



# 供應商責任 2016 年進度報告



# 正確生產之道， 正是由維護製造工人權益開始。

我們的供應商在 20 個國家或地區內，聘用了超過 160 萬名員工。而他們當中的每一位都有權獲得尊重，享有尊嚴。在我們第十份的年度供應商責任報告中，我們分享了已採取的最新措施；這些措施讓我們能在整條供應鏈中，實行公平僱用並維持工作環境安全。



# 內容

- 第 4 頁 來自 Jeff Williams 的信
- 第 5 頁 責任承擔  
《Apple 供應商行為守則》  
每次審核，都是一次進步的機遇。  
個案研究：改善位於瀏陽工廠的狀況
- 第 10 頁 勞工權益與人權  
工人，不應為求生計而舉債。  
個案研究：讓 Rechel Ragas 擺脫抵債勞工之苦  
童年，不應在工廠中渡過。  
超時工作，不只不公平，更不安全。  
改變採礦業生態  
在印尼更安全地開採錫礦
- 第 15 頁 工人教育與發展  
了解自身權益，在職培訓第一步。  
不只關乎工作，更關乎發展機會。  
個案研究：將工作變成事業的楊傳貞 (Carl Yang)  
提升教育水平
- 第 19 頁 環境、健康與安全  
製造產品時，不忘愛惜這世界。  
製造產品，同時減少製造副產品。  
個案研究：減少送往堆填區的廢物  
讓大量用水的生產流程更節約用水  
從專門的課程入手，設置更安全的廠房。  
個案研究：提升蘇州邁銳的安全水平  
讓受管制化學品遠離生產程序，更遠離人群。  
人人有責，做好緊急應變準備。  
個案研究：日騰的防火安全  
安全設備，是工人最重要的裝備。
- 第 27 頁 審核結果  
審核得分  
合規情況得分

# 來自 Jeff Williams 的信

Apple 致力確保我們供應鏈內的每一個人，都可獲得他們應得的尊嚴和尊重。我們的團隊每年都努力將標準進一步提升，務求為工人改善工作環境、提供教育機會、提升生活水平，以及保障他們的人權。

2016 年，我們公佈了第十份年度《供應商責任報告》，內裡詳述了 Apple 在保障人權方面邁出的步伐，包括我們如何遏止超時工作，以及設法解決抵債勞工與未適齡勞工問題。當中你亦可了解到 Apple 在保護環境上作出的努力，包括如何安全地使用化學品、保育自然資源、提升能源效益和採用再生能源。

在 2015 年，我們供應商的工時合規比率高達 97%，此比率在我們業界中可謂聞所未聞。自 2008 年起，已有超過 920 萬名工人接受過權益培訓；逾 140 萬人參加了 Apple 的教育計劃；而在我們的努力下，供應商亦已向外籍合約工人退還合共超過 2,560 萬美元濫收的招聘費用。

Apple 推動更嚴格的环境標準，致力在生產時使用再生能源，這些努力至今均已獲得可觀的成果：供應商一共回收了超過 73,000 公噸原本會送往堆填區的廢物。我們的 Clean Water Program 已節省超過 38 億加侖淡水。而在我們推行能源效益計劃的首年內，供應商亦已減少了超過 13,800 公噸的碳排放。我們並未止步於此，除幫助供應商以更具能源效益的方式運作，我們的 Clean Energy Program 亦協助他們以再生能源為廠房供電。而自 2013 年起，我們 Environment, Health, and Safety (EHS) Academy 的參加者亦已推出超過 2,400 項 EHS 計劃案。

我們對至今的成果引以為榮。但即使在你閱讀這封信的時候，Apple 仍在設法解決供應鏈內的種種挑戰。我們正與各方公開合作，聯同業界夥伴、政府機構、非政府組織和所有與我們分享同一願景的人，致力改善工人的生活和保育環境。

我們如此努力，只因 Apple 有責任善待每個協助我們製造產品的人。我們將永不背棄對他們的這份承諾，並繼續做對的事，而且會做得更多，做得更好。

Jeff Williams  
營運總監



Jeff Williams 是 Apple 的營運總監，直接從屬於 CEO Tim Cook。自 2010 年起，Jeff 負責監督 Apple 的整條供應鏈、服務與支援範疇，以及各項社會責任政策，保障全球過百萬工人的權益。





第三方審核員在中國崑山一間工廠內進行污水化驗。

## 責任承擔

# 我們定下高標準，並協助我們的 供應商達成。

我們的《Apple 供應商行為守則》是業內最嚴格的操守標準之一。但我們不只要求供應商謹守這些標準，更與他們合作和提供所需支援，讓他們能以負責任的方式運作。

## 《Apple 供應商行為守則》

《Apple 供應商行為守則》中描述了我們定下的高標準，以求創造更安全工作條件、公平對待工人、並實行對環境負責任的措施。這是我們業內其中一套最為嚴格的行事準則，往往甚至高於當地法例所要求。要完全遵守《Apple 供應商行為守則》，所有供應商必須滿足我們《供應商責任標準》內的嚴謹要求。這份文件詳細列明了無論當地的法例、公司政策、文化規範及商業守則有何要求，我們都期望世界各地供應商遵守的標準。



[下載 2016 年《Apple 供應商行為守則》及《供應商責任標準》。](#)



在中國上海，Apple 工程師巡視內部組件的生產。

## 每次審核，都是一次進步的機遇。

我們以審核來提升供應商的能力。因此我們訂立了一套分為四個階段的程序，協助他們遵守《Apple 供應商行為守則》。

### ① 為審核定下優先次序

我們先按照風險高低，決定哪些供應商須接受審核。當中的考慮因素包括社會、環境、健康與安全，以及廠房的業務風險等。然後，我們按照地理位置風險、貨品風險、預期開支和過往審核表現等因素，為審核定出不同優先級別。

我們審視來自各方的關注，例如非政府組織 (NGO) 等外部持份者、Apple 內部團隊、以及鼓勵工人向我們報告任何工作環境違規事件及報復行為的匿名申訴機制。每個調查申請，我們都因應緊急程度進行評估。如果問題足以危及他人生命，我們便立即派出 Apple 團隊予以處理。否則，我們通常在 24 小時內派出團隊到達現場。



在巴西容迪亞伊，審核人員巡視一間最終組裝工廠。

---

# 21次

已執行的突擊審核

---

# 250宗

有關環境、安全及勞工調查個案已獲解決

---

# 2.5萬個

跟進訪問以確保工人沒有遭到報復

## ② 現場審核

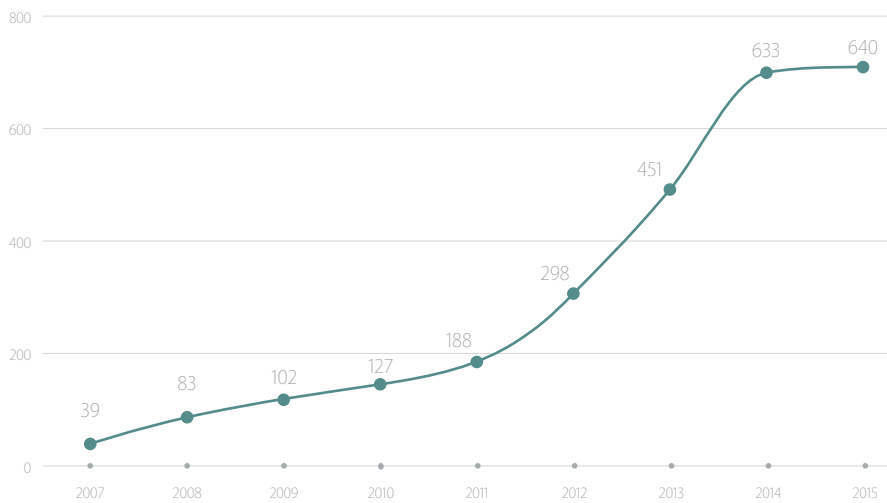
每次審核均由 Apple 主持，同時由當地第三方專家從旁支援，這些專家均已接受過有關我們審核守則的培訓。我們一起訪問工人，檢查數以百計的支薪文件，親身調查廠房的健康與安全環境，並徹底檢查廠房園區內外的環境狀況。我們在超過 500 項對應《Apple 供應商行為守則》的數據上，為每間廠房評分。

在評估各廠房時，我們亦調查是否存在核心違規事件，Apple 對此類問題一直採取零容忍態度。這包括僱用未適齡勞工或非自願勞工、偽造文件、對參與審核的工人進行威脅或報復，危及生命的工作環境，以及對環境造成嚴重影響的情況。萬一發現任何核心違規事件，我們便通報 Apple 和供應商的高級管理層，並立即設法解決問題。部分情況下，我們同時會向當地的有關當局報告這些違規事件。違反規定的供應商都被列入試用名單中，直到下次能夠順利通過審核為止。核心違規事件會對 Apple 與該供應商的合作關係造成負面影響，我們甚至會因此終止雙方的合作。至今，我們已與 20 家供應商終止合約。

## ③ 設法解決問題

違反規定的供應商必須在兩週內為該次審核遞交修正行動方案，列明他們將如何修正我們找到的問題。然後我們的驗證專家團隊將與供應商合作，一起在第 30 天、第 60 天及第 90 天各進行一次檢查，確保他們已按計劃行事。任何進度延誤都將通報高級管理層。

### Apple 每年進行審核的次數





Apple 審核肯塔基州哈洛茲堡一家供應

#### ④ 驗證改善措施

在第 120 天後，第三方審核員會到訪廠房，確認先前的修正行動方案已全部按照我們的標準實施。如問題仍未解決，我們便在 30 天內安排第二次驗證審核。

如果供應商在遵守《Apple 供應商行為守則》時需要額外支援，我們便派出專家團隊提供協助，以作為合作計劃的其中一環。我們度身訂造適當的方針，在勞工、人權、環境、以及健康與安全等領域上改進相關的商業守則和管理機制，以協助廠房提升表現。

透過與我們的供應商一同合作而非單方面督促，我們顯著地改善了他們的合規表現。



## 個案研究

# 改善位於瀏陽工廠的狀況

藍思科技位於瀏陽的工廠，為 iPhone、iPad 及 Apple Watch 生產玻璃面層。

Apple 在 2010 年首次審核這家工廠時，審核員發現了 57 項有關勞工權益與人權，以及環境、健康與安全的違規事件。當中包括沒有規管工時，招聘過程中存在年齡歧視，以及化學品及有害廢料管理未有滿足 Apple 的標準。為協助改善廠內 35,000 名工人的工作條件，我們不但沒對工廠施加懲罰，更與工廠管理人員緊密合作。Apple 派出審核員 Nikko Liao 深入工廠內部，務求帶來改變。

「雖然我在 Apple 工作，但藍思科技與我的合作有如團隊一樣緊密，我鼓勵他們推動自主發展。」

Nikko Liao，供應商責任專員



Apple 審核員 Nikko 就發現的人權問題與工廠的人力資源團隊會面。

Nikko 致力於建立責任安全團隊和管理機制，以推行新的政策和程序以及使用新的工具，從而帶動內部環境的改善。這包括採取新的方法來控制工時，修訂內部審核程序，更新招聘政策，並改善化學品的標籤及儲存程序。

最終，藍思科技的團隊解決了 2010 年報告中的所有違規事件，令審核分數提升達 29%，並將繼續向他們的長期目標努力，讓負責任的行事方式融合至工作文化之中。



在德州奧斯丁，一名工人正在組裝 Mac Pro。

## 勞工權益與人權

# 工人權益，就是基本人權。

我們確保每個在供應商廠房內工作的人，都能獲得公平對待。因此我們與供應商緊密合作，杜絕抵債勞工、未適齡勞工和工時過長問題。我們更深入供應鏈內部，確保所需原料均以負責任的方式採購。

## 工人，不應為求生計而舉債。

所謂抵債勞工，就是工人在收到薪金前便須支付各項招聘費用，導致他們可能陷入債務之中。在亞洲，有一些工人遠渡重洋前往其他國家或地區，尋找更高薪酬的工作，而不良勞工中介這時就有機可乘，誤導他們支付不合理的費用。

我們對於收取不公平的招聘費用絕不容忍。事實上，每當我們發現抵債勞工個案，不論供應商有否直接參與招聘程序，我們都要求供應商全額退還員工支付過的招聘費用。自 2008 年起，這項措施已令供應商向工人退還超過 2,560 萬美元的款項，當中單在 2015 年便退還了 470 萬美元。我們亦對排名前 200 位有抵債勞工風險的所有廠房進行了審核，並在 2015 年進行了 69 次特別調查。

為了協助工人避開有問題的招聘方式，我們與國際移民組織 (International Organization for Migration, IOM) 合作創辦了一項計劃，在工人離開家鄉前便為他們提供相關教育。課程內容涵蓋各種主題，包括工人權益與責任、合約條款、聘用他們的國家或地區的文化，以及如何告發非法和侵害工人權益的行為。我們希望竭盡所能去改善更多人的生活，因此我們亦有透過電子產業公民聯盟 (Electronic Industry Citizenship Coalition, EICC)，與其他公司和供應商分享這些課程內容。

---

# 2560 萬美元

自 2008 年起我們的供應商向工人退還的濫收招聘費用。

個案研究

## 讓 Rechel Ragas 擺脫 抵債勞工之苦

Rechel Ragas 成長於菲律賓一個貧困的農村家庭。為了幫補家計，她與父親一起售賣糖果與種植稻米。因為父母無法負擔她的升學費用，她只好靠著勤工儉學升讀大學。



Rechel Ragas 在台灣台南。

Rechel 結婚時，她與丈夫都希望生一個小孩，並建造他們夢想中的居所。然而即使她已擁有大學學位，國內很多職位都無法提供足夠報酬，以支撐她夢寐以求的未來生活。因此，她開始尋求其他地方的工作機會。

到台灣工作的薪金，是在菲律賓工作的兩倍。但要確保能在那裡獲得一個工廠職位，Rechel 必須先向勞工中介支付費用，數額比她在國內工作一年可獲的薪金還多。中介最終為她找到一個在旗勝科技工作的職位，而這家公司正是 Apple 供應鏈的其中一環。雖然 Rechel 支付的費用合乎當地法律，但這已超越 Apple 為工人設下的標準。因此，Apple 向旗勝科技提出警告，而他們立即同意向 Rechel 全額賠償各項招聘費用，並中止了與該勞工中介的合作。

因為有了這筆賠償，Rechel 的存款現在足以支付首期去建造夢想中的居所，並能比原定計劃提早六個月返回菲律賓。她希望最終能夠儲得足夠資金，資助弟弟上大學。

## 童年，不應在工廠中渡過。

我們無法容忍我們的供應鏈中出現未適齡勞工。一旦在我們供應商的工廠中發現未適齡的工人，我們會要求供應商將該名兒童送返家鄉並出資負責其教育費用，而選擇哪一間學校則由其家人決定；供應商更須繼續支付薪金以滿足其基本需要，直至他們到達合法工作年齡為止。我們亦聘用了第三方機構，監察這些兒童的進一步發展並向我們匯報。當他們畢業後，供應商必須再次為他們提供工作職位。在 2015 年，我們在所有工廠中僅發現三宗未適齡勞工個案。我們會繼續追尋這些個案。

## 超時工作，不只不公平，更不安全。

工時過長問題廣泛存在於整個製造業。在我們的供應鏈中，我們限制每週工作不得超過 60 小時，且每七天中至少有一天須為強制休息日。但單是設下這些限制，並不足以解決問題。透過工時追蹤工具和每週報告機制，我們與供應商和有關係的業務合作夥伴共同努力，以便帶來即時的改變。在 2015 年，此系統讓我們所有工作週的合規率達到 97%，而全職員工每週平均工時為 55 小時。

「針對每週最多工作 60 小時這一標準，我們為員工提供培訓，令大家繼續了解我們的政策，與外判商合作以持續達標，並將此標準納入我們所有生產計劃中。」

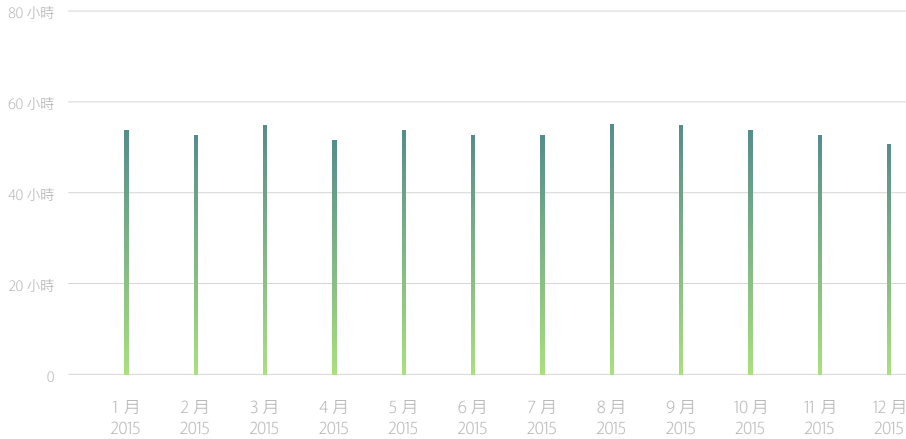
Greg Harbin, Apple 營運部門 (生產設計)



在中國鄭州，一名工人在最終組裝工廠裡為 iPhone 進行檢查。

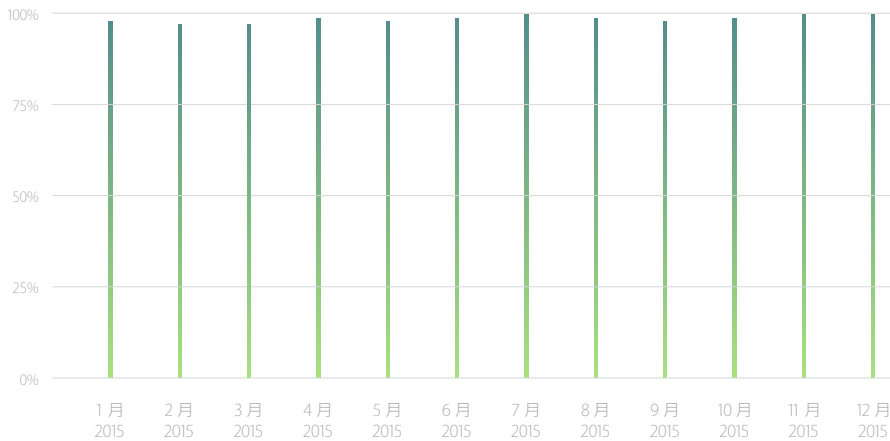


## 供應商工時合規情況：平均工時



供應商在 2015 年符合每週最多工作 60 小時標準的合規率，較 2014 年上升 5%。

## 供應商工時合規情況：工時合規情況



## 改變採礦業生態

Apple 致力以負責任的方式採購原料，努力確保我們在產品中使用的礦產原料如錫、鉭、鎢和金，其採礦收益沒有用於資助武裝衝突。我們相信與其阻止供應商從這些地區採購原料，更迫切的工作是與他們合作以求帶來改變。

在 2015 年 12 月，經過五年的努力後，Apple 目前的產品供應鏈中已識別的冶煉廠和精煉廠已經 100% 全數參加了獨立第三方的衝突性礦產審核計劃。這些審核計劃改進了冶煉廠以至整個採礦業採購礦產原料的方式。

雖然這是個重要的里程碑，有些公司可能已經宣稱其產品為「非衝突性產品」，但我們相信單靠參與第三方審核計劃仍未足夠。持續的積極介入尤為重要，因為部分已通過第三方審核的冶煉廠，仍有採用由據稱與武裝組織有關的礦場供應的礦產原料。近期在地區監察及匯報工作上的改進，為 Apple 和其他持份者在剛果民主共和國的礦產供應鏈情況，提供了進一步的調查和了解。在 2016 年，我們計劃在金的供應鏈內進行盡職審查，以繼續改善問題情況。而我們亦會匯報任何與我們供應鏈有關的武裝組織事件，並向適當部門尋求解決方法。



錫

鉭



鎢

金

當金屬礦產的收益有可能被用作資助或輸送利益至有份參與侵犯人權的組織時，人們便稱之為衝突性礦產。

我們的目標是致力為採礦業創造永久的改變，過程中將需要很多不同組織的協助。因此我們與志同道合的公司進一步加強合作關係，與主要的非政府及政府組織積極協作，以及與主持第三方審核計劃的機構同心協力，務求實現在區內保護人權的最終目標。

我們會繼續公佈**半年度清單**，列出供應鏈中每家冶煉廠與精煉廠的名稱、所在國家以及參與非衝突性冶煉廠計劃 (Conflict-Free Smelter Program, CFSP) 的狀況。

## 在印尼更安全地開採錫礦

數年前，我們發現印尼有很多小型錫礦場的經營方式對工人的安全構成威脅。我們亦發現，不可持續的採礦方式會對當地社群賴以為生的海洋與土壤造成污染。為了改善這些礦場的工作條件，我們帶頭成立錫礦工作小組 (Tin Working Group)，藉此與 IDH 可持續貿易協會 (IDH Sustainable Trade Initiative)、業內組織之一的工業技術研究院 (Industrial Technology Research Institute, ITRI)、非政府組織地球之友以及使用錫礦的公司展開協作。

在 2015 年，Apple 聯同錫礦工作小組展開實地調查研究，並與不同的公民社會組織和礦業公司合作，為錫礦開採的最佳實務守則，制訂一套監管改革的五年計劃。此外，我們亦正草擬標準和指引，以協助錫礦買家在環球市場中識別負責任的開採來源。

印尼政府目前正為錫礦生產和採礦業對環境之影響逐步發展自己的政策。這包括為合法持牌的錫礦場修訂營運指引，並撤銷不符合規定機構的開採牌照。雖然我們已踏出這重要的第一步，但 Apple 計劃繼續與政府和採礦業持份者合作，以支援印尼推行負責任的採礦措施。



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



印尼一名工人正在監督錫礦的分離程序。



在中國深圳，學生正參與零廢料計劃的課程。

## 工人教育與發展

# 幫助工人應付現有工作與未來發展

在部分生產地區中，工人未必有機會獲得優質教育。因此我們在廠內提供培訓，協助工人更了解自身權益；提供各種課程以幫助他們進一步發展事業；更與職業學校合作，提升其教育水平。

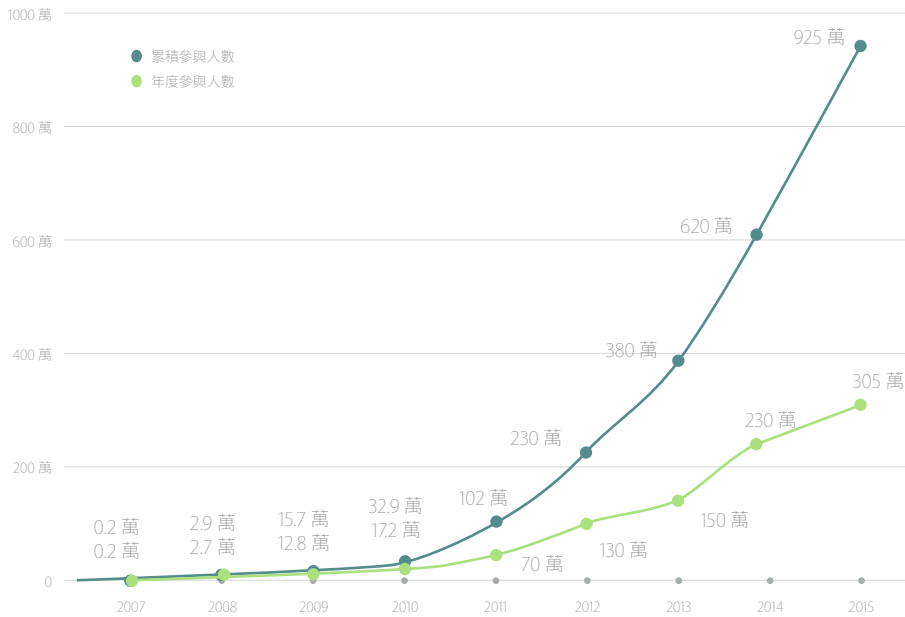


SEED 計劃在中國深圳開辦的一個 iPad 課程。

## 了解自身權益，在職培訓第一步。

自 2008 年起，我們的供應商已為超過 925 萬名工人提供培訓，讓他們了解當地法例、健康與安全規定，以及《Apple 供應商行為守則》。我們要求工廠管理人員謹守適當的僱用政策和維護安全的工作環境，並教導他們如何以最佳方式與工人溝通。

### 工人權益培訓參與情況



## 不只關乎工作，更關乎發展機會。

我們希望工人能在我們的工廠內有好表現，同時也希望幫助他們發掘新機會，因此我們推出供應商員工教育與發展 (SEED) 計劃。我們在供應商廠房內設立教室，讓工人可以參與內容廣泛的免費課程，包括電腦技術、圖像設計、英語和人力資源管理等。每個教室都配備了 Mac 和可進行視像會議，而我們更提供已載入課程的 iPad，課程內容與 SEED 計劃提供的相似。我們也在流動裝置上，提供其他與職務、生活技能和財務知識相關的簡短課程和小測驗。透過與當地大學合作，今年有多位 SEED 計劃的參加者已取得學士或副學士學位。

# 140萬

自 2008 年至今 SEED 計劃總參加人數，包括在 2015 年的 558,692 名參加者。



## 個案研究

# 將工作變成事業的楊傳貞 (Carl Yang)

楊傳貞 (Carl Yang) 從職業學校初中畢業後，就開始在蘇州捷普集團的工廠中擔任物料操作員。在生產線上工作了三年之後，他已經準備好接受新的挑戰。有一天，他留意到 SEED 計劃的告示，決定申請參加他一直相當感興趣的人力資源管理課程。

在接下來的九個月裡，Carl 參加了人力資源課程。他利用公餘時間努力學習，直至他取得了人力資源專門課程的高中文憑學歷。由於他在課程面試與表現評估中取得優異成績，令他得以加入人力資源團隊，成為 SEED 管理人員。

Carl 的新職責是為教室裡的 iPad 裝置和 iMac 電腦提供技術支援，並為其他參加 SEED 計劃的工人提供課程指引。而且，在這份新工作的激勵下，他亦有繼續參加其他課程，不斷進修。目前，Carl 正攻讀工商管理學士學位。



Carl 正協助 SEED 講師備課。



一批中國湖南省的學生，正參與由 REAP 計劃舉辦的評核試，以作為評估其就讀職業訓練學校水平之用。

## 提升教育水平

在完成小學教育後，不少中國學生選擇就讀職業學校。為確保這些學校能教導學生成功所需的技能，我們與地方政府、Dell Inc. 和史丹福大學的農村教育行動計劃 (Rural Education Action Program, REAP) 一同合作，創製了一套學校資格審查制度。

雖然 Apple 的供應鏈中只有少數實習生來自這些學校，但根據 2015 年的評估結果顯示，此制度能提升學生的技能，同時減低輟學率。

進一步了解史丹福大學如何透過 [REAP](#) 計劃協助教育中國兒童。



這個設於中國紅原的太陽能發電場生產的再生能源，足以為國內所有 Apple 企業設施和 Apple Retail Store 供電。

## 環境、健康與安全

# 尊重我們工作和生活的環境

我們的供應商廠房對整個地球，以至負責生產的工人，都可能帶來重大影響。因此我們與供應商合作，執行嚴格的環保政策，並透過使用適合的器材和安全措施來保障工人。

## 製造產品時，不忘愛惜這世界。

源於生產過程的溫室氣體排放和污染，能對環境造成重大影響。因此我們與供應商共同努力實施一系列措施，以減少他們的碳足印。

我們更換了過時或低效率的暖氣、冷氣和燈光系統，維修壓縮空氣洩漏的情況，並將廢熱回收並轉移作其他用途。在我們實行能源效益計劃的首年內，13 間廠房的能源表現有所改善，共減少了超過 13,800 公噸的碳排放。

除了令廠房更具能源效益，我們亦探索各種方法，運用更潔淨的再生能源來為廠房供電。在 2015 年，我們推行了 Clean Energy Program 以減少整條供應鏈中的碳排放，Apple 的總碳足印中接近四分之三正是源於供應鏈。單在中國，我們現正與供應商合作裝設總規模超過 2 吉瓦的潔淨能源發電設施。我們的首個合作夥伴富士康，到了 2018 年將設有規模達 400 兆瓦的太陽能發電設施，足以為他們鄭州工廠的 iPhone 最終生產線供電。

#1

在中國公眾環境研究中心 (IPE) 2015 年的排名當中，Apple 位列所有製造商品品牌中的首位。

1.38 萬公噸

在 2015 年減少的碳排放

2000 萬公噸

預計到 2020 年在中國將減少的碳排放



在中國鄭州，第三方審核員正討論供應商的空氣處理設備。

## 製造產品，同時減少製造副產品。

2015 年，我們在 22 間工廠推出廢物分流計劃，當中包括所有最終組裝工廠，以協助供應商遵循減少使用、循環使用和回收再造的原則。這包括將內部包裝物料循環使用，將外部包裝物料送返外判商以供循環使用，並限制工人飯堂浪費食物的分量。我們亦與當地政府緊密合作，確保廢物離開廠房時會被妥善棄置。至今，我們的措施已回收了 73,773 公噸原本會送往堆填區的廢物。

在 2015 年 7 月，觀瀾富士康成為我們首家無需使用堆填區，便可妥善回收或以負責任方式棄置所有生產廢料的供應商。而在 2016 年 1 月，於實施 100% 廢物分流措施的六個月後，觀瀾富士康正式獲得零廢料廠房認證。

---

# 7.37 萬公噸

廢物自 2015 年起已被回收從而避免送往堆填區



## 個案研究

# 減少送往堆填區的廢物

鄭州富士康是我們其中一家 iPhone 最終組裝工廠，過往每個月都將大量生產廢料棄置到堆填區內。這給予我們一次絕佳機會，針對我們最受歡迎產品的生產方式，減少過程中對環境的影響。

我們與第三方評估機構 Underwriters Laboratory 合作，一同協助工廠對各種廢物的去向進行識別與分類。我們發現，廠房所有廢物中有近 80% 都是源於生產過程，包括物料供應商將物料送進廠房時使用的包裝。Apple 供應商責任團隊的成員 Sharon Shu 解釋：「每部 iPhone 由 100 多個零件組成，每個零件由多個供應商提供，各自又會加以包裝。」

因此，當地的管理人員建立了一套分類系統來評估所有這些物料，以提高廠房區分廢物的效率，提升回收能力。他們亦找到各種方法與零件供應商更緊密合作，以便更妥善地管理將物料送進廠房時使用包裝的運輸程序，甚至成功令一些供應商改變包裝零件的方式。

結合這些措施，他們已可將鄭州富士康 40% 原本會送往堆填區的廢物回收再造，而餘下的廢物則被改變用途以協助當地政府發電。而在 2016 年初，鄭州富士康已可令 96% 的廢物不用被送往堆填區。

「這需要我們持之以恆的努力。」Sharon 表示：「現在我們的目標，是讓鄭州富士康在 2016 年內成為零廢料廠房。」



組件包裝托盤會被磨碎，送往其他廠房以作回收。

## 讓大量用水的生產流程更節約用水

我們使用的水，會對營運所在社區帶來直接影響。在 2013 年，我們開始推行 Clean Water Program，減少供應商在生產程序中的淡水用量。我們發現有 73 家供應商廠房的用水量，已佔我們排名前 200 位供應商已知總用水量的 70% 之多。經過基準評估、表現測定、技術支援和供應商培訓等一系列措施後，我們協助這些廠房節省了超過 38 億加侖淡水。此外，我們亦正將更多處理過的污水循環使用和回收再用。



測試水樣本是否存在污染物是 Clean Water Program 的其中一環。

## 從專門的課程入手，設置更安全的廠房。

縱觀我們整條供應鏈內，具備足夠環境、健康與安全 (EHS) 知識的人員數量其實一直不足。為保障供應商廠房內工作人員的安全，除了提供基本的安全預防措施和處理方案外，我們還需要做得更多。因此在 2013 年，我們建立了 EHS Academy 以解決 EHS 專業人員的不足，針對環境保護和空氣污染、用水和化學品管理、緊急應變措施和安全設備等領域內的問題，為當地管理人員提供培訓。

EHS Academy 與當地大學以及可持續發展社區協會 (Institute for Sustainable Communities) 合作，參加者可入讀這個為期 18 個月的嚴格 EHS 課程。除了修讀課程內容，管理人員還必須發起和推行真正的 EHS 計劃案，以改善他們所屬當地廠房的狀況。自 EHS Academy 成立以來，參與者已推出超過 2,460 項環境、健康與安全計劃案，當中單在 2015 年便有超過 1,590 項。

---

# 38億

加侖自 2013 年以來節省了的淡水

---

# 265間

廠房自 2013 年起參與計劃

---

# 1590多項

EHS 計劃案在 2015 年推行

---

# 310名

EHS Academy 學生畢業於 2015 年

## 個案研究

# 提升蘇州邁銳的安全水平

作為課程內容的一部分，EHS Academy 學生須發起與推行一套真正的計劃案，以改善他們所屬當地廠房的狀況。

在我們的供應商蘇州邁銳的廠房內，就讀機械安全課程的學生留意到生產機器的開發、安裝和維護程序均存有安全漏洞。

「過程當中有不少挑戰，比如機器的外判商未必會允許我們操作當中的軟件。」蘇州邁銳的總裁 Mark Stasney 表示：「因此，我們自己添置了安全措施與和安全鎖扣。」



EHS Academy 畢業生正討論他們最新的安全計劃案。

在廠房管理人員的支援下，當地 EHS 團隊研究並建立了一套機器壽命管理機制，在機器壽命期內不同的重要階段訂立 EHS 檢查時間。這些重要階段包括設計、生產、驗收、評估、定期監察和最終棄置。

現在，機器安全檢查已成為每日的例行事務，而安全事宜亦成為蘇州邁銳的優先考慮項目。供應商亦鼓勵生產線各層級的工人提出意見，並在發現安全風險時向 EHS 管理人員報告。

在實行全新 EHS 機制和每日例行安全檢查後，因機器設備造成的受傷事故減少了，而新的安全措施亦已於廠內各處實行，甚至包括並非用以製造 Apple 產品的範圍。

## 讓受管制化學品遠離生產程序，更遠離人群。

我們的《受管制物質規範》(RSS) 清單於 2014 年發表，當中列明了在生產過程中限制或禁止使用的有毒化學品。為了識別風險我們主持了多次審核，以羅列化學品採購程序清單，並監察整條供應鏈中使用的化學品。在 2015 年，所有最終組裝工廠 (FATP) 在生廠過程中採用的化學品已 100% 不含 Apple 禁止使用的物質。現在，我們正努力找出在非最終組裝工廠 (非 FATP) 內有否採用這些化學品。

在 2014 年，我們承諾設立一個專注於化學品事務的顧問委員會。在過去一年裡，Apple 的 Green Chemistry Advisory Board 匯聚全球專家，開始引領新的研究，並探索各種方法，改用更環保的替代品來取代限制使用的物質。



在泰國巴吞他尼府，一名工人使用不含鉛的焊料工作。

## 人人有責，做好緊急應變準備。

我們正協助供應商制訂全面的緊急應變系統，務求在一旦發生火警、地震、爆炸或其他自然災害或工業意外時，保障工人的安全。我們亦對廠房實施定期監察，確保供應商對這些風險保持警惕。單是在 2015 年我們就評估了 40 家供應商，涵蓋約 100 萬名工人。



在 2014 年，我們公佈了《[受管制物質規範](#)》(RSS) 清單。深入了解我們的供應商在生產過程中禁止和限制使用的化學品。

# 100%

全數 22 間 FATP 在生廠過程中採用的化學品已不含 Apple 禁止使用的物質

# 37間

非 FATP 在 2015 年接受了化學品管理評估

# 58家

供應商與我們建立合作夥伴關係以改善化學品使用機制



## 個案研究

# 日騰的防火安全

位於中國上海的日騰廠房聘用了約 20,000 名員工。在日騰的日常安全計劃剛開始實行時，正式推行的緊急應變措施寥寥可數，但廠房的安全與緊急應變工作已符合政府標準，當中包括每年實施兩次安全演習的要求。

「在 Apple 介入後，我們決定將標準提升至比政府訂下的更高。」日騰的人力資源及 EHS 總監曾昭中 (Light Tsang) 表示：「因此，我們將每間廠房須完成的例會與演習次數增加至每月一次。」日騰的員工參加了 Apple EHS Academy，從而制訂出防火安全和緊急應變計劃並付諸實行。此外，廠房亦大幅擴充了當地的 EHS 團隊，引入更多技術專才。這隊團隊制訂了全面的緊急應變系統，以應付風暴、洪水、地震和火警等災害。

而 2015 年的一次意外，更加佐證了這些機制的重要性。當時一個通風系統發生故障，在廠房外部引起火警。日騰的緊急應變團隊在 5 分鐘內便疏散了工廠生產線上的所有工人，並使用滅火設備與消防龍頭控制火勢，直至當地消防部門到場處理。

在火警事故發生後，日騰的 EHS 團隊決定放棄以等離子運作的通風系統，改用以水運作的通風系統以減低火警的風險。他們亦與當地消防部門合作，在通風系統中建設自動阻燃泡沫管道。此外，他們亦擴展了廠房安全演習的參與規模。



在每月防火演習中，工人輪流練習滅火。

## 安全設備，是工人最重要的裝備。

假如使用不當，安全裝備其實無法確保工人安全。我們在審核供應商時，發現不少人未有理解與意識到個人防護裝備的正確使用方法。因此在 2015 年，我們與 3M 公司合作，在供應商廠房主持了一系列的工作坊。這些工作坊教導工人如何正確使用和穿戴防護裝備，例如口罩與呼吸器。安全專家亦有到場回答各種提問，而工人更可將舊有裝備更換成新裝備。

---

# 20.6 萬名

工人分別於 24 間廠房出席  
工作坊



一名工人在 3M 的工作坊中學習如何穿戴防護裝備。

# 2016 年供應商責任報告審核結果

我們要求供應商謹守社會和環境責任的最高標準。當我們發現有人違反《Apple 供應商行為守則》的規定，便會與供應商一同合作，改善他們的表現。我們會為供應商合作夥伴提供所需工具，幫助他們糾正問題，並了解如何可以更積極地防止問題再次發生。供應商取得的進展令我們自豪，而我們亦會致力謹守承諾，繼續推動改進。

在審核期間，我們會根據《Apple 供應商行為守則》在超過 500 個範疇上，為每間廠房進行評估。Apple 和第三方審核員會檢查數以百計的文件，訪問管理人員及生廠線上的工人，並親身巡查廠房。由於我們的評分方法非常嚴謹，甚少供應商能獲得完美的分數。當發現只牽涉個別情況的違規個案時，即使這些個案相對上容易糾正，我們仍將它們納入考慮之中；例如有箱子等易於被移走的物品暫時堵塞緊急出口，又或出口標示破裂等。

最嚴重的違規行為均被視作核心違規事件。這包括例如僱用未適齡或非自願勞工、偽造文件、對參與審核訪問的工人進行威脅或報復，以及對環境造成嚴重威脅的個案。如果這些情況對工人或環境構成即時風險，我們便會停止廠房的運作，直至問題解決為止。

Apple 審核過程獨一無二之處，在於審核後的跟進措施。我們與供應商的管理團隊一同度身制訂修正行動方案，並直接與廠房和我們營運團隊的關鍵要員合作，務求在 90 天內糾正違規情況。我們幫助供應商了解更好的做法，以求最終達成可持續的改變。需要額外支援的高風險供應商均獲安排參與我們的合作計劃，並獲得 Apple 審核員的全力協助，務求設法解決表現未足以符合《供應商行為守則》的問題。我們採取全面的處理方針，提供技術支援和管理培訓；並幫助供應商建立責任團隊、培訓領袖，以及促進內部監察和修正措施。

我們按照地理位置和生產過程中的風險、過往審核成績、以往解決問題個案的能力，以及 Apple 團隊或外部持份者提出的關注，為審核定出不同優先級別。在 2015 年，我們在全球的供應鏈進行了 640 次審核，當中有超過 20% 為首次接受審核。過往未曾被 Apple 審核過的廠房，在首次審核的得分一般較低，而成績會隨時間逐漸改善。我們亦會定期提升《Apple 供應商行為守則》的標準，即使是接受過多次審核的廠房，也可能於任何一年無法滿足比過往更嚴謹的標準。因此，即使供應商的表現有所進步，他們的合規情況得分亦可能會按年下跌。我們一直以來的目標是持續改善每間廠房的環境，而並非僅僅爭取數字上的增長。

我們知道這項工作是永無止境的。透過要求供應商謹守最高標準，並與他們攜手合作，創造影響深遠的改變，我們將繼續推動全球供應鏈承擔責任。

## 合規情況得分

每年，我們都進一步加強《供應商責任標準》，並將更多供應商納入我們的審核程序。以下在報告中提及到的完全合規廠房，全部都符合了 Apple 的最高優秀標準，這是非常難得的成就。以下的得分，顯示了未有發現實際違規個案的供應商之百分比。

即使只發現一宗滙報違規個案，我們也會視之為有關廠房實際上違規的例證，令它不能獲得嘉許。我們將繼續與未能達至 100% 合規的廠房合作，幫助他們改善情況。

以下是有關合規情況的資料、我們發現的一些重要違規個案的例子，以及所有核心違規事件的詳情。

## 勞工權益與人權

類別	做法完全合規， 符合 Apple 的最高 優秀標準	管理系統完全合規， 符合 Apple 的最高 優秀標準
反歧視	86%	77%
反騷擾與虐待	96%	86%
防止聘用非自願勞工	91%	84%
防止聘用未適齡勞工	96%	92%
對受保障階層的保護*	91%	90%
工時**	97%	75%
薪酬、福利與合約	66%	74%
結社自由與集體談判權	97%	91%
申訴機制	84%	84%
<b>整體百分比</b>	<b>84%</b>	<b>84%</b>

\*「對受保障階層的保護」涵蓋未成年人士或學生、外籍合約工人、在懷孕或哺乳期內以及殘障工人。這個類別的得分已經更新，違規個案的百分比已將全部廠房納入作為基數，而並非僅計算聘用受保障階層的廠房。

\*\*在測量過程中我們追蹤了供應鏈中超過 130 萬名工人的每週實際工時，同時每月發表數據。正因為作出這些公佈，令我們的供應商於 2015 年在所有工作週中達至平均 97% 合規，所有工人的平均每週工時低於 48 小時；就每週工作最少 40 小時的工人而言，平均每週工時則為 55 小時。

我們繼續在供應鏈符合勞工權益與人權標準方面，取得重大進展，而我們亦不斷提升標準。在 2015 年，我們加強了對外派勞工的審核標準，比中國於 2016 年頒佈的新法例更早實行。這條法例列明，外派的工人（即與中介公司簽訂合約而非直接與廠房簽約的工人）人數不得超過供應商工人團隊的 10%。即使相關法例直至 2016 年才正式生效，我們已於法例實施的一年前，率先在這個類別上審核供應商的工人團隊計劃，導致我們在「薪酬、福利與合約」這一部分出現違規個案。

而在「防止聘用非自願勞工與人口販賣」類別中，我們審核了供應商的管理系統和做法是否合規，包括例如沒有聘用抵債勞工、對私人招聘中介、招聘費用和程序有進行驗證，以及工人有足夠的休息時間。在 2015 年，我們加強了對有關非自願勞工的要求，讓私人招聘中介的許可招聘費用從原有的一個月淨薪金降至零。自 2008 年起，我們的供應商已向工人退還合共超過 2,560 萬美元濫收的招聘費用。

除了在 2015 年發現有一間廠房聘用未適齡勞工外，我們還發現有供應商違反我們其他的要求，包括例如有足夠的身份證明或年齡驗證系統，以及進行定期的目視檢查以確保沒有聘用未適齡的工人。

## 有關勞工權益與人權的核心違規事件

### 防止聘用未適齡勞工

#### 《Apple 供應商行為守則》之要求

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

- 在涵蓋 160 萬名工人的 640 次審核中，有 1 間廠房被發現聘用了未適齡勞工



## 修正措施詳情

在 2015 年，我們發現有一家首次接受審核的廠房，違反了聘用未適齡勞工的規定。儘管有接近 20% 的廠房是首次被納入審核程序，但被發現聘用未適齡勞工的廠房數目，由 2014 年的 6 間下降至 2015 年的 1 間。在這間廠房中，我們發現了 3 宗聘用未適齡勞工的現有個案。三名未適齡工人的年齡均為 15 歲，而最低法定年齡為 16 歲。Apple 要求該供應商遵照我們嚴格的未適齡勞工問題修正計劃，將這些工人送返家中，按他們的意願資助其學業，以及繼續發放相當於他們受聘時應得金額的薪酬。我們會定期跟進這些工人的情況，並確保供應商履行其財務責任。[於此詳閱我們的防止聘用未適齡勞工計劃。](#)

## 防止聘用非自願勞工及人口販賣

### 《Apple 供應商行為守則》之要求

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

- 在涵蓋 160 萬名工人的 640 次審核中，有 6 間廠房被發現曾向工人濫收超出法定限制的招聘費用和開支

### 修正措施詳情

對外籍合約工人濫收招聘費用，不論是通過其內部招聘人員還是第三方勞工中介，均會被視作核心違規事件。在這個類別中，少數被發現的個案均是來自首次接受審核的廠房。Apple 已要求違規的供應商向外籍合約工人提供全額賠償，2015 年賠償總額為 470 萬美元；而自 2008 年起，賠償總額已達 2,500 萬美元。供應商亦已推行新的聘用機制，以防止同類事件再次發生。我們在 2015 年就抵債勞工事宜完成了 69 次的專門調查，並全數審核了我們排名首 200 位並有聘用外籍合約工人的廠房。

## 健康與安全

類別	做法完全合規， 符合 Apple 的最高 優秀標準	管理系統完全合規， 符合 Apple 的最高 優秀標準
健康與安全許可	55%	55%
職業健康安全及危害預防措施*	66%	55%
針對緊急情況的預防、準備及應對程序	63%	65%
突發事件管理及醫療監督	77%	89%
工作及生活環境	88%	88%
整體百分比	73%	66%

\*「人體工學」和「健康與安全訊息的傳遞」已納入「職業健康安全及危害預防措施」中。

我們在 2015 年，加強了「針對緊急情況的預防、準備及應對程序」類別內的要求。例如，我們更新了過往僅要求設置緊急出口標示的標準，進而要求所有出口標示均須亮燈，並配備以電池運作的後備電源。我們發現很多供應商都未能符合這項新規定。此外，我們亦開始要求不同輪班時段的所有工人均須進行緊急演習。雖然當地法例只規定每年須進行一次火警演習，但我們要求日班與夜班的工人，每年均須在生產和宿舍範圍進行兩次火警演習。如果廠房只為日班工人提供充分保障，而忽略了夜班工人的需要，便會被視為在這個類別上完全違規。我們已要求供應商透過積極的修正行動方案 (CAP) 來糾正所有違規情況，而以上這些分數反映了在審核期間發現的問題。

我們絕大多數的供應商，都擁有大部分法定要求的健康與安全許可。在一些廠房中，這可能涉及超過 100 份個別許可和證書。而要完全符合這個類別的標準，供應商需要獲得已完成批核及有效的所有許可和證書。在 2015 年，我們發現在很多個案中，供應商都有積極參與續辦或申領部分所需許可證明。但由於他們仍未獲得全部的有效實體許可或證書，因此我們還是會視之為違規個案。例如，假使供應商正為一名技術操作員續辦或申領一份所需證書，那麼即使該供應商已擁有廠房所需的所有其他許可證明，仍會被視作違規。我們亦發現在一些個案中，供應商由於採用了新的生產程序或最近添置了新的裝備，因而需要申請額外的許可證明。有些許可證明的申請過程可能非常漫長，因此我們會與供應商緊密合作，致力推動他們完全遵守對許可證明的法定要求。

透過非常詳盡的審核過程，我們發現有個案違反了我們有關「職業健康安全及危害預防措施」的嚴謹規定。例如，我們發現有廠房未有妥善的控制措施，比如針對危險化學品採用適當的儲存容器或正確的封蓋，又或執行上鎖/掛牌 (LOTO) 制度。雖然法例未有相關規定，但 Apple 要求廠房實施 LOTO 制度，例如在機器保養期間執行上鎖與掛牌管理系統，以防有工人意外啟動該部機器。我們更發現有關個人防護裝備的問題，例如不正確或未有使用口罩和安全鞋。所有供應商均被要求糾正這些問題。

## 環境影響

類別	做法完全合規， 符合 Apple 的最高 優秀標準	管理系統完全合規， 符合 Apple 的最高 優秀標準
環境許可證明	65%	65%
有害物質管理與管制	68%	76%
非有害廢料管理	82%	95%
污水管理	82%	83%
雨水管理	80%	65%
氣體排放管理	74%	80%
邊界噪音管理	88%	86%
避免污染與減少資源使用	91%	91%
<b>整體百分比</b>	<b>76%</b>	<b>82%</b>

我們在推動供應商重視環境方面，取得重大進展。有關許可證明的問題，依然是我們密切監察的焦點。我們發現在很多個案中，供應商正在申領所需的許可證明但仍未獲得審批，令合規情況受到廣泛的影響。在「氣體排放管理」類別中，得分較低的主要原因是部分廠房即使有監察氣體排放，但卻未有按照法定要求為裝備加上足夠標籤。而在「有害物質管理與管制」類別中，違反規定的最大主因亦是缺少足夠標籤。我們要求供應商徹底和實時記錄送進廠房的物料，並妥善存放及準確標籤所有物料和送離廠房的廢物。即使儲存的物料有任何一張標籤破損，我們都視為違規個案。所有供應商均被要求糾正這些問題。

## 有關環境影響的核心違規事件

### 氣體排放管理

#### 《Apple 供應商行為守則》之要求

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

- 在 640 次審核中，有 6 間廠房被發現排放未經妥善處理的廢氣

#### 修正措施詳情

這個類別的違規事件，都是源於缺乏監察或沒有裝設處理裝備。在所有違規工廠中，產生未妥善處理廢氣的生產線都被強制暫停運作，以加裝處理裝備來過濾排出的氣體，同時實施氣體監察機制，確保氣體排放符合法定要求。

### 污水與雨水的管理

#### 《Apple 供應商行為守則》之要求

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

- 在 640 次審核中，有 2 間廠房被發現將污水直接排放至雨水渠

#### 修正措施詳情

違反此規定的廠房暫停了所有產生污染的程序。這些廠房已推行污水收集及處理措施，包括安裝污水管道系統。而 Apple 的 Clean Water Program 旨在進一步解決有關水質污染的問題。[請於此詳閱有關 Clean Water Program。](#)

## 道德操守\*

類別	管理系統完全合規，符合 Apple 的最高優秀標準
商業誠信	94%
資料披露	98%
保護舉報人與匿名投訴者	93%
保護知識產權	96%
整體百分比	95%

\*這些類別已經更新，以反映我們已為評估整間工廠的管理系統而加強了我們的標準。

## 有關道德操守的核心違規事件

### 資料披露

#### 《Apple 供應商行為守則》之要求

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

- 在涵蓋 160 萬名工人的 640 次審核中，有 13 間廠房提供了偽造的考勤記錄、支薪文件或工時記錄

#### 修正措施詳情

Apple 立即將違反規定的供應商列入試用名單中。我們已要求供應商提供真實的記錄以成功完成審核，並檢查了供應商的管理機制，以評估其道德守則及溝通策略。此外，Apple 一向視偽造記錄為嚴重違規，並會審視每宗個案，以決定會否影響未來繼續批出業務予這些供應商。

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

© 2016 Apple Inc. 保留一切權利。Apple 及 Apple 標誌均屬 Apple Inc. 的商標，已在美國及其他國家或地區註冊。其他於此提及過之產品及公司名稱，可能是個別公司的商標。這份報告每年發佈一次，而本報告已涵蓋 2015 年度的活動。2016 年 1 月。