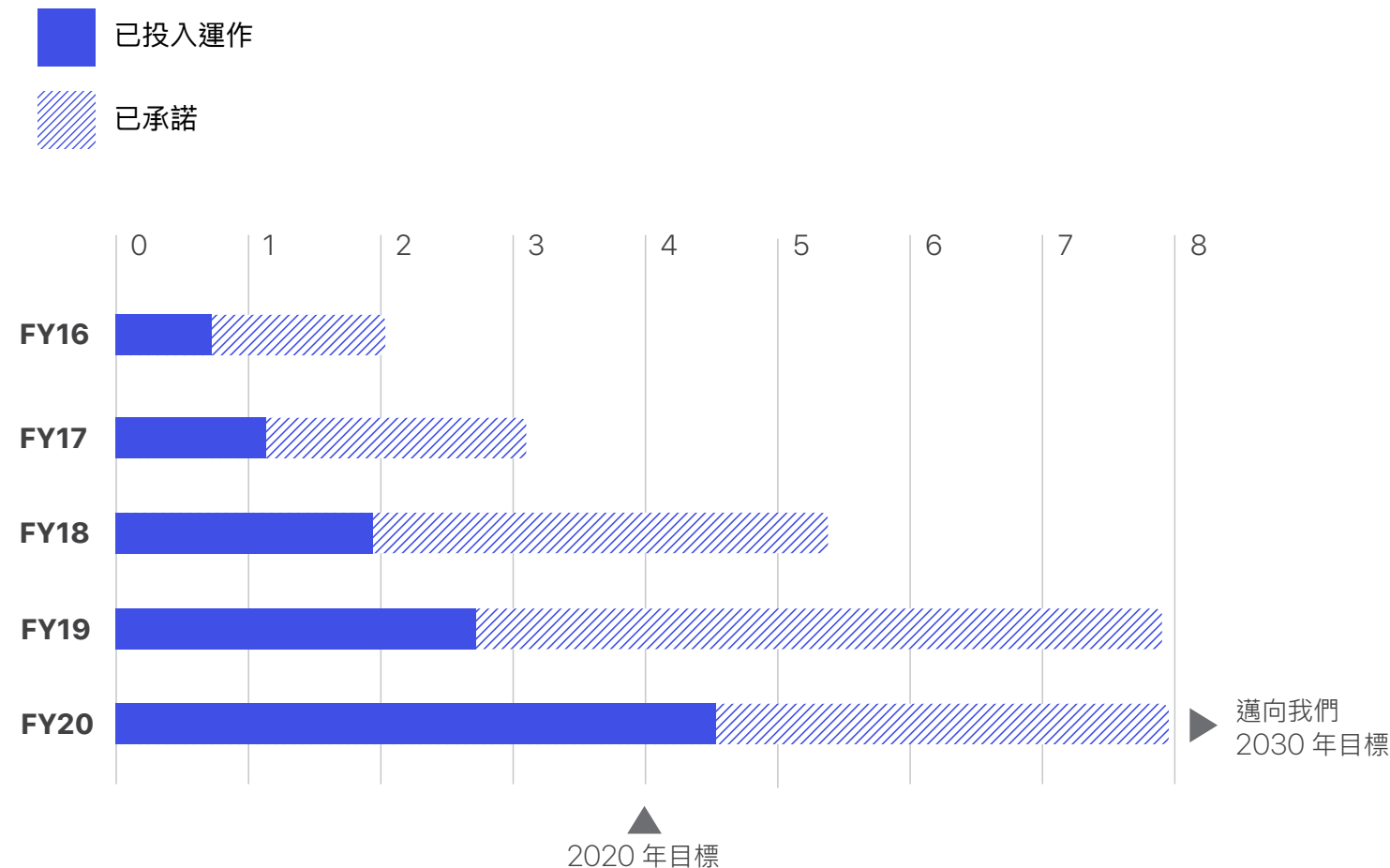
我們與供應商分享自身在轉型使用 100% 再生能源中所獲取的經驗。我們向供應商推介包含他們所在國家或地區特有的資源和培訓教材資訊，指導他們轉型使用再生

能源。這些工具可透過我們的供應商清潔能源網站取得。我們也透過頂尖專家進行量身打造的進階培訓來輔導供應商。我們還支持再生能源行業協會的創設與發展，供應商可加入這些協會，進而了解當地的機會。

在某些地區，長期存在的能源結構可能會對新的再生能源使用造成困難，這促使我們一些供應商盡量利用現有的再生能源解決方案，例如當地的太陽能裝置。其他供應商則開創新的購買方式、開展再生能源業務，甚至參與一些世界上規模最大且最具創新能力的再生能源交易。

供應鏈清潔能源進展

已投入運作和已承諾的再生能源，以吉瓦 (GW) 為單位



擴大再生能源的使用機會

轉型使用再生能源意味著幫助我們的供應商找到能源解決方案，並進行正確的投資以滿足特定需求。當獲取具有成本效益的清潔能源遇到障礙時，我們就進行創新。因此，我們成立了中國清潔能源基金。該基金讓 Apple 及我們的供應商能夠投資清潔能源，到目前為止，這些計畫案產生了 134 兆瓦的再生能源。另外，我們還投資再生能源解決方案，以補償供應鏈上游的排放，這在中國和日本開發近 500 兆瓦的太陽能和風力計畫案上扮演了關鍵角色。

^{*} 包括我們範疇 2 內的所有直接用電。

減少直接排放量

產品中有一些不可或缺的物料會導致大量排放，某些製造過程也是如此。為了解決這些排放問題，我們會尋求減少排放量或改用低碳燃料的技術解決方案。

我們的產品內有許多重要零組件，包括積體電路 (IC) 晶片和顯示面板，目前都仰賴使用氟化氣體的製程。我們正在與主要製造商密切合作，防止這些非常可能導致全球暖化的氣體釋放大氣中。首先，我們鼓勵供應商優化製造流程，從源頭上減少含氟溫室氣體 (F-GHG) 的使用。然後，我們要求供應商採用減排技術，減少殘留氣體的排放。截至 2020 年 12 月，我們的顯示器供應商已安裝減緩技術，來減少與生產顯示器面板相關的 F-GHG 排放量，平均減幅達 90% 以上。自 2019 年啟動這項措施以來，我們主要顯示器供應商的年度二氧化碳當量減少了 2,300,000 公噸以上。

90%+

截至 2020 年 12 月，我們的顯示器供應商已安裝減緩技術，來減少與生產顯示器面板相關的 F-GHG 排放量，平均減幅達 90% 以上



加強水資源管理

水對於我們的營運和產品製造至關重要。淡水資源日益稀少，且容易受到氣候變遷的影響。水是一種社區資源，人類和生態系統在各種不同的環境中共享水資源。我們致力於減少淡水抽取量，並將清潔的水返還至我們及供應商業務所涉及的水域，充份體現我們及供應商以負責任的方式管理此共享資源的承諾。

因地制宜的做法

我們在水資源管理上採取因地制宜的做法。製造我們產品的每個區域都有獨特的水質條件。世界自然基金會 (WWF) 的水風險評估工具 (Water Risk Filter) 和世界資源研究所 (WRI) 的水源風險地圖 (Water Risk Atlas) 等工具，提供針對特定地理位置的耗水量和與水相關風險的詳細資料，從而為我們的當地策略提供了資訊。我們優先考慮面臨水風險高的地區，並積極關注中等風險的地區。

今年，我們採用了新方法來估算我們供應鏈上游的用水量。我們的建模數據，將從超過 1,200 家直接供應商處收集得來的用水調查數據，結合先進的生命週期評估模型，可以更準確估算上游用水量。儘管考慮上游供應商活動所產生的影響在業界並不常見，但我們認為這對因應全面性的水足跡至關重要。

清潔水項目

在持續關注我們企業用水量的同時，我們也意識到企業營運僅約佔總用水量約 1%，而剩餘的 99% 來自我們的產品製造和物料採購。隨著我們建立模擬用水量的能力提升，我們也發現整個營運過程中的節水機會。這需要與我們的製造商合作，運用我們的供應商清潔水項目，獲取改善用水情況的評估工具與技術指導。有些工作只需要很少的投入，例如對員工進行更有效漂洗過程的教育。有些則需要升級節水設備和廢水回收系統，以及重新設計製程。我們與供應商合作，建立可提高效率並影響整體使用的解決方案。

超過 410 億加侖

自 2013 年以來節約的淡水

清潔水項目中的超過 172 個供應商，已經證明了這些措施帶來的節約效益。在 2020 年，他們節省了 108 億加侖的水資源，自 2013 年該項目啟動以來，累計的節水用量超過 410 億加侖。

我們致力於減少對淡水資源的依賴。我們在各個供應商廠區使用的替代水源越多，對當地水域的影響就越小。在供應商廠區，這可能須要更改製程以允許就地重複利用這些水資源。在其他情況下，供應商安裝先進系統來清潔和回收水，以便再次使用。參與我們清潔水項目中的供應商在 2020 年的平均廢水再利用率達 40%。

推行水資源管理

我們對於共享水資源的保護，並不止侷限於供應商廠區內，這需要以一種對環境無害、經濟上能永續發展，並有助於增強社區復原能力的方式來管理和治理水資源。迄今為止，已有 13 家廠區獲得國際可持續水管理聯盟 (AWS) 認證，其中 10 家獲得 AWS 最高等級的白金級認證。

全行業通力協作的水資源管理方法

最後，水資源問題比任何公司甚至行業都重要，並且需要許多不同利害關係人的協力合作。我們與 AWS 和 WWF 中國區合作管理可持續水管理中國網絡 (WSCN)。WSCN 的成員包括約 50 家公司、地方政府和民間社會組織，他們共同推動在流域層面共享解決方案，並在高風險地區採用 AWS 標準。2020 年，我們與 AWS 和責任商業聯盟 (RBA) 合作，成立了資訊與通訊科技 (ICT) 水資源管理工作小組。該小組將

40%

2020 年供應商的平均廢水再利用率

13 家

自 2018 年以來獲得國際可持續水管理聯盟認證的供應商廠區總數

透過開發培訓教材和提供知識和最佳實務範例分享的機會，推動整個行業進行水資源管理的實踐。

方案里程碑

2020 年

- 與 AWS 和 RBA 合作成立 ICT 水資源管理工作小組
- 採用新方法來估算供應鏈上游的用水量

2019 年

- 3 家供應商廠區獲得 AWS 白金級認證
- 136 家供應商廠區參與清潔水項目
- 開始要求供應商提供用水量數據

2018 年

- 加入國際可持續水管理聯盟 (AWS)
- 2 家供應商獲得 AWS 認證，其中包括業界首個黃金級認證
- 發布《資源消耗管理標準》

2017 年

- 加嚴廢水排放品質標準
- 在《準則》和《標準》中納入雨水管理

2015 年

- 首家供應商獲得清潔水項目認證

2013 年

- 推出清潔水項目

消除製造過程中的廢棄物

我們正努力實現營運零廢棄物，不但使用可回收或可重複使用的物料，而且沒有須要送至掩埋場的廢棄物。

我們與供應商並肩合作，致力消除製造過程中的廢棄物，這樣就不會在我們產品的生產地留下任何廢棄物。保護資源的目標只是推動我們努力的因素之一，這項工作也保護了因過度暴露於廢棄物環境、須要幫助的社區。

為製程零廢棄物而努力

2015 年，我們為生產的合作夥伴啟動了供應商零廢棄物方案。超過 165 個參與廠區可以獲得資源，包括廢棄物轉化率指南、改善廢棄物管理的工具，以及在某些情況下的駐廠支援，每一項努力都有助於實現我們的目標。供應商在 2020 年轉化了超過 400,000 公噸免於填埋的廢棄物；自 2015 年方案推出以來，總量已達 165 萬公噸之多。這相當於消除了超過 200,000 輛垃圾車送往掩埋場的廢棄物。

100%

已建立的最終組裝廠區取得零廢棄物認證

第 1 家

在越南的廠區獲得 UL 零廢棄物認證

基於過去幾年的進展，我們繼續朝最終組裝廠零廢棄物的目標努力。除了組裝 iPhone、iPad、Mac、Apple Watch、AirPods、HomePod 和 Apple TV 的廠區外，我們最近還與組裝 Beats 產品的廠區合作。有了這個最新成果，截至 2020 年 12 月，所有既有的最終組裝廠均 100% 取得零廢棄物認證*。

2020 年底，所有的產品線共有 70 個供應商取得認證，比 2019 年增加了近 40%，其中包括一家越南 AirPods 組裝廠區，這是越南第一家零廢棄物廠區。

擴大零廢棄物的創新

我們致力投資整個供應鏈的創新，幫助供應商克服各種障礙，在廠區實現零廢棄物。我們已將可回收保護膜 (RPF) 的使用範圍，從原來的 iPhone 產品線擴大到 Mac 和 iPad 產品線，這種保護膜可以在製造過程中保護產品。經由確實回收保護膜，我們已能轉化超過 4,700 公噸的廢棄物免於焚化。我們也在選定的 AirPods、iPad 和 iPhone 組裝廠區擴大使用效率更高的包裝收縮膜，減少了 25% 的物料用量。透

超過 40 萬公噸

2020 年被轉化後而免於填埋的廢棄物

165 萬公噸

自 2015 年以來被轉化後而免於填埋的廢棄物

165 家

供應商參與零廢棄物方案

過與其他頂尖業者分享這項創新成果，包括一家中國大型電子商務公司，我們希望能將影響力從我們的供應鏈擴展到其他行業。

*所有 iPhone、iPad、Mac、Apple Watch、AirPods、HomePod、Apple TV 與 Beats 的既有最終組裝供應商廠區或已與 Apple 合作超過一年的供應商，均已獲得第三方 UL LLC 的零廢棄物認證 (UL 2799 標準)。UL 要求至少 90% 的廢棄物轉化不透過廢棄物能源化的方式完成，方可獲得廢棄物零填埋驗證 (銀級 90% 至 94%、黃金級 95% 至 99% 及白金級 100%)。

方案里程碑

2020 年

- 越南首個廠區獲得零廢棄物認證
- Beats 最終組裝廠區獲得 UL 零廢棄物認證
- 100% 既有的最終組裝廠區取得 UL 零廢棄物認證

2019 年

- Apple TV 最終組裝廠區獲得 UL 零廢棄物認證

2018 年

- 所有 iPhone、iPad、Mac、Apple Watch、AirPods 和 HomePod 的最終組裝廠區都獲得 UL 零廢棄物認證
- 100 萬公噸廢棄物被轉化後免於填埋
- 推出業界首款可回收保護膜 (RPF)

2017 年

- 印度首次獲得 UL 零廢棄物認證

2016 年

- 中國最終組裝廠區獲得 UL 的 100% 零廢棄物認證

2015 年

- 啟動零廢棄物方案
- 中國首個 iPhone 最終組裝廠區獲得 UL 零廢棄物認證

邁向製程 零廢棄物的目標

1 識別減少 廢棄物的機會

- 根據廠區的複雜性以及潛在的環境影響，來決定各廠區的優先順序。
- 指導廠區，確保為方案做好準備。
- 評估現有回收解決方案的可用性。

2 採取行動

- 計算基準值廢棄物轉化率。
- 確定哪些廢物流可以回收。

3 持之以恆

- 供應商必須提供每月核算的所有物料廢物流。
- 供應商必須建立強大的廢棄物管理系統，其中須包含監督承包商如何處理廢棄物。

UL

零廢棄物認證

經過獨立的 UL 審查員對廠區連續六個月的資料驗證後，即可獲頒 UL 廢棄物零填埋認證。
供應商每三年必須讓 UL 針對廠區重新認證。

2020 年的 成就



165 家供應商參與零廢棄物方案。



已有 70 家供應商在 2020 年底前獲得零廢棄物認證，比 2019 年增加了近 40%。



在 AirPods、iPad 和 iPhone 組裝廠區採用厚度薄了 25% 的棧板包裝收縮膜。

我們零廢棄物認證的進展

我們自始至終支持供應商邁向零廢棄物的目標。

100%

最終組裝廠區獲得 UL 零廢棄物認證

下一個目標

零組件製造廠區全部獲得 UL 零廢棄物認證

正如最終組裝廠區一樣，我們正努力幫助零組件製造商，以相同步驟取得 UL 零廢棄物認證。我們的目標是所有的零組件製造廠區都獲得認證。

2020 年的 成就



超過 40 萬公噸被轉化後免於填埋的廢棄物。



在使用可回收保護膜 (RPF) 後，轉化了超過 4,700 公噸的塑膠廢棄物免於焚化。



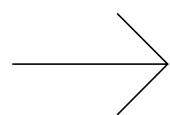
自 2015 年以來被轉化後免於填埋的廢棄物達 165 萬公噸。

零廢棄物方案的產品

我們的每項產品都講述著一個故事，說明我們如何照顧社群以及大家共有的地球。我們正在減少廢棄物，並在所有主要產品中採用創新的解決方案，而這僅僅是開始。



零廢棄物方案的成就



AppleTV、Apple Watch、Beats、iPhone、Mac、iPad、AirPods 和 HomePod：最終組裝廠區獲得零廢棄物認證。

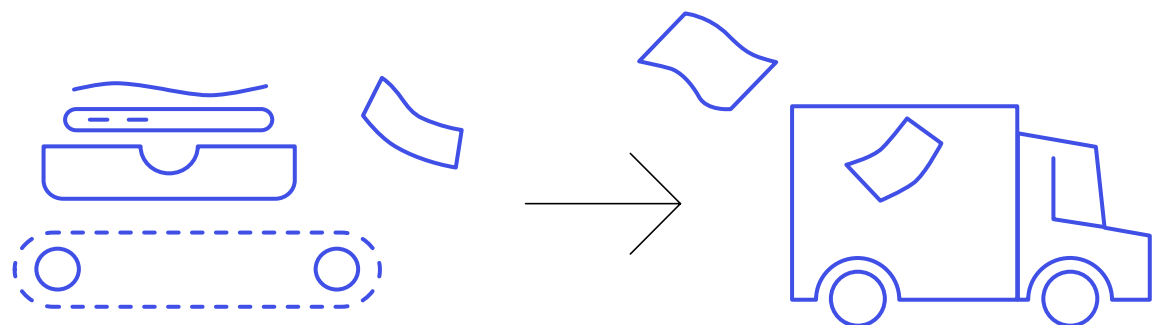
Apple Watch、iPhone、iPad 和 AirPods：使用厚度薄了 25% 的棧板包裝收縮膜，減少塑膠廢棄物。

AirPods 最終組裝廠區獲得越南首個獲得零廢棄物認證。

零廢棄物： 保護膜

Apple 在 iPhone 的製程中使用薄膜來保護顯示器和機身。這種保護膜的襯墊,以及將產品沿組裝線運輸的托盤,都是由聚對苯二甲酸乙二醇酯 (PET) 製成。我們與其中一家供應商合作開發新的 PET 回收流程,以廢棄的薄膜襯墊物料,製造生產過程使用的托盤。

過去



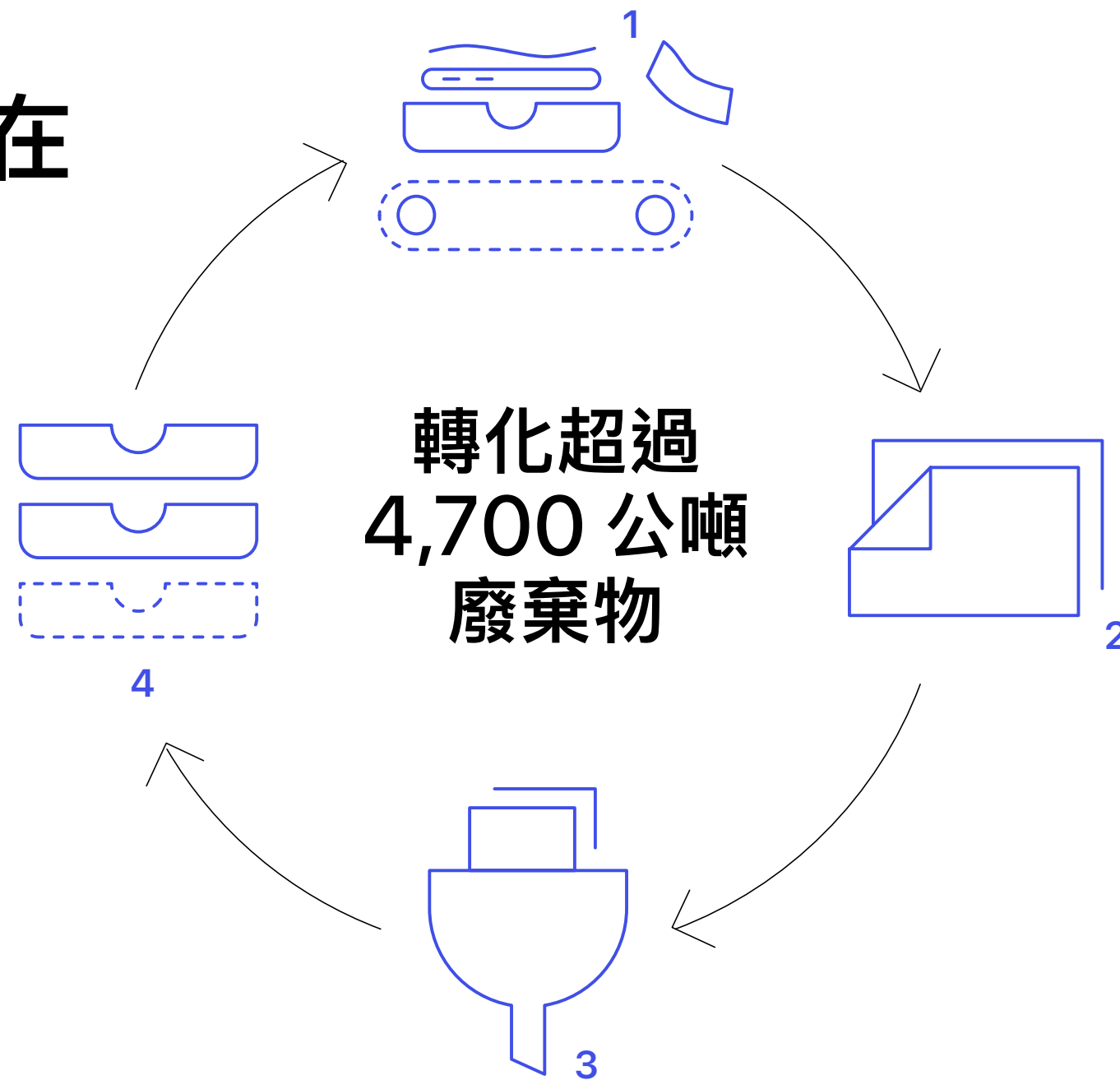
零組件離開組裝線

取下保護襯墊並送往掩埋場。

襯墊於掩埋場填埋處理

襯墊被運輸至掩埋場填埋,每年產生約 1,000 公噸的固體廢棄物。

現在



轉化超過
4,700 公噸
廢棄物

- 1 薄膜自襯墊分離,在組裝過程中用來保護零組件。
- 2 保護膜和襯墊皆可回收。
- 3 回收的襯墊可以製成可重複使用的托盤。
- 4 托盤用來在生產過程中運送零組件。

06 > 供應商表現與發展

我們的評估流程

了解評估結果

衡量供應商表現

推動進步

每年，我們都會評估供應商對我們《準則》和《標準》的遵守情況。雖然評估僅僅反映某段時間的概要，而且只是我們的工具之一，但它提供了我們了解供應商表現的重要途徑。

我們與供應商密切合作以推動持續進步，因為我們相信，如果找不到改善的方法，那代表我們還不夠努力。



生產線工程師·越南

我們的評估流程

我們會依據 Apple 的《準則》和《標準》評估供應商的表現，以推動改善勞工權益與人權、健康與安全、環境、管理系統以及道德等領域。評估是一項全面性且嚴格的流程，耗時取決於供應商的規模，可能只需一天或超過一個星期不等。

我們如何與供應商合作

如須進一步了解這些流程，請參閱 apple.com/tw/supplier-responsibility 的《我們如何與供應商合作》指南。

進行嚴格的評估

評估包括大量的文件審查、全面現場訪察，以及由獨立的第三方審查員與管理人員和員工面談。員工面談以員工的母語進行，並且沒有管理人員在場。評估後，會有相關人員與接受訪談的員工聯繫，確認他們未因與審查員談話而遭受任何報復行為。

在整個流程中，我們會評估 500 多項標準、確認合規性，並確認需要改進的地方。每一家接受評估的廠區會在三項評估類別中（勞工權益與人權、健康與安全、環境），以 100 分滿分制的標準進行評分，三項類別得分的平均值就是該廠區的年度綜合評分。

影響評估選擇的重要因素



這家供應商是否為新供應商？



供應商過往的評估表現如何？



供應商過去是否有重大違規或受到指控的紀錄？



供應商所在地位於何處？



供應商與 Apple 有多少業務往來？



是否有僱用外籍約聘員工？

年度評估以外的其他措施

每年我們還會進行突擊評估與突擊巡視，以回應指控或驗證違規補救行為是否已努力完成。2020 年，我們在未事先通知的情況下造訪供應商廠區，進行了超過 100 次突擊評估和調查。

採取有意義的改正行動

如果在評估過程中發現不合規的情況，我們會擬定改正行動計畫，並要求在 30、60 及 90 天時接受檢查。在流程中，我們的能力培育團隊會為供應商提供業界最佳實務與指導的相關培訓，幫助他們解決發現的問題，同時加強管理系統和相關實務，以防止問題再次發生。

更深入供應鏈進行評估

我們透過獨立的第三方審查員深入供應鏈更上游，評估負責加工處理 Apple 產品所需礦料的冶煉廠與精煉廠。主要礦料的冶煉廠與精煉廠必須根據年度評估結果，進行報告、評估並減少營運方面的風險。

如果在評估過程中發現不合規的情況，我們會擬定改正行動計畫，並要求在 30、60 及 90 天時接受檢查。

了解評估結果

在審查員審查供應商文件或檢查供應商廠區時，會查看是否有違反 Apple《準則》和《標準》的不合規行為。評估結果依嚴重程度分為三類：

- 行政不合規
- 違規
- 重大違規

我們如何定義重大違規

重大違規是最嚴重違反《Apple 供應商行為準則》的行為，Apple 會立即採取改正行動，並對供應商進行對應處理。

2020 年我們依據評估方案，發現了 9 起勞工權益、人權與環境方面的重大違規情事 (2019 年為 17 起違規)。其中包含 7 起工時或勞工資料造假、1 起廢水違規，以及 1 起氣體排放違規。

我們如何處理重大違規

我們透過各種不同管道收到潛在重大違規行為的舉報，其中包括消費者、利害關係人、供應商員工、媒體、非政府組織報告，以及 Apple 員工。一旦發現重大違規情事，我們便會通知供應商的執行長，並將供應商列入觀察名單。觀察期從 Apple 發現重大違規時開始，直到 Apple 認為供應商已完成所有改正行動時結束。列入觀察名單的結果包括 Apple 不再提供新專案與新業務，並中止與 Apple 的現有業務合作。自 2009 年以來，我們已指示從供應鏈中刪除 24 個製造供應商廠區和 153 家冶煉廠與精煉廠。

除立即解決重大違規行為外，供應商還必須改善管理系統，從根本解決引發違規行為的因素；同時採取各項持續性措施，以確保違規事件不再發生；並按照《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 的規定，為受影響的員工提供補救措施。

舉例而言，2020 年，一名 Apple 員工提出對某供應商廠區可能違反《準則》的疑慮。我們立即展開調查，並發現供應商在管理一個學生實習方案時違反我們的《準則》。供應商將參加方案的學生員工錯誤分類，並偽造文書以掩蓋違反 Apple《準則》的行為，其中包括讓學生上夜班和/或加班，並在某些情況下從事與他們主修科目無關的工作。我們將供應商列入觀察名單，中止提供新的 Apple 業務，直到他們完成所有必要的改正行動。隨後，我們迅速進行處理，確認不符合資格的學生安全返回各自的家和學校；而符合資格的學生則獲得適合的新合約，並確保所有涉及的學生都獲得直接的經濟補償。

《準則》中所述各種重大違規事例：

- 虐待
- 未足齡勞工
- 抵債勞工
- 強迫勞動
- 造假
- 報復
- 妨礙評估
- 賄賂
- 提供員工不安全或不健康的工作環境，並隨時可能導致重大風險，造成嚴重傷害、疾病、財產損壞或任何形式之損失
- 安全裝置失靈或損失控制系統受損，且沒有採取其他控制項目以防止嚴重事故
- 由於維護不當或蓄意規避，導致環境減排系統失效
- 缺少必要的環境許可或控制措施
- 使用違禁品
- 非法處理有害廢棄物

除立即解決重大違規行為外，供應商還必須改善管理系統，從根本解決引發違規行為的因素；同時採取各項持續性預防措施，以確保違規事件不再發生；並按照《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)的規定，為受影響的員工提供補救措施。

衡量供應商表現

每次審查皆以 100 分滿分制對供應商進行評估，這使我們能夠逐年比較供應商表現，從而察覺潛在風險，並在最需要的領域和時間點進行能力培育。這有利於評估能力培訓的成效，因為隨著供應商的發展，我們也需要調整改進支援供應商的方案、工具和培訓。

定義供應商表現

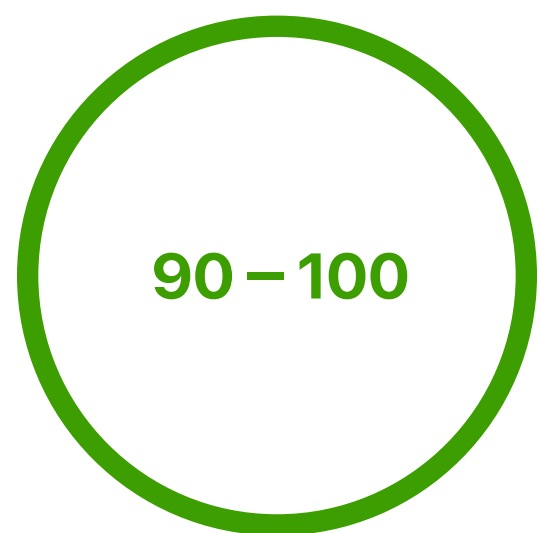
根據供應商的綜合評分，我們將供應商的表現分為三種類別。這些類別用來衡量在供應商的評估中發現問題的頻率和嚴重程度。

發現重大違規行為時，Apple 雖不會立即將供應商從供應鏈除名，但會因此更加密切監測供應商，確保他們改善系統等級，從根本解決問題。我們致力於與供應商攜手合作。如果確認供應商無法或不願達到我們的嚴格標準，就會面臨從我們供應鏈中除名的風險。

我們致力於與供應商攜手合作。如果確認供應商無法或不願達到我們的嚴格標準，就會面臨從我們供應鏈中除名的風險。

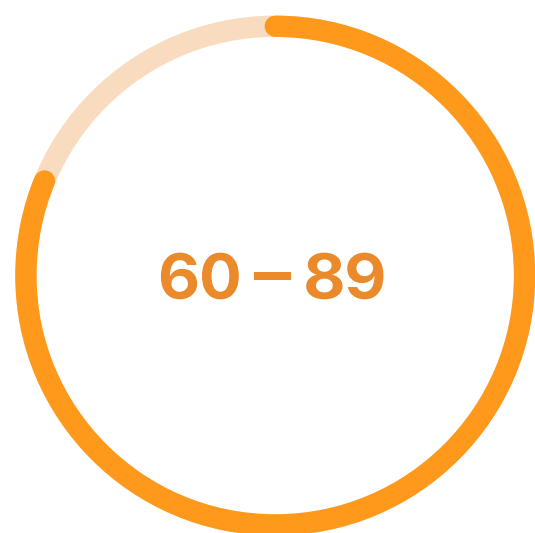
衡量供應商的表現與進步

為識別潛在風險，並確定供應商執行業務的成效，我們以 100 分滿分制追蹤每個供應商的表現，以反映評估中發現不合規行為的頻率和嚴重程度。



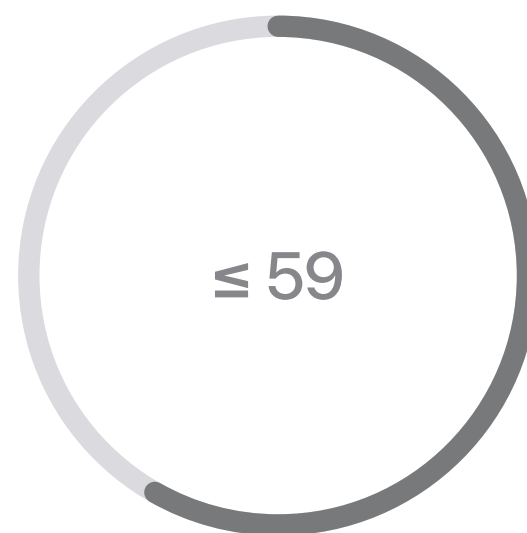
表現優良

- 成熟的管理系統與一致的執行成果
- 輕微、偶然的《準則》違規行為
- 評估中發現的問題數量通常是其他供應商的 50% 或更少



表現中等

- 通常具備一些管理系統，但可能不夠完善，或執行成果不一致
- 可能有嚴重、偶發違反《準則》的個案，及/或眾多輕微違規行為
- 評估中發現的問題數量為其他供應商的平均值



表現欠佳

- 管理系統嚴重不足或不存在
- 重大違規行為涉及《準則》的多項類別
- 評估中發現的問題數量通常為其他供應商的 2 倍

我們的評估結果按嚴重程度進行分類：



行政不合規

在政策、程序、培訓或溝通的相關問題。

行政不合規事例包括：

- 未完整保存紀錄。
- 政策或程序文件編製不確實。
- 政策相關培訓不足。



違規

表示不符合 Apple 的《標準》規範。

違規事例包括：

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



重大違規

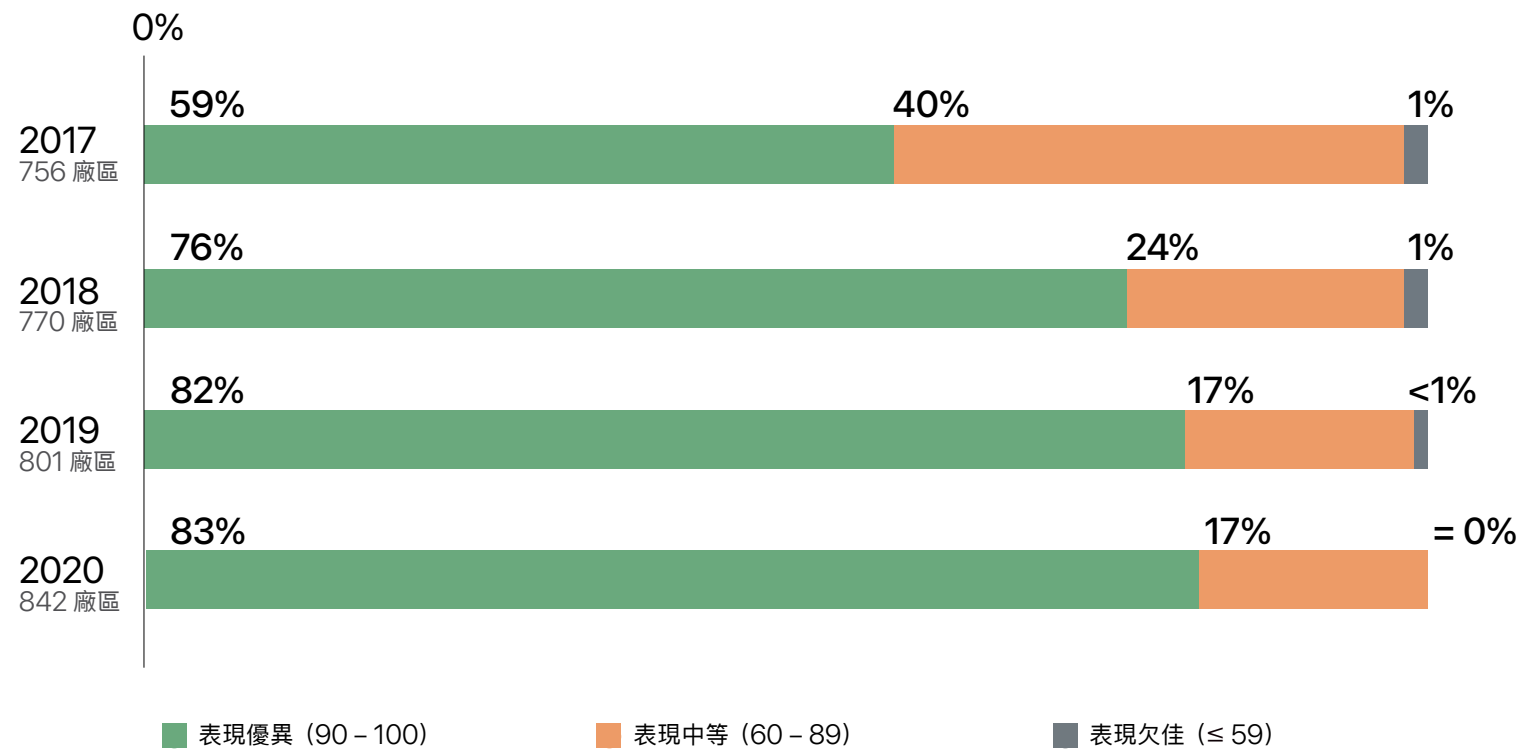
供應商必須立即補救重大違規行為。

除了立即解決違規事件，供應商還必須改善管理系統，從根本解決引發違規行為的因素。為了維護與我們的業務往來，供應商還必須採取各項持續性預防措施，以確保違規事件不再發生。

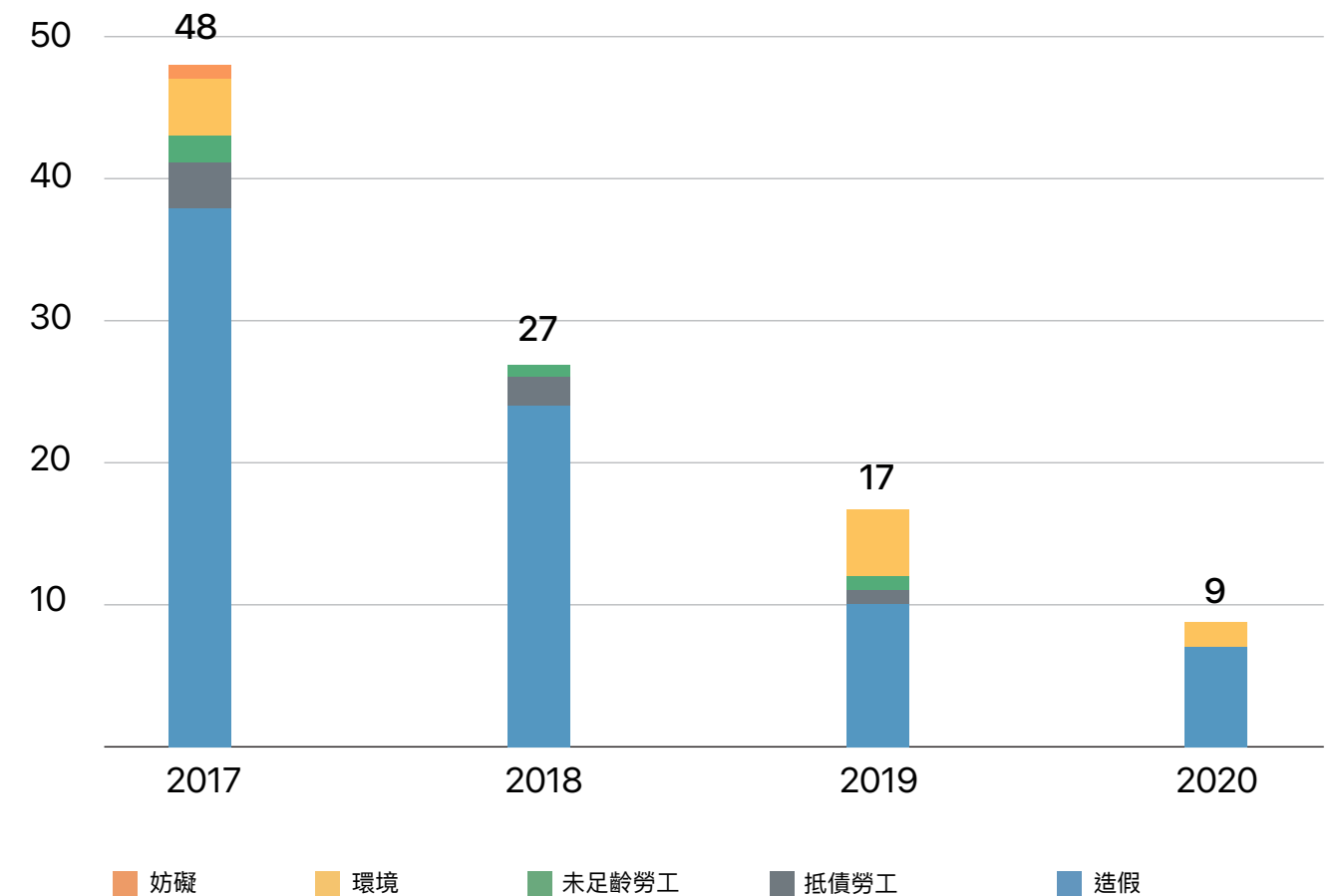
近年來的供應商表現

即使我們不斷提高標準，我們的供應商也能夠年復一年達成顯著的進步。我們在年度評估中看到了這樣的進步，在過去五年中，表現優異供應商的數量增長了超過 36 個百分點。我們也發現供應鏈最嚴重違反《Apple 供應商行為準則》的重大違規行為，正明顯地持續減少。

供應商逐年表現



近年來的重大違規數量



推動進步

透過我們的供應鏈保護人與地球這方面，我們持續致力於追求進步，並對供應商抱以同樣的期許。

提升供應商表現

透過持續互動與能力培育，我們持續推動供應商改進。2020 年，我們的供應商中有 83% 被評定為表現優異，表現優異的百分比在短短五年內提高了 36 個百分點。我們的目標，是在 2025 年提高到 90%。

為新供應商提供指導

我們於 2016 年推出先期訪視 (OBR) 程序，協助新的供應商快速掌握 Apple 的《準則》、《標準》與評估流程。我們會提供相關指導，協助新的供應商改善管理系統、提升他們的自我評估能力，以便能持續符合 Apple 《準則》和《標準》的要求。2020 年，共有 46 家供應商廠區獲選參與 OBR 流程。平均而言，參與 OBR 的供應商廠區的初次評估得分，比未參與的高出 63%。

842 次

2020 年進行的《Apple 供應商行為準則》供應商評估次數，與 2019 年的 801 次相較有所增加

83%

供應商廠區於 2020 年表現優異

促進能力培育

為了進步，我們會與供應商合作，確保他們擁有持續改進所需的各種工具和資源。能力培育是每項改正行動計畫的關鍵所在，因此 Apple 的專家們會協助供應商團隊改進其管理系統，以解決緊急問題並防止問題再次發生。

讓供應鏈的機器更安全

2020 年，我們的能力培育包括積極改善整個供應鏈中的機器安全性。我們首先為所有 Apple 供應商製作並實施問卷調查，以確定供應商在機器採購、機器安全簽核，以及安全工作程序三大主要領域的能力。我們會根據這些問卷調查的結果來分析供應商的風險表現，確定哪些供應商優先需要額外的支援和能力培訓。2021 年，將由專門領域專家為 78 個優先須要協助的供應商廠區，提供量身打造的現場或線上支援，以彌補不足，改善供應商的安全表現。

為供應商提供工具與資源

除了量身打造的能力培育方案外，我們也會提供平台、工具和資源來支援供應商。我們的 SupplierCare 平台為供應商提供了線上工具，可改進營運並改善新流程。供應商能透過該平台與我們合作，追蹤評估結果、制定評估結果的改正行動計畫，並參考最佳實務案例。

SupplierCare 提供自選的教育內容，以加強供應商

93%

2020 年工時合規率

對 Apple 的《準則》和《標準》的了解，並以最佳實務案例說明如何持續符合這些要求。過去三年中，我們為供應商開發了 38 項不同的線上自學工具，內容涵蓋一系列有關環境、健康與安全 (EHS)、勞工權益和人權的主題。2020 年，我們為超過 1,050 家供應商提供數位培訓內容。這些培訓和指導教材涵蓋多項管理主題，包括緊急洗眼台和淋浴間、化學品庫存、僱用合約，以及反騷擾與虐待。

合規之外繼續成長

隨著供應商逐漸發展成熟，並證明他們擁有穩健的自主管理系統時，我們可以協助供應商在合規之後繼續成長，更深入參與我們的方案，並將重心放在更積極的目標，例如提升員工滿意度。2019 年，我們開始向供應商員工進行匿名調查，以了解他們對工作的整體滿意度；2020 年，我們進一步在大中華地區、印度、愛爾蘭、英國、美國和越南的 135 個廠區，對超過 196,647 名員工進行調查。我們發現，表現優異的廠區員工平均有較高的工作滿意度。

07 > 其他資源

其他資源

遵守《聯合國工商企業
與人權指導原則》

《COVID-19 疫情期間
供應商健康與安全指南》

COVID-19 疫情期間
供應商問卷調查

《COVID-19 疫情期間
供應商勞工權益與人權指南》

其他資源

除了我們的年度進度報告外，Apple 也會透過其他年度政策、公開報告和資料揭露對外發布資訊。以下是相關公開資料的簡介。

- **《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》**
《Apple 供應商行為準則》概述了 Apple 對供應商在落實勞工權益與人權、健康與安全、環境保護、道德以及管理措施等要求；《Apple 供應商責任標準》則進一步說明 Apple 的其他各項要求。Apple 供應商必須達到《標準》的各項指標，才符合《Apple 供應商行為準則》的要求。
→ [《Apple 供應商行為準則》](#) 和 [《Apple 供應商責任標準》](#)
- **Apple 的人權政策**
我們的人權政策以多項國際認可的標準為基礎，包含《聯合國國際人權法典》、《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》，以及《聯合國工商企業與人權指導原則》，並規範我們如何對待顧客和團隊、業務合作夥伴，以及供應鏈每環節的工作人員。
→ [人權政策](#)
- **《管制物質規範》**
《管制物質規範》詳列嚴禁在 Apple 產品或製造過程中使用的物質。
→ [《管制物質列表》](#)
- **企業環境健康與安全政策**
Apple 承諾保護員工、顧客以及我們在全球各地營運社區的環境、健康及安全。
→ 政策相關內容包含在《環境進度報告》中，可於 apple.com/tw/environment 上查閱。
- **《環境進度報告》**
我們每年都會以詳盡的資訊發布報告，說明我們所做的努力、量測整體環境足跡的方式，以及過去一年所取得的進展。
→ [Apple 的《環境進度報告》](#) 可於 apple.com/tw/environment 上查閱。

- **《產品環保報告》**
當 Apple 推出主要產品時，會同時發布《產品環保報告》，提供與該產品整個生命週期影響相關的環保資訊。
→ [《產品環保報告》](#) 可於 apple.com/tw/environment 上查閱。
- **《原物料影響分析檔案》**
這份文件詳述我們如何根據環境、社會與供應等影響，對產品中的物料排列優先處理順序。物料的優先處理列表說明了最先過渡至回收或再生材料的物料，有助推動我們達成在產品中使用 100% 回收或再生物料的目標。
→ [《原物料影響分析檔案》](#)
- **《供應商名單》**
《供應商名單》列出了參與產品製造的 Apple 供應商，佔 2020 年 Apple 總採購額的 98% 或更多。
→ [《供應商名單》](#)
- **《衝突礦產報告》**
《衝突礦產報告》是我們根據《Dodd-Frank 法案》第 1502 條規定，向美國證券交易委員會提交自特定國家採購錫、鎢、鉭、鋰和金等礦產的相關資訊文件。
→ [《衝突礦產報告》](#)
- **《冶煉廠與精煉廠名單》**
《冶煉廠與精煉廠名單》中包括了我們供應鏈中的錫、鎢、鉭、金和鈷冶煉廠與精煉廠。
→ [《冶煉廠與精煉廠名單》](#)
- **《打擊人口販賣及奴役行為的努力》**
本報告符合美國《2010 年加州供應鏈透明度法案》、《2015 年英國現代奴役法案》和《2018 年澳洲聯邦現代奴役法案》的披露要求。
→ [《打擊人口販賣報告及奴役行為的努力》](#)

與《聯合國工商企業與人權指導原則》保持一致

我們在識別、減少、防止及補救人權風險方面所做的努力，皆按照《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 中規定的工商企業與人權盡職調查程序。

政策承諾

我們堅決承諾，致力於遵照《聯合國國際人權法典》和《國際勞工組織關於工作中基本原則和權利宣言》的規定，在商業運作中尊重國際公認的人權。

我們依據《聯合國工商企業與人權指導原則》進行人權盡職調查，識別並努力降低風險。我們也尋求補救糾正不良影響、追蹤及衡量進度，並報告結果。為了與UNGPs 一致，我們會在國家法律和國際人權標準有出入時，遵循更高的標準；若兩者衝突，我們既會尊重國家法律，同時力求尊重國際公認的人權原則。

2020 年，我們發布了 Apple 的人權政策，規範我們如何對待公司相關的所有人，包括顧客、Apple 員工、業務合作夥伴，以及供應鏈每環節的工作人員。我們的董事會已代表 Apple 採納這項政策，並負責監督及定期審查政策內容。Apple 資深副總裁兼法律總顧問將會監督 Apple 這項政策的實施情況，並向董事會及其成員報告我們的進展和重大問題。

貫徹尊重人權

Apple 董事會負責日常監督首席執行長和其他資深管理層的勝任能力和道德規範。許多跨職能團隊負責進行人權盡職調查，包括但不限於法律和全球安全、商業準則，以及環境與供應鏈創新 (ESCI) 團隊。ESCI 團隊隸屬於 Apple 的全球營運組織，負責協調 Apple 整個供應鏈與人權相關的活動。

2005 年，我們制定了《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》(分別簡稱為《準則》和《標準》)，以詳細闡明我們在人權相關議題上對供應商的要求。此後，我們每年收集利害關係人的意見回饋，以及不斷更新的法律規範和最佳實務作法，以確保 Apple 的《準則》和《標準》能符合國際最新認可的人權標準。

為衡量我們遵守人權標準的能力，其中一種方式是根據 Apple 的《準則》和《標準》來評估供應商，藉此在勞工權益與人權、健康與安全、環境、道德和管理系統方面推動改進。

要維持安全、健康且充滿尊重的職場環境，員工必須知道並能夠行使他們的權利。因此，我們要求所有供應商對其員工提供有關自身權益的培訓。供應商員工須參加新進員工入職培訓，內容涵蓋國際勞工標準、當地勞動法，以及《準則》與《標準》要求的勞工權益與人權保護等。培訓主題包括工時與加班政策、申訴機制與熱線、我們對於報復行為的零容忍政策，以及職業健康與安全標準。透過我們的負責任採購方案，我們更深入供應鏈上游，與合作夥伴一同提升職場權益意識。

識別主要的人權風險

首先，我們要識別全球供應鏈中的風險，然後透過改進政策和策略，並提升與供應商攜手合作的能力來消除風險。我們在識別、減少、防止及補救人權風險方面所做的努力，符合 UNGPs 中規定的工商企業與人權盡職調查程序。

首先，我們透過健全的評估流程，並參與行業級別的第三方審查，識別主要的人權風險。Apple 會根據多項因素挑選評估的供應商，包括過往審查表現、製造程序風險和計畫支出項目。

我們還會透過自己的風險分析，以及與關鍵權利人、利益相關者及合作夥伴共同維護的管道，識別主要的人權風險。這些管道包括供應商員工訪談及調查，與人權、勞工及環境專家進行諮詢，就特定或新興人權主題召開專家小組討論，聯合國與政府的勞工與人權報告及諮詢，媒體報導，供應商評估結果，與供應商管理團隊進行討論，以及透過我們全球合作夥伴收到的相關報告。

除了我們自己內部的監視外，識別可能風險的報告也來自民間社會組織、新聞媒體、供應鏈員工或供應鏈社區中的人員、當地舉報機制及第三方熱線，以及透過我

們直接向所有供應商員工、Apple 員工和一般大眾提供的匯報機制。這些報告可以採用任何語言，並可匿名提供給我們。

以下列舉在供應鏈中與 ILO《核心公約》相關的「主要人權風險」範例，是根據供應商的評估、深入供應鏈上游的盡職調查、我們行業內的努力以及公開報告的結論。每項風險均依照 Apple 的《準則》和《標準》處理：

- 歧視
- 結社自由與勞資談判
- 非自願勞工與人口販賣
- 未足齡勞工

2020 年，我們發布了 Apple 的人權政策，規範我們如何對待公司相關的所有人，包括顧客、Apple 員工、業務合作夥伴，以及供應鏈每個環節的工作人員。

管理主要人權問題

供應商營運必須遵循《Apple 供應商行為準則》，並完全遵守所有適用的法律和法規。《準則》是《標準》的補充內容，針對 Apple 的各項要求提供進一步說明。我們的供應商必須達到《標準》的各項內容，才算符合《準則》的要求。

我們要求所有供應商對其員工提供有關自身權益的培訓。供應商員工能挺身舉報而無須擔心遭受報復，這是各項勞工權益與人權的基礎。Apple 的《準則》和《標準》符合 ILO 的基本公約，包括有關結社自由與勞資談判權利的標準。即使當地法律限制結社自由與勞資談判權利，我們也禁止供應商妨礙員工採取其他合法手段來進行結社，與雇主進行個別和集體交涉，且不得干擾、歧視、報復或騷擾員工。

評估影響、整合調查結果並採取行動

我們會根據《準則》和《標準》評估供應商的表現，藉此在勞工權益與人權、健康與安全、環境、道德和管理系統方面推動改進。評估是一項會花費數天時間的全面性流程，需要在供應商廠區進行現場檢查、審查文件，並完成員工和管理人員訪談。我們會根據 500 多項標準評估供應商、驗證合規性，並確認需要改進的地方。每一家接受評估的廠區會在三項評估類別中（勞工權益與人權、健康與安全、環境），以 100 分滿分制的標準進行評分，三項類別得分的平均值就是該廠區的年度綜合評分。

若要取得進展，必須採行強大有效的作業程序來確保供應商善盡職責，一旦發現違規行為時能立即處理，

並驗證是否落實改進。我們將這些程序稱為改正行動計畫和改正行動驗證。

如果在評估過程中發現不合規的情況，我們會擬定改正行動計畫，並要求在 30、60 及 90 天時接受檢查。在流程中，我們的能力培育團隊會為供應商提供業界最佳實務與指導的相關培訓，幫助他們解決發現的任何問題，同時加強管理系統和相關實務，以防止問題再次發生。

我們透過改進政策和策略，並與供應商合作進行能力培育，以識別並降低供應鏈中的風險。我們會將調查結果和經驗納入 Apple《準則》和《標準》的年度更新中。

追蹤進度

我們會追蹤及衡量各領域的表現，並應用經驗來不斷改進。我們以多種方式公開報告我們的表現，包括年度進度報告、我們企業和供應鏈的《打擊人口販賣及奴役行為的努力》以及《衝突礦物揭露》。此外，我們還會在年度進度報告中公布違反《準則》的度量表。

利害關係人交流

Apple 致力於與我們供應鏈之外的利害關係人合作，以推動整個業界的革新。為此，我們會與行業協會、民間社會組織、學者、聯合國機構和政府交流，以分享我們的進展並推廣最佳實務。我們也會定期召開利害關係人圓桌會議和專家小組會議，借鑒他人的觀點，並尋求關於我們方案的重要回饋意見。

2020 年，我們開始探索新的數位勞工權益工具，利用行為學習和資料分析，增加與權利人的交流，並在整個供應鏈中更深入聆聽員工心聲，同時保護其隱私和匿名性。我們也測試數位職場對話平台，以改善供應商管理人員對員工申訴的回應速度，並讓員工即時且透明地了解申訴解決過程的相關資訊。

Apple 的《準則》和《標準》領先業界，其闡明我們全球供應鏈中主要人權風險的範例。

補救流程範例

以下介紹我們努力識別並解決的《Apple 供應商行為準則》違規情事，包括抵債勞工、違反工時和未足齡勞工：

對抵債勞工的防範與補救措施

Apple 對於抵債勞工採取零容忍態度。因此，我們在 2015 年以超越國際公認的勞工標準，在整個供應鏈中強制實行零招聘費用政策。

我們對於勞工招聘費用的補救程序是要求直接補救，供應商須向員工退還僱用過程中所支付的任何費用。如發現任何招聘費用情事，我們會通知其執行長，將該供應商列入觀察名單，並要求他們提交退款計畫供 Apple 核准。一旦核准後，供應商將直接退還員工所有已支付的費用，並由第三方審查員確認退款狀況。自 2008 年以來，我們的供應商已退還 3,240 萬美元招聘費用給 36,980 名員工。

監督工時

適當的休息與休閒時間，對於安全及健康的工作環境至關重要。我們將評估工時列為評估的一部分，並視需要實施改正行動計畫。如果發現員工工時造假，我們會將該供應商列入觀察名單，並通知其執行長。然後我們會徹底審查供應商的道德政策和管理制度，以找出根本原因。我們還要求供應商必須接受額外審查，以確保改正後的政策確實實施，防止未來再次發生違規情事。此外，如果員工工時不正確，供應商必須修正所有紀錄，以反映確實的工作時數。

對未足齡勞工的防範與補救措施

僱用未足齡勞工為《準則》中的重大違規情事，如果發現僱用未足齡勞工，我們將委任專門的第三方評估員進行深入調查，供應商必須立即且安全地將未足齡人員送回家，同時為他們及其監護人提供教育機會。供應商必須支付所有學費和教育費用，並繼續支付該個人在供應商廠區應得的工資，直到該個人達到法定工作年齡為止。我們也會後續追蹤，確認他們無論在學校或家裡都能獲得妥善照料。一旦這些人達到法定工作年齡，供應商也必須提供個別的就業機會。

過去十年來，與年齡相關的違規事件明顯降低，可見我們的努力在這方面獲得重大進展。2019 年，我們發現一起未足齡勞工案件；2020 年，我們的供應鏈中沒有發現與未足齡勞工相關的供應商違規行為。

如發現任何抵債勞工情事，我們會通知其執行長，將該供應商列入觀察名單，並要求他們提交退款計畫供 Apple 核准。

《COVID-19 疫情期間供應商健康與安全指南》

健康，始終為優先考量。

在我們的 2020 年《供應商責任報告》中，營運資深副總裁 Sabih Khan 說過這樣一段話：

「當全球人們持續面臨 COVID-19 帶來的眾多挑戰之際，我們也體認到保護地球，確保人人皆能享有尊嚴、受到尊重的重要性，這些價值觀正是我們做出每個決定的依據。」

除了 COVID-19 的挑戰，我們的營運仍面臨其他健康和安全風險。考慮到這一點，我們想與你分享以下項目：

根據供應商責任評估與 COVID-19 疫情期間的事件和調查結果，我們製作了有關健康與安全主題的培訓影片和培訓重點單頁。

- 職業健康與安全管理
- 緊急事故應變整備
- 機器安全

在此提醒《Apple 供應商責任標準》中，關於 COVID-19 疫情的最新健康和安全規定。章節包括：

- 職業健康與安全管理
- 緊急事故應變整備
- 突發事故管理
- 宿舍與餐飲
- 管理系統

如有疑問，可透過 SupplierCare 上的 Ask Apple 查詢。

培訓影片

職業健康與安全管理

- 人因工程危害
- 化學品存放安全
- 有害廢棄物存放

緊急事故應變整備

- 緊急出口與逃生通道
- 洗眼器與淋浴間

機器安全

- 機器防護安全
- 上鎖掛牌 (LOTO) 意識
- 機器人安全

此處概述的指南，並非針對疾病或其他狀況的診斷或治療的用途而設計，並且不構成醫學建議。規劃全面的業務恢復計畫以及針對特定地點的計畫時，應諮詢包括醫療專業人員等各領域專家的意見。計畫應根據適用法律、衛生權責機構和業務執行地之司法管轄區的指示，並視需要進行籌備與修訂。

相關規定

職業健康與安全

- 2.1. 風險評估

供應商應建立流程，以識別並記錄可預見的職業健康與安全危害。可預見的危害包括但不限於：物理、化學和生物危害。識別危害的來源或工具包括：流程圖、物料庫存、設備列表、工作列表、員工報告、檢查結果、過往事件紀錄等。

- 10. 個人防護裝備 (PPE)

應配備適當的 PPE 給工作現場所有可能受到職業危害的人員。請根據適用法規及/或依照物質安全資料表 (MSDS)/風險評估結果的建議提供 PPE。所有員工都必須接受正確使用 PPE 的培訓。

- 13. 培訓與宣導

供應商應實施職業健康與安全培訓管理系統，並依照法規要求、行業標準和 Apple 的《標準》來制訂策略與執行計畫。職業健康與安全主題應基於法規要求，並以執行的作業類型為基礎。

供應商應以一種或多種語言為員工提供適當的職場健康與安全培訓，讓所有員工都能理解培訓內容。

廠區內應明確張貼健康與安全的相關資訊。

- 1.1. 緊急情況

供應商應根據其生產程序、化學品消耗、工具操作，以及當地的地理、地質和氣象條件，識別並評估發生各種類型緊急情況的可能性。緊急情況可能包括火災、爆炸、洪水、化學品洩漏、停電和自然災害。

- 1.2. 緊急應變計畫

根據潛在的緊急情況，供應商應制定書面的緊急應變計畫，以因應可預見的緊急情況。

突發事故管理

- 4.2. 向 Apple 報告

供應商應在事件發生後 24 小時內，向 Apple 報告任何死亡或其他公共安全事件 (例如多人嚴重受傷)。

宿舍與餐飲

- 1.1. 設施

宿舍設施應確保安全，並應遵守適用法律與法規。宿舍設施應取得所有健康、安全和保全的相關及必要許可證，包括消防和環境衛生，以及電氣、機械和結構安全。

管理系統

- 3. 定期評估

供應商應定期評估自身及其承包商和下游供應商的設施和營運狀況，以確保遵守適用法律與法規以及《準則》和《標準》。評估應至少每年進行一次。

COVID-19 疫情期間供應商問卷調查

健康，始終為優先考量。

在我們的 2020 年《供應商責任報告》中，營運資深副總裁 Sabih Khan 說過這樣一段話：

「當全球人們持續面臨 COVID-19 帶來的眾多挑戰之際，我們也體認到保護地球，確保人人皆能享有尊嚴、受到尊重的重要性，這些價值觀正是我們做出每個決定的依據。」

考慮到這一點，我們將透過 SupplierCare 進行全年的 COVID-19 相關內容發布。

我們也希望更加了解你在整個 COVID-19 疫情期間制定及執行的實際做法，因此我們根據供應鏈中已知的各種工具和作法，整理出一份 COVID-19 問卷調查。

此調查可指導你評估自身對疫情的應變能力，並與我們分享你所實施的任何可能讓其他人受惠的做法。

本問卷調查共有兩個部分，以下為第一部分。第二部分是透過 SupplierCare 通知後續追蹤，讓你有機會說明你們

已經實施，但我們調查中可能遺漏的流程，或與我們分享你的最佳實務範例。第二部分是開放式的文本表單，你可以分享更多詳細資訊。

我們建議你準備好所有資訊後，再將答案輸入 SupplierCare。系統沒有保存功能，所以你需要一次性完成問卷調查並提交。

宣導溝通

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 已告知員工，如果他們或他們的任何密切接觸者出現 COVID-19 症狀，或收到確診陽性檢測結果，則不可前往工作場所工作
- 向員工宣導 COVID-19 的相關危害，以及在工作場所防止或降低接觸可能性的做法
- 透過海報/電子郵件/宣傳物，提醒員工注意個人衛生、使用個人防護裝備、保持身體距離和通報事件
- 提供分享關於個人衛生、個人防護裝備、身體距離與事件通報等教育資源的各種電子平台
 - 行動裝置：公司 App
 - 行動裝置：公司社群媒體帳號，例如 Line、WeChat、Twitter、Facebook、Instagram
 - 行動裝置：公司內部網站
- 員工可透過一套機制向人資或醫療團隊提供意見回饋、表達疑慮，和/或請求支援
- 員工可透過某些平台提出疑慮/問題，並尋求 COVID-19 的相關諮詢
 - 行動裝置：公司 App
 - 行動裝置：公司社群媒體帳號，例如 Line、WeChat、Twitter、Facebook、Instagram
 - 行動裝置：公司內部網站

團隊組織

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 指定並訓練應變小組或人員，負責規劃及監控 COVID-19 相關措施的現場執行情況
- 指定評估/觀察小組或人員，負責評估員工落實 COVID-19 相關措施的現場執行情況
- 建立正式流程或緊急應變小組，在通報有疑慮/症狀病例時回應員工
- 無相關措施

到班程序與個人防護裝備 (PPE)

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 訂有上下班通勤的相關規則/限制/程序
- 盡量避免或限制員工搭乘大眾運輸工具
- 在廠區內搭乘交通工具 (公車、廂型車、接駁車) 時須佩戴口罩。
- 確定高風險人群 (罹患重症的風險高於其他人)，並為他們提供便利設施
- 實施現場預先篩檢自我聲明流程 (COVID-19 檢測出現疑似症狀或確診病例)
- 進入工作場所前進行手動體溫檢測
- 進入工作場所前進行自動體溫檢測
- 提供指定隔離區安置任何疑似或確診 COVID-19 病例

是

- 要求所有人佩戴口罩
COVID-19 疫情期間，要求所有人或特定工作場所的人員佩戴口罩
- 要求部分人員戴著手套，以防止傳染擴散
- 提供清潔人員適當的 PPE，以避免長時間接觸消毒劑和化學清潔劑
- 建立一套系統來追蹤 COVID-19 必備 PPE 的庫存，並持續補充相關物資
- 指導員工正確使用及棄置 PPE 的方法
- 提供專用垃圾桶，用於棄置 COVID-19 相關 PPE
- 實行「訪客禁止入內」政策
- 工作場所僅允許必要工作人員進出
- 無相關措施

保持身體距離

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 在可能的情況下，規劃工作區域，確保員工的社交距離符合當地的身體距離規定
- 在無法符合保持身體距離規定的工作場所設置分隔板
- 針對大型會議室、會議室和培訓室等公共空間制定保持身體距離的規定
- 在餐廳等人員密集區域最大限度保持身體距離
- 各區均設有保持身體距離的提醒標誌
- 無相關措施

洗手與個人衛生

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 訂定洗手規定
- 為所有員工提供肥皂和/或酒精消毒劑
- 提供一次性毛巾 (擦手紙) 用於擦乾雙手
- 建立一套系統來追蹤肥皂、消毒劑和一次性毛巾 (擦手紙) 的庫存，並持續補充相關物資
- 無相關措施

食品安全

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 餐飲服務員工須遵循相同的規定，包括體溫檢測和佩戴口罩
- 向員工宣導不共享食物、水壺或個人咖啡杯/茶杯的規定
- 限制或取消自助餐服務
- 供餐改為提供預先包裝好的食品
- 重新規劃餐廳/餐飲部，以確保身體距離
- 無相關措施

清潔與通風

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 增加每個區域工作場所的消毒和清潔
- 增加公共區域、會議室、餐飲部、餐廳、宿舍、接駁車和廁所的消毒和清潔工作
- 監控空氣循環系統，確保其處於良好的運作狀態，並符合當地法律、法規和細則的標準
- 監控通風系統，確保其處於良好的運作狀態，並根據製造商的建議進行維護
- 在可能的情況下，開窗進行自然通風，增加新鮮空氣流動
- 增加機械通風系統吸入的新鮮空氣
- 車輛內使用新鮮空氣通風模式，並確保密閉空間內不進行空氣再循環
- 無相關措施

通報

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 制定通報程序，在檢測到確診病例後，向員工告知相關訊息
- 制定管理及通報 COVID-19 的上報程序
- 制定通報程序，向 Apple 現場及 Apple 供應商責任 (SR) 直接負責人 (DRI) 匯報任何 COVID-19 病例
- 根據政府法律和法規制定通報程序
- 無相關措施

工時與上班時間

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 錯開各班次開始和結束時間
- 錯開各班次休息時間
- 安排某些部門員工居家工作
- 提供某些部門的員工彈性工作時間/工作安排
- 無相關措施

宿舍

對於所有相符的描述，請選擇「是」。如有未列出的其他做法，請在下方進行說明或提供更多詳細資訊：

是

- 僅限住宿者出入
- 減少住宿人數
- 限制社交活動並鼓勵保持社交距離
- 制定隔離流程，將 COVID-19 檢測陽性者與其他他人分開居住
- 由於目前宿舍的空間限制，已明確其他住宿選項
- 無相關措施

《COVID-19 疫情期間勞工權益與人權指南》

在 Apple，健康始終為優先考量。在 COVID-19 疫情期間，我們做出的每個決定和每項計畫，都會優先考量我們員工、供應商員工和顧客的健康與安全。我們仍然致力維護尊重人權的最高標準，包括員工有權在安全、健康的環境中工作。

如今，我們為所有 Apple 供應商發出提醒，重申一些平時就必須遵守的主要勞工和人權要求，這些規定在此非常時期更顯重要。完整的《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》可於

apple.com/tw/supplier-responsibility 上查閱。

遵守《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》

我們要求供應商遵循《Apple 供應商行為準則》(簡稱《準則》) 和《Apple 供應商責任標準》(簡稱《標準》) 內適用的原則和要求營運，並完全遵守所有適用的法律和規定。供應商必須執行更嚴格的盡職調查，確保所有員工在這段時間內受到保護，特別是那些 (因 Covid-19 疫情影響) 而更弱勢的員工，包括移工、未成年和學生勞工，以及有健康顧慮的員工。正如《準則》的所有其他規定，供應商無論何時都須遵守禁止歧視、騷擾和虐待的規定。必須執行更嚴格盡職調查的措施包括：

防範非自願勞工：供應商應確保所有工作皆屬自願完成。供應商不得販賣人口，不得利用任何形式的奴隸、強迫、抵債、契約或監獄勞工。

證件扣留：供應商不得扣留員工原始由政府簽發的身分證件和旅行證件。員工應始終持有本人的護照和其他身分文件。

招聘費用和成本：不得要求員工向雇主或仲介支付招聘費用，或其他類似費用以獲得工作。一經發現這些費用是由員工支付，則應將這些費用退還給員工。須向員工免費提供所有個人防護裝備 (PPE)、口罩、手套及呼吸器。

第三方勞僱仲介 (TPEA) 盡職調查

- 供應商應識別、評估，以及降低相關風險，並遵守適用的法律和規定，以及本《標準》中規定的 TPEA 管理要求。
- 供應商應確保 TPEA 為其經營的所有營運取得了有效和適用的執照、證書和許可證明。

歸國：供應商應負責支付每名外籍約聘員工的歸國費用。

工時和加班：每週工作時間應限制在 60 小時內 (包括加班)，而且每七天必須至少有一天的休息。供應商須遵守有關工時和休息天數的所有適用法律與法規，且所有超時工作必須為自願加班。供應商應確保所有員工有權拒絕加班。

- 在緊急或特殊情況下，可允許超過每週 60 小時工作時間和/或每七天含一天休息的要求。供應商應將已符合緊急或特殊情況標準的情況記錄存檔，並在 Apple 要求時立即提供這些文件。
- 供應商在行使緊急情況規定前必須通知 Apple。在緊急或特殊情況中止後，供應商應立即恢復到 60 小時和休息日的要求。緊急或特殊情況期間如果未達到休息日的要求，情況結束後供應商應立即讓員工享有一個休息日。

薪資與福利：供應商應至少支付最低薪資，並提供任何法律和/或合約要求的福利。供應商應按法定費率補償員工加班費。供應商應達到有關薪資和福利的所有法規要求，包括準時支付準確的薪資，且不得將扣減薪資做為懲戒手段。臨時和外包勞工的任何運用，均應遵守當地法律的限制。

- 病假：供應商應根據適用的法律和法規向員工提供法定福利。

醫療監測：供應商應建立職業健康監測系統，識別經常暴露於職業危害的員工、工作場所和在這些場所的工作時數，以及任務前、中、後期與緊急情況發生後的醫療監測紀錄。這套系統應符合當地法規的要求；醫療監督結果應在受測員工要求時提供；禁止供應商根據醫療監測結果終止與員工的勞動契約。

行動自由：供應商不得對員工於工作場所內或進出公司提供之相關設施進行不合理的行動與進出限制，除非出於員工安全防護考量。這些限制必須以員工理解的語言明確傳達。

結社自由與勞資談判：在員工依個人意願，成立或加入/不加入組織，以及進行勞資談判的權利方面，我們的《準則》和《標準》都明確闡述了我們對供應商的要求，包括要求供應商制定有關結社自由的書面政策、落實申訴機制，並出於善意進行談判，同時遵守任何已簽訂之勞資談判協議的條款。即使當地法律限制結社自由與勞資談判權利，我們也禁止供應商妨礙員工採取其他合法手段來進行結社、與雇主進行個別和集體交涉，且不得因此干擾、歧視、報復或騷擾員工。

申訴機制：供應商應確保員工能使用有效的申訴機制，並應促進管理階層與員工之間的公開交流。所有案件必須進行調查、嚴格保密，並確保申訴員工不受任何形式的報復行為。所有經過核實確認的案件，必須採取改正措施。

- 任何在職員工或將入職員工真誠地向主管、管理階層提出任何問題、建議、抱怨、申訴，或以任

何方式參與或處理調查時，都不該遭受解僱、歧視、騷擾、列入黑名單、恐嚇、報復或承受其他影響僱傭關係的待遇。

- 供應商應設置流程，將員工就問題而進行的對話記錄存檔，包括申訴機制的設計和功能，以及員工提出的具體申訴。

國際組織提供的指導建議：

多個國際組織已大量提供有關企業在 COVID-19 疫情期間如何營運的指導建議。以下摘要了指導建議中涵蓋的一些重點。這些組織提供的指導建議詳情，可透過下一頁列出的連結查詢。

- 反歧視¹：採取措施，預防和解決與移工和 COVID-19 相關的歧視、仇外心理和/或排斥情況。其中包括為員工提供額外培訓和提升該方面的認識，以減少與病毒相關的污名化現象。
- 休假權益²和特殊工作安排

病假權利：感染 COVID-19 的員工在無法工作的期間應享有帶薪病假或疾病津貼，以補償他們承受收入中斷的困境。如果一個負有家庭責任的員工，家中有受撫養子女或者直系親屬需要其照顧，則員工在家庭成員患病時應當獲准休假，正如《關於身負家庭責任員工的提議》(1981 年，第 165 號) 中所提出的建議。

因隔離缺勤：因隔離或接受預防性或治療性醫療而缺勤以致薪資遭暫停發放的員工，應獲得 (與疾病相關) 現金補貼。依據《關於醫療護理和疾病津貼的提議》(1969 年，第 134 號)。

- 勞工招聘：供應商必須透過從前合作過且經過

驗證的勞務仲介作為勞動力來源。這在當前限制人員流動的情況下尤其重要，因為無良的招募人員可能會試圖規避這些措施，導致求職者和移民面臨更大的風險。

- 在減員和裁員方面，雇主必須履行相關法律和法規規定的義務，包括有關通知期和補償金的法規要求。對於移工，相關要求可能規定雇主有責任協助員工返鄉。

¹ COVID-19：為雇主與企業而設的指引 – 在當前健康危機之下，加強對移工的保障。https://iris.iom.int/sites/default/files/IOM-COVID%2019_Employer_Guidance_V1.pdf

² COVID-19：保護員工、ILO 標準與 COVID-19 (新型冠狀病毒) https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_739937/lang--en/index.htm

與移工有關的指導建議：**與移工的溝通**

- 雇主應採取更多措施，以移工的主要語言向他們確切傳達所有健康與安全的相關訊息。對於由第三方僱用的現場員工，雇主應建立並保持與相關業務合作夥伴暢通的溝通管道，從而做出有力且協調一致的回應。
- 在必要時，可重新安排以減少共享同一房間的員工數量和/或調整用餐時間表、淋浴間和廁所的使用時間，來限制或錯開公共設施的使用，以符合當地準則。
- 供應商還應確保員工在宿舍有暢通無阻的網際網路服務，以便與家人保持定期聯繫。

疫情期間移工的返鄉：

- 如果涉及到移工的返鄉，須進行安排並支付前往原籍國家或地區的所有相關旅行費用。
- 根據現有契約義務與勞工招聘人員進行協調，並酌情尋求民間社會組織的支援。
- 說明在旅行期間和之後的相關安全規則（例如，抵達時的強制隔離），並告知移工他們不會因離開工作崗位而受到懲罰。
- 為移工提供旅途中使用的衛生用品。

如有其他疑問，請透過 SupplierCare 使用「Ask Apple」或與你的 Apple 業務聯絡人聯繫。

其他資源

如須獲取更多有關本指導建議所涉主題的參考資料和詳細資訊，請參閱下列來自各頂尖組織和行業專家的相關資料。

國際移民組織 (IOM)

[COVID-19：為雇主與企業而設的指引 – 在當前健康危機之下，加強對移工的保障](#)

國際勞工組織 (ILO)

[COVID-19：保護員工，ILO 標準和 COVID-19 \(新型冠狀病毒\)](#)

企業社會責任組織 (BSR)

[快速人權問題盡職調查](#)

聯合國開發計劃署 (UNDP)

[人權盡職調查和 COVID-19：企業快速自我評估](#)

[因應 COVID-19，以人權為本的國家社會經濟對策查核表](#)

聯合國全球盟約 (UNGC)

[攜手企業，共同對抗 COVID-19](#)

[COVID-19 疫情期間企業指南](#)

經濟合作暨發展組織 (OECD)

[COVID-19 相關資源](#)

負責任商業聯盟 (RBA)

[COVID-19 相關資源](#)

人權與商業研究所 (IHRB)

[在 COVID-19 疫情時代如何尊重權利](#)

Shift

[在 COVID-19 疫情期間做出尊重權利的商業決策](#)

Verité

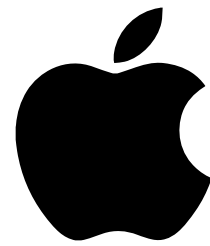
[COVID-19 相關資源](#)

我們永不停止。

我們的供應鏈涵蓋數百萬人。
我們所做的每項決定，
都會影響全球各地人們的生活。
因此我們有責任持續尋找機會，
做出更多貢獻。

雖然我們為取得的進展感到自豪，
但這僅僅是我們前進的基石。
我們將不懈追求，
只為下一個「更好」。

我們的工作，持續進行中。



所有顯示供應商員工未戴口罩的照片皆於 Covid-19 疫情前拍攝。

© 2021 Apple Inc. 保留一切權利。Apple 和 Apple 標誌是 Apple Inc. 在美國及其他國家和地區註冊的商標。此處提及的其他產品和公司名稱可能為其所屬公司的商標。