



Apple 供應商責任

2013 年進度報告



目錄

- 第 3 頁** **Apple 供應商責任**
我們對資訊透明化的承諾
2013 年報告重點
- 第 7 頁** **善盡責任**
Apple 供應商行為準則
Apple 與公平勞動協會
Apple 如何展開審查
全球性的審查
重大違規與糾正措施
職場倫理與檢舉人保護
- 第 12 頁** **勞工培力**
勞工與管理人員訓練
提供勞工免費教育機會
確保勞工心聲充分反映
- 第 16 頁** **勞工權益與人權**
終止超時工作問題
拒聘未足齡勞工
不肖第三方人力仲介如何私謀破壞制度
提供工具以促成善盡責任的人力聘雇
制訂在校生聘雇標準
杜絕仲介費用超收與抵債勞工情事
採購非衝突原料
- 第 22 頁** **健康與安全**
使工作條件更加安全
職務與作業安全
提供危害辨識訓練
勞工福利
與學界密切合作
- 第 25 頁** **環境影響**
Apple 對環境責任的承諾
達到最高標準
重點審查的執行
- 第 28 頁** **審查結果**

供應商責任

Apple 供應商責任

各地區的勞工均得享有安全且符合倫理的工作環境。他們也應有機會接受教育，進而改善其生活。透過持續的反覆檢查、改進計畫，以及驗證，我們與供應商協力確保他們遵循我們的行為準則，並達成這些理想。

我們如何為勞工培力

教育是帶動社會公平的重要因素，因此我們正與供應商合作，以提供內容廣泛的訓練和免費現場課程，包括：

- 勞動法與我們的「Apple 供應商行為準則」
- 技術與語言技能
- 勞工管理溝通

我們如何保護勞工權益

我們不斷尋找問題，一旦找到問題，便會調查其原因並努力加以修正。以下是部分我們所關注的主題：

- 終止超時工作問題
- 杜絕未足齡與抵債勞工
- 採購非衝突性的礦石

我們如何守護勞工健康與福利

確保安全的工作環境只是個開端。以下是我們協助預防問題，並提升勞工滿意度的一些其他方式：

- 建立新的安全標準
- 提供勞工健康與安全相關訓練
- 提升人體工學與勞工福利

我們如何降低對環境的影響

為確保供應商的行為善盡對環境的責任，我們正與業界專家於以下領域展開合作：

- 管理我們的碳足跡
- 辨識高風險設施
- 進行重點審查

我們如何落實自身與供應商的責任

Apple 是首家對「公平勞動協會」(FLA) 開放供應鏈的科技公司。我們透過每年在全球進行的數百項審查作業，以確保符合我們的「Apple 供應商行為準則」。我們還與供應商一同合作，確保所發現的任何問題均獲得糾正。

我們對資訊透明化的承諾

今年，如同過去七年，我們鉅細靡遺地報告了在供應鏈中所發現的問題。這包括諸如未足齡勞工、超時工作，以及環境違規行為等棘手問題。我們已對外部機構開放供應鏈，以便他們進行獨立審查。我們加入了產業團體，以蒐集並分享不同意見。我們甚至還與一些對我們最直言不諱的評論家合作。我們之所以採取這些行動，是因為我們相信開誠布公，是為世界各地勞工改善工作條件的關鍵。

供應商責任

供應商責任進度報告

我們的「供應商責任進度報告」，詳述了我們 2012 年的審查結果，也包括我們為糾正問題和改善供應商表現所做的努力。

我們對資訊透明化的承諾

過去七年，Apple 持續發佈我們於供應鏈所進行的審查結果報告。只因我們相信，一切皆應開誠布公，對外分享我們的調查內容，不論結果是好是壞。我們正逐一解決問題，並處理整個業界所面臨的議題，諸如超時工作與未足齡勞工等。與我們所知的其他公司比較，我們的審查更深入供應鏈內部；我們審查報告的詳細程度，業界更是無出其右。

為終止過度超時工作的問題，我們現在對供應鏈內 100 萬名勞工進行每週工時追蹤，並將每月追蹤結果公布在我們的網站上。我們更將工時追蹤策略與工具，與業界裡外的其他業者分享。雖然我們供應鏈中的未足齡勞工問題幾希，我們仍提報所有發現案例，採取行動糾正此類問題，並防止日後繼續發生。我們也將曾招募未足齡勞工的人力仲介業者名單，通報給我們的供應商。此外，我們還公布了我們前 200 家供應商的名稱和地址。

我們與許多業界團體有著長久的合作關係，更與世界各地的專家通力合作，尋求能解決我們業界重要議題的各種新方法。2012 年，我們成為首家參與公平勞動協會 (FLA, Fair Labor Association) 的科技企業。應我們要求，FLA 以我們規模最大的最終組裝供應商富士康為對象，展開規模歷來僅見的審查作業。FLA 的獨立審查結果及進度報告，業已公布在其網站上。

我們邀請了公眾環境研究中心 (IPE, Institute of Public and Environmental Affairs) 與其他環保團體，一同參與我們的特別審查。也與 Verité 這個專注於確保公平勞動條件的非政府組織 (NGO) 繼續合作，為勞動與管理階層的溝通模式開發嶄新策略。我們還加入電子產業公民聯盟 (EICC, Electronic Industry Citizenship Coalition) 與全球電子永續倡議組織 (GeSI, Global e-Sustainability Initiative)，一同推廣使用非衝突性礦產。

在 Apple，我們對產品製程的重視，絕不亞於我們對產品設計的用心。我們知道，世人對我們懷著很高的期許，而我們對自己的期許，只有更高而無不及。

2013 年報告重點

- 我們對供應鏈所有層級進行 393 次審查，比 2011 年高出 72%，審查範圍所涵蓋的工廠，有超過 150 萬名勞工參與 Apple 產品的製造。這些審查中，包括 55 次環境重點審查及 40 次特定流程安全檢定，藉以評估供應商的營運與業務行為。此外，我們還進行 27 次特定目標的抵債勞工審查，以防勞工遭收取過高的人力仲介費用。
- 針對業界常見的超時工作問題，依據每週工時最長 60 小時的標準，我們的合規比例平均達到 92%。現在，我們對超過 100 萬名勞工進行每週工時追蹤，並按月將追蹤結果公布在網站上。
- 2012 年，Apple 成為首家參與公平勞動協會 (FLA) 的科技企業。應我們要求，FLA 以我們最大的最終組裝供應商富士康為對象，發動其歷來規模最大的獨立審查，涵蓋範圍多達 178,000 名勞工。FLA 的獨立審查結果及進度報告，業已公布在其網站上。
- 我們擴大實施勞工培力訓練方案，讓更多勞工與管理人員參與。2012 年，計有 130 萬名勞工與管理人員參與 Apple 所設計的訓練課程，內容涵蓋當地法規、勞工權益、職業安全與健康，以及 Apple 的供應商行為準則。這已接近 2008 年以來曾參與此一課程勞工人數的兩倍。
- 我們提高了供應商員工教育與發展方案上的投資，從原本的四個廠區擴增至九個廠區。此方案提供勞工進修機會，免費學習商業、電腦技能、語言及其他多種科目。目前已有超過 20 萬名勞工參與此一方案。
- 我們的供應商工廠有許多遠渡重洋的外籍勞工，我們持續努力保護他們的勞工權益。2012 年，我們要求供應商補償超收的外籍約聘勞工仲介費用，金額達 640 萬美元，自 2008 年以來，對外籍勞工發放的補償金額總計已達 1,310 萬美元。

善盡責任

我們以善盡責任為念，供應商當須如此，我們更是如此。

藉由大力推行「Apple 供應商行為準則」，確保我們的供應商能遵循我們所信守的原則與價值。我們與人權和環境等領域的專家一同合作，直接對我們的供應鏈實施全面且深入的審查。一旦發現問題，我們會與供應商一同謀求解決。



在上海，一名第三方審查員與一名 Apple 審查員正會見工廠經理，準備進行環境、健康及安全相關審查。Apple 審查員主持每一項現場審查，由在該領域學有專精的當地第三方審查員提供支援。

Apple 供應商行為準則

「Apple 供應商行為準則」是依據國際勞工組織、聯合國、電子產業公民聯盟 (EICC) 等組織所建立的標準而制訂。這套準則，要求供應商應提供安全健康的工作條件，採取公平的聘僱方式，給予勞工應有的尊嚴及尊重，以及堅持在製程間善盡對環境的責任。我們的準則內容在許多領域更超前業界標準，譬如終止非自願勞動行為及根絕未足齡勞工問題。為確保供應商能完全遵守準則，我們設有強力的合規監控方案，包括 Apple 所主導的工廠審查與糾正行動計畫，並將追蹤確認這些計畫是否被貫徹實施。

Apple 與公平勞動協會

2012 年，Apple 成為首家獲准加入公平勞動協會 (FLA) 的科技企業，這是由多所大學、非政府組織 (NGO) 及商業團體所組成的聯盟，旨在改善勞工福利、安全性、公平待遇及尊重勞工。

2012 年 2 月，我們請 FLA 對我們最大的最終組裝供應商實施自願性的特別審查，範圍遍及中國深圳與成都的富士康工廠。FLA 能不受限制地檢閱我們的營運內容，並完成製造業有史以來，就規模、範圍、透明度而言，皆為最全面與詳盡的評估調查。這項獨立的評估調查，範圍涵蓋約 178,000 名勞工，其中還包括約 35,000 名勞工的訪談。

在 3 月 28 日，FLA 公布詳細調查結果報告，並對勞工工作條件提出幾項改善建議。Apple 與富士康接受 FLA 的調查結果與建議，並制訂為期 15 個月的可靠行動計畫，明確訂出計畫目標的達成日期。

從那時起，Apple 與 FLA 持續監督糾正行動的執行進度，並在最近一次的考核中發現，富士康已經超前進度做出許多相應改變，其他行動內容也將如期於 2013 年 7 月 1 日前完成。根據建議所提的改善事項，富士康已經聘請顧問為員工提供健康與安全訓練、改善實習方案、為外籍勞工及深圳工廠所有勞工擴大參與失業保險的機會。

Apple 如何展開審查

Apple 審查員主持每一項現場審查，由在該領域學有專精的當地第三方審查員提供支援。每一位專家都接受過訓練，能依 Apple 詳盡的審查協定進行審查。在每個接受審查的廠房中，審查小組會進行實地勘察、勞工及管理人員的訪談，並依據我們的「Apple 供應商行為準則」，對應各項類別超過 100 項的資料評點，對供應商施以觀察與評分。藉由這些數據資料，我們可以確保供應商的合規達成率及持續性改善，還能作為新方案的考量依據，以符合我們供應商及其員工不斷改變的需求。

除了定期實施的例行審查之外，我們還會進行數次突擊審查。我們的小組會在未知會的情況下造訪供應商，並堅持在造訪後的一小時內檢查廠房。在 2012 年，我們實施了 28 次突擊檢查。在例行性的審查期間，我們也可能會要求供應商立即展示某座未預先列入審查的工廠設施。



位於巴西聖保羅市郊容迪亞伊的最終組裝廠，一名領班正帶領 Apple 與第三方審查員到處視察。所有的最終組裝廠，每年皆須接受審查。

供應鏈

Apple 的供應鏈由龐大的供應商網絡所組成，包括：

- 組裝 Mac、iPad、iPod、iPhone 的最終組裝廠商。
- 生產製造如液晶螢幕、硬碟、印刷電路板等組成 Apple 產品各種零組件的零組件供應商。
- 非生產性供應商，例如辦公室供應商與電話客服中心等，他們提供的產品與服務不在 Apple 的製程之列。

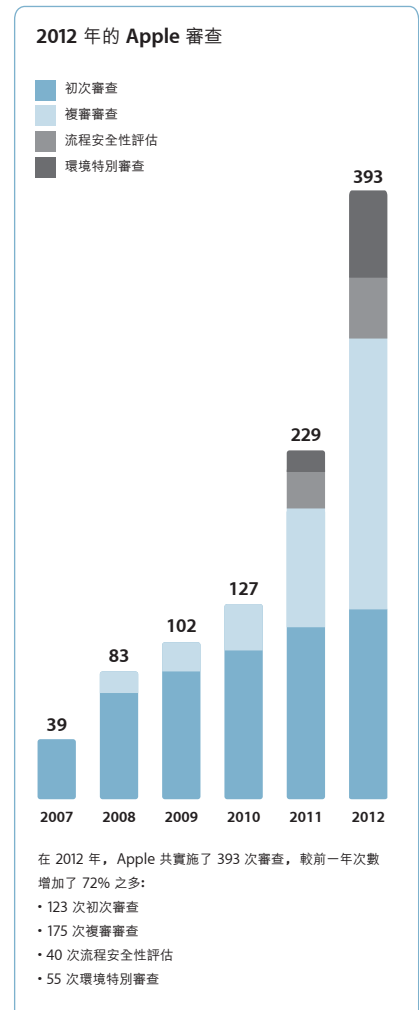
全球性的審查

自 2006 年實施第一次審查以來，我們已將審查範圍擴增至更多國家及更多供應商類別。我們實施審查的對象已遍及 14 個國家，2012 年的審查內容更涵蓋近 150 萬名勞工。我們也針對選定的非生產設施進行審查，其中包括電話客服中心及貨運倉儲等。除了這些以外，我們還針對諸如環境與安全性等領域實施特別審查。

我們每年皆會對最終組裝廠實施審查，並基於像是座落地區及地緣敏感性、之前的審查表現、工廠工作性質等特定風險因素，對其他廠房設施進行審查。許多規模較小的供應商從未經歷審查考驗，經由我們的審查得以指出方向，使其營運方式能符合我們所訂標準。這樣的努力不但有助於改善這些供應商的工作條件，更因我們許多同業也都採用相同供應商，進而改善整體產業的工作條件。

重大違規與糾正措施

Apple 將最嚴重的違規列為重大違規。這些情形包括肢體虐待；雇用未足齡勞工、抵債勞工，或強制勞動；偽造資料或阻撓審查；指導勞工如何應對審查或因勞工提供資訊而處以報復性懲罰；賄賂；嚴重的污染及環境影響；以及直接影響勞工生命或安全的各種情況。所有重大違規都必須立即停止並予以糾正。我們偏向解決問題避免再度發生，而非只是將供應商施以解約處分，因為這樣的結果可能會讓這些違規行為，在該供應商的其他客戶身上繼續發生。但是，如果違規行為太過嚴重，或者我們認為該供應商無法履行承諾停止違規行為，我們會終止與該供應商的合作關係，若有需要，還會向有關單位提報其不當行為。



職場倫理與檢舉人保護

為了讓審查作業更為徹底，供應商必須給予我們的審查人員視察工廠的權限，並提供他們翔實的文件以及可供檢閱的存檔流程。我們的審查員擅於辨識不實情況，像是供應商提供虛假資訊，或試圖阻撓審視關鍵文件，這些都是「Apple 供應商行為準則」中所明列的重大違規行為。指導員工在訪談間該如何應對，以及對參與審查訪談的勞工施以懲罰，也都屬於重大違規行為。

進行審查訪談之後，每個勞工皆會獲得一張熱線電話卡，上頭標註的案件編號，有助於辨識工廠所在地與審查日期。藉由這種方式，勞工可以私下向我們審查團隊提供更多資訊，或是舉報訪談之後所遭受到的任何不公義處分，這更是我們絕不容忍的行為。接到申訴電話後，我們會與供應商採取後續行動，確保每項問題皆獲得妥善處理。此外，我們所授權的第三方合作夥伴於 2012 年共撥打超過 8000 通電話，給曾經參與審查人員訪談的勞工們，以了解訪談之後是否發生報復性懲罰或其他負面後果。



審查人員與位在中國的威世集團 (Vishay) 工廠中的勞工進行訪談。在這些保密的訪談中，審查人員會查驗身分證明與法律地位，並詢問勞工廠房設施的各種狀況。

勞工培力

人們獲得新的技能與知識，就能改善其生活。

我們為整個供應鏈的勞工提供教育資源：無論是針對其法定權益的訓練課程，或是語言技能、電腦與其他科目等免費大學課程。許多勞工還有機會獲得副學士或學士學位。

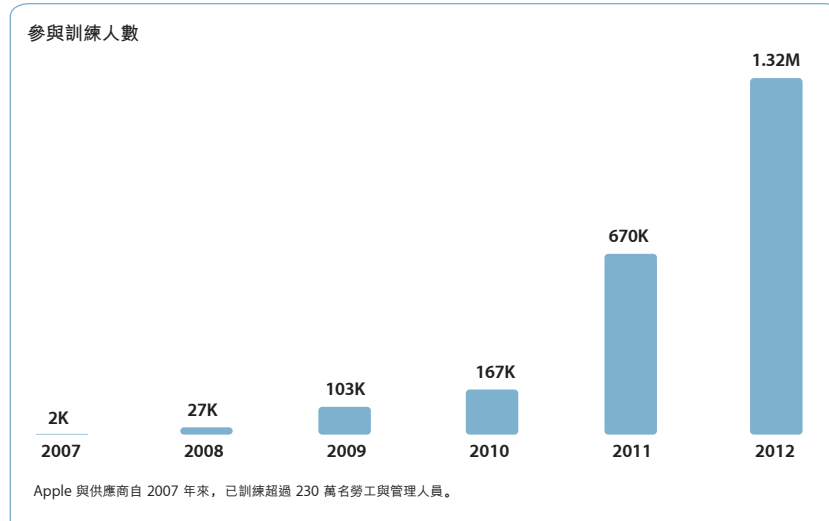


勞工在上海的最終組裝廠中使用電腦室。Apple 與供應商已在整個供應鏈的廠房投資價值數百萬美元的電腦設備。

勞工與管理人員訓練

我們了解到，光是發現和改正問題是不夠的。我們還要求供應商實施 Apple 設計的訓練課程，來教育勞工關於當地法律、勞工權益、職業健康與安全，以及「Apple 供應商行為準則」等內容。主管與管理人員則接受有效管理實務訓練，包括勞工管理溝通、反騷擾政策，以及勞工保護等。自 2007 年以來，我們供應鏈中有超過 230 萬名勞工與管理人員已受過此訓練，並在其目前角色或任何未來的工作上落實所學到的知識。

我們還針對須要深入學習的專門性主題，訓練勞工與管理人員。例如，在 2012 年，我們便針對防止雇用未足齡勞工以及各種健康與安全主題，舉辦集中訓練。



提供勞工免費教育機會

Apple 透過「供應商員工教育與發展方案」(SEED)，持續擴大勞工的專業與個人發展機會。Apple 設計的課程提供勞工階層在技術與軟體技能、生活技能、社會與環境責任、語言技能、管理技能，以及工程等課程。此外，我們與大學合作，以提供勞工深具品質的教育與深造的機會。

自 2008 年開始合作以來，已超過 20 萬名勞工參與了 SEED 方案。而為了讓更多勞工獲益，我們正在擴展此方案。我們現已資助九家最終組裝廠的教室與學位課程，並且已與三家二級供應商簽署擴廠協議。此外，自本方案開始以來，我們已在電腦設備及學費支援上投資數百萬美元。

以下是幾位富士康員工敘述他們由學位方案得到的收穫

牛德波 (音譯)，人力資源部：「我讀完高中就直接進了工廠，總是夢想著接受高等教育。實際上，我已經通過了國家的大學入學考試，但我的哥哥和妹妹當時都需要這個機會，因此我決定開始工作來支撐家庭。SEED 為我提供了不同學科的資源和知識，我一直在學習與我工作崗位相關的課程。我已經學習了項目 (專案) 管理方面的課程，現在正努力完成人力資源專業的學位，這就是我想要從事的行業。」

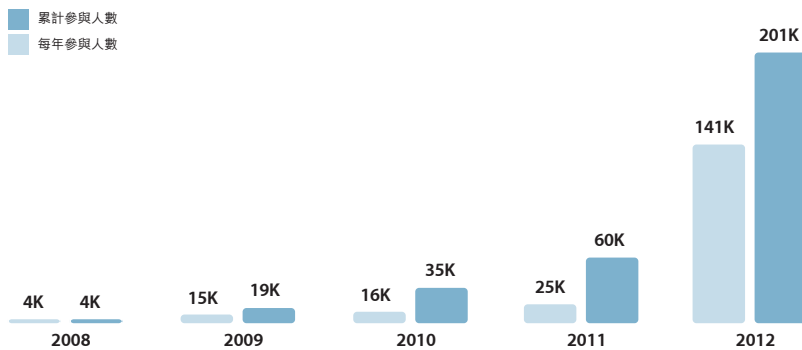
張濤威 (音譯)，品管部門：「我沒讀完高中。SEED 為我這樣的人提供了人生的第二次機會，一次學習的機會。課程和時間安排真的經過精心設計。你須要做的，只是在下班後走進教室。我希望能很快取得高中學歷。如果我能更進一步，也獲得職業學位，那就太棒了。」

田開蘭 (音譯)，供應鏈管理：「我在約兩年前加入了富士康，那年我 17 歲。當我初次被任命為採購/物流幹事時，我對這項工作一無所知。我得花費大部分時間努力弄清人們所使用的術語。當時，一位同事向我介紹了 SEED 開設的物流課程，於是我開始了學習。最終，我希望可以回到湖南的家鄉，開設屬於自己的物流公司。」

熱門的教育與發展課程

- 歷史
- 技術與軟體技能
- 個人財務管理
- 社會與環境責任訓練
- 語言技能
- 管理技能
- 商業與創業
- 工程

教育與發展方案的參與人數



我們的教育與發展方案於 2008 年開始，目前已對分佈九個廠區的勞工提供。

確保勞工心聲充分反映

勞工有權置身一個能自由發表心聲的環境，且管理人員和主管會以行動予以回應。這正是為什麼，我們會在管理人員訓練中，提供能促進勞工與管理人員溝通成效的指南。但我們知道這樣還不夠，因此在 2012 年，我們開始研究兩個不同的倡議方案，旨在發現勞工如何對管理人員展開最有效的溝通，並確保有人聆聽並受理他們反映的意見。

首先，我們向國際上認可的非政府組織 (NGO) Verité 諮詢，研發出「永續勞動力方案」(Sustainable Workforce Program)。該組織的使命是確保世界各地的人們都可以在安全、公平且合法的條件下工作。其次，我們還加入了 IDH 永續貿易倡議 (Sustainable Trade Initiative) 這個公私合營的組織，使我們能就此主題與業界其他公司協同合作。

透過這兩項行動，我們正在探索一系列解決方案，來鼓勵更開放的溝通，包括設置熱線電話和委員會，讓勞工代表能向管理人員表達所關切的問題。迄今為止，代表我們供應鏈中近 47,000 名勞工的多家供應商均已參與這些方案。當我們找到最有效的解決方案時，便會推廣到供應鏈中的其他夥伴。



肯塔基州哈洛茲堡的廠房，工廠主管與生產線員工正在互相討論。

勞工權益與人權

任何企業想與我們合作，須始終貫徹公平與道德的行為準則。

即使當地法規與風俗容許，我們同樣不允許供應商出現違反道德或脅迫勞工權益的作為。我們正致力終止超時工作問題，嚴禁違反道德的聘雇政策，並防止雇用未足齡勞工。



工作人員正為應用於 Apple 裝置上的玻璃面板進行品管檢測。

終止超時工作問題

終止業界常見的超時工作問題，是 Apple 的最優先要務。在我們的「供應商行為準則」中，除了特殊狀況，每週工時限制為 60 小時，所有超時加班均須為自願。遺憾的是，每週工作超過 60 小時，多年以來已成常態而非特例，且我們業界早已司空見慣，很少改變。我們過去幾年嘗試過各種不同方法來解決這個問題，但成效不彰。所以自 2011 年開始，我們從基礎來解決問題：為數家供應商的每週工時進行追蹤，一旦發現超時現象，我們就立即與供應商一同尋求解決之道。

我們在 2012 年擴大實施這項方案，現在，每週工時的追蹤記錄已經超過 100 萬名勞工，並按月公布數據資料。這樣的努力反映在成果上，我們的供應商在所有工作週的表現，合規比例平均值已達 92%，每週工時平均低於 50 小時。

供應商工時合規表現



我們所追蹤的勞工人數，從 1 月的超過 50 萬名，到 12 月已擴增到超過 100 萬名。

拒聘未足齡勞工

我們對未足齡勞工問題的做法十分明確：絕不寬貸，並致力讓此一問題自業界徹底根除。當我們發現供應商雇用未足齡勞工，或查出曾有往例，不論審查當時未足齡勞工是否已離職或達到法定工作年齡，我們均會依我們的未足齡勞工問題整治方案，立即要求實行糾正措施。供應商必須將未足齡勞工送返其家人所選擇的學校就學，由供應商支付教育費用。此外，這些孩子還須獲得與受雇時薪資等額的收入津貼。我們還會定期追蹤後續狀況，確保這些孩子穩定就學，且供應商持續履行其援助承諾。

在 2012 年，我們的最終組裝供應商中沒有發現任何未足齡勞工的案例。我們對這樣的結果感到欣慰，並將持續實施定期審查，更深入檢視供應鏈以確保沒有任何 Apple 供應商雇用未足齡勞工。許多供應商表示，我們是業界唯一執行這些審查的公司，一旦我們找出問題並予以糾正，將帶來超越我們自己供應商以外的深遠影響。

不肖第三方人力仲介如何私謀破壞制度

在我們發現的未足齡勞工案例中，有許多違規個案的罪魁禍首，是一家蓄意非法招募年輕勞工的第三方人力仲介業者。以 2012 年 1 月的一次審查為例，我們審查的供應商為生產標準電路板組件的廣東昭信平洲電子有限公司，其零組件亦應用在不同業界許多公司的產品上。我們的審查人員驚訝地發現 74 例未滿 16 歲的未足齡勞工，嚴重違反我們的行為準則。對此，我們終止與平洲電子的業務合作關係。

然而我們的行動，尚不止此。我們同時獲悉該地區最大的人力仲介業者之一，深圳全順人力資源有限公司（在深圳與河南省皆有登記註冊），蓄意仲介未足齡勞工給平洲電子。事實上，這家仲介業者為取得人力資源，與未足齡勞工的家人共謀偽造年齡證明文件，且讓未足齡勞工能看起來比實際年齡更成熟。

我們亦將全順人力資源公司的不法行為通報給當地政府。這家仲介公司已被處以歇業與罰鍰。孩子們被安排回家，平洲電子被要求支付所需費用，以協助他們順利返鄉。不僅如此，我們的審查結果，更帶動一家分包業務給平洲電子的廠商，開始對他們的其他承包商進行未足齡勞工問題審查。這證明了，一個發現也能影響深遠。

「就我們經驗所及，在盡責的童工防治領域，Apple 堪稱表率。Apple 所發現的問題，反映出中國人力吃緊的勞動市場現狀，以及日益變遷的社會圖景。Apple 正努力與供應商一同合作，支持他們建立更具責任意識的招募系統。一旦發現童工，Apple 會迅速行動，以保障這些孩子的最佳利益，並資助這些孩子重回家庭與教育體系。我們現在可以開始看到這些孩子的後續成就，與更寬廣的人生道路可供他們選擇。」

Dionne Harrison, 恩沛有限公司 (Impactt Limited) 事業與職能總監

提供工具以促成善盡責任的人力聘雇

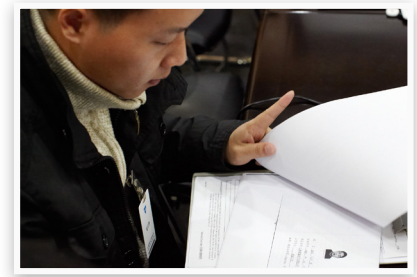
去年是我們展開防止雇用未足齡勞工訓練方案的第三年，這個方案旨在協助供應商辨識並防止未足齡勞工。我們選出 84 家供應商進行訓練，原因在於他們的工廠位在未足齡勞工高風險區域省份。訓練內容概述了方法並提供工具，以實施並持續進行有效的年齡驗證流程。訓練內容也舉列了，若在審查期間發現未足齡勞工，供應商必須依循的處理步驟。

2012 年起的新措施，是由我們提供指導手冊，協助如何辨識合法的身分證件，與評估人力仲介業者的招募行為。我們也在課程之外，提供更多一層的支援。在訓練結束後，供應商要評估其內部與外部風險，並制訂行動計畫，修訂防止雇用未足齡勞工的對應政策。接下來，我們會檢視他們的新系統。對於需要更多協助的供應商，會有業界顧問提供駐廠支援，協助實施行動計畫及改進管理方式。

此外，我們會對存在風險的供應商提供曾涉及招募未足齡勞工的人力仲介業者名單。對於如何與其他仲介業者合作，我們亦提供相關指南，內容包括確保仲介業者擁有合法執照與許可，對仲介業者招募行為的定期審查，並將任何違規行為回報給 Apple 及當地政府。

制訂在校生聘雇標準

在中國，許多學校將現場操作（實習）視為課程的一環，並要求學生必須完成實習課程。聘雇在校生為實習生或學徒時，我們的供應商必須遵守嚴密規定，譬如，學生的工作時間必須合乎法規所限制，且不得與上學時間有所衝突。供應商還須確保實習課程的需求均合乎法規。我們陸續發現這些實習課程的部分內容執行品質不佳，實習制度的高流動性，更讓問題難以掌握。2013 年，我們將要求供應商提供實習生人數與校方背景，讓我們對此問題的監控能更為謹慎小心。我們也開始與業界顧問合作，協助供應商改善學生實習方案的相關政策、程序和管理內容，比現行法規要求的標準更嚴格。



在上海的一家工廠中，一位獨立審查員正在檢查身份資料與其他文件，以驗證勞工的年齡與狀態。供應商被要求留存所有相關文件，並須在審查時出示。

杜絕仲介費用超收與抵債勞工情事

第三方人力仲介業者，會協助許多供應商從其他國家招募約聘勞工。這些仲介業者通常會透過多家承包仲介，再由這些仲介與勞工所在地國家更小型的仲介商洽談合作。勞工常須支付層層仲介費用，才能取得工作機會。許多勞工甚至發現，在他們開始工作之前，就已揹負鉅額債務。因此，他們須扣除極高比例薪資，交付給聘雇仲介以償還債務，且須持續工作直到債務結清。我們認為這也是抵債勞工的某種形式，這在「Apple 供應商行為準則」中是嚴格禁止的。

當我們發現違規行為，供應商必須補償超收的招募費用，亦即高出一個月實薪的任何金額，並適用於任何符合資格並與 Apple 專案相關的約聘勞工。認知到某些國家的工廠常會雇用外籍約聘勞工，我們會針對這些工廠進行抵債勞工的審查，並以符合我們對此問題所訂的標準，協助他們修改管理制度與實施辦法。Apple 是電子業界中唯一要求進行補償的公司，而自 2008 年開始，我們的供應商補償約聘勞工的總金額達 1,310 萬美元，其中包括 2012 年 640 萬美元的補償費用。

「針對外籍勞工所面臨的巨大黑洞，Apple 所採取的解決方針使其成為處理此議題的領導業者之一。更關鍵的是，該公司所做的努力是深入問題根源，直指外籍勞工所在地國家惡質的招募方式。如今成果是有形的，外籍勞工因此在財務上有所改善。」

Dan Viederman, Verité 執行長

採購非衝突原料

Apple 承諾採用非衝突性礦產，並加入礦業責任貿易公私部門聯盟 (Public-Private Alliance for Responsible Minerals Trade)，這是一個由多個國家政府、公司企業與民間團體共同發起的組織，支持以供應鏈解決方案，來因應剛果民主共和國衝突性礦產問題的挑戰。身為率先了解電子產業供應鏈使用衝突性礦產的企業之一，我們主動對供應商進行調查，確認其冶煉廠的原料來源。截至 2012 年 12 月，我們已核可 211 家冶煉廠與精煉廠，可向我們的供應商提供錫、鉭、鎢，或金等原料。

Apple 供應商現正使用非衝突來源的鉭，或正審核其鉭鎢冶煉廠的原料來源，或正將其原料供應來源轉移至已獲認證的鉭鎢冶煉廠。我們將繼續驗證符合資格的冶煉廠，並在冶煉廠取得認證之後，我們會要求供應商將錫、鎢、金的原料供應，轉移到這些經確認採用非衝突來源的冶煉廠。

在整個業界通力合作協助供應商採購非衝突原料的同時，我們則持續讓我們的方案向經濟合作與發展組織 (OECD) 的指導方針看齊，並與電子產業公民聯盟 (EICC) 及全球電子永續倡議組織 (GeSI) 一同合作。EICC 與 GeSI 非衝突性冶煉廠方案的主要重點，是透過第三方獨立審核程序對合格的冶煉廠進行認證，確認其採用的是非衝突原料。

原料供應商

	鉭 (Ta)	錫 (Sn)	鎢 (W)	金 (Au)
使用此金屬生產 Apple 產品零組件的供應商*	81	249	107	225
Apple 供應商認定的冶煉廠**	17	64	31	99

*我們的許多供應商會採用一種以上的金屬。

**列表上的冶煉廠名單已經過 EICC 標準冶煉廠名單完成驗證。更多冶煉廠業者會持續新增至此一列表。

健康與安全

勞工均得享有安全與健康的工作環境

我們不允許任何人在安全方面取巧。我們不斷與內部員工和外界專家集思廣益，如何讓製程更安全，並將其應用到整個供應鏈。我們也與供應商合作，一同提升勞工在工廠及更多方面的福利。



一名勞工準備為 iPhone 進行最後組裝。我們要求供應商為其員工提供保護裝備，並確保他們就安全標準接受適當的訓練。

使工作條件更加安全

為了降低工作場所中各種危害的風險，供應商必須提供適當的防護裝備、護欄、安全帶與其他安全設備，並為勞工提供全面且與時俱進的訓練。我們做的，尚不止此。在許多情況下，我們會檢視新的原料與製程，以評估其潛在風險，並在將它們導入供應鏈之前，採取適當措施。在我們發現問題時，不論是在審查中發現，或來自眾多 Apple 派駐員工的回報，我們都會要求立即改正，並找出方法，為所有類似的廠房擴大安全程序與作業。

職務與作業安全

在業界專家的協助下，我們對特定的供應商廠房進行專門性流程安全評估，以深入了解製程間的潛在危害。在 2012 年，我們對 40 間廠房進行上述評估。如果我們發現問題，我們會與該廠房分享，並討論供應商必須採取的行動，然後再回到該廠房，確保糾正措施已經進行。我們還為供應商提供訓練，以識別各種危害，並為其製造設施進行正面改善。

提供危害辨識訓練

為危害辨識做好萬全準備，對供應商與 Apple 員工都至關重要。自 2011 年來，我們已訓練 350 多名 Apple 員工，至供應商廠房負責流程安全課題，像是易燃性蒸汽、可燃性粉塵、毒素及反應性物質等。2012 年，我們針對個人防護設備，訓練了另一批共計 261 名供應商人員。其他健康與安全訓練主題，包括化學安全與安全上鎖掛牌 (LOTO)，即在維護和修正期間，隔離有害物質與能源的相關程序。我們針對化學安全，為 95 間供應商提供訓練，針對 LOTO 課題則訓練了 77 間。

輔以專門性流程安全評估與訓練，讓我們能夠辨識危害、教育供應商，並為他們培力以改變作為，提升其製造設施的安全度。此外，我們更持續針對供應商廠房，擬訂更廣泛的健康與安全標準及相關要求。例如，我們正在為化學危害管理，建立可供審查的標準。我們於 2012 年起，開始就這些要求與主要供應商合作，我們將於 2013 年就這些標準進行訓練。



上海一家製造廠的無塵室內，一名身著防護裝備的勞工在檢查 Apple 顯示器。

勞工福利

為改善勞工的健康與福利，我們在分佈供應鏈各區域的工廠內，詳細研究各種職能角色，以辨識人體工學上的風險。針對這些職能角色，人體工學專家將仔細分析其任務與工作站。我們正使用這些評估結果來強化工作站設計與工作績效指導方針等標準，包括任務、訓練和工作輪調等要求。

我們為勞工福利所做的努力尚不只此。為擴大我們在勞工協助方面的投資，我們針對四家最終組裝廠進行廣泛研究，以了解勞工期盼有所改善之處。結合圓桌討論與書面調查方式，我們掌握了這些工廠共 70,000 名勞工最在意的問題核心。我們的研究結果，提出在各領域進行改善的契機，包括社交性支持網絡、睡眠與飲食品質、員工與主管的關係，以及輔導和諮詢服務等。這次試驗性研究，我們為受試的每間工廠進行了勞工調查，其中一項成果是，供應商已採取具體行動，例如更換食品供應商、追蹤員工餐廳食品採購以向食品供應商提供意見反映、以輪班梯次來分配員工宿舍，以及因應需求範圍的擴增來更換保全公司。

與學界密切合作

Apple 的供應商責任團隊持續與學術界合作，探索得以強化我們勞工方案的途徑。2012 年，我們成立了顧問委員會，網羅來自 Stanford、Columbia、Cornell、MIT、University of Michigan、University of Washington，以及 University of California, Berkeley 等院校的頂尖專家。該委員會將能調閱 Apple 的審查資料、計畫結果及供應鏈資訊等，因此其成員可獨立開發與研究專案，這些專案將納入我們的供應商責任方案，並開放給更多學界人士使用。

環境影響

我們致力減少對環境的影響，並要求我們的供應商採取相同行動。

我們投入很多心思設計出友善環境的產品，並與供應商通力合作，確保產品不論在何處製造，均須採用對環境負責的製造流程。



位在上海的一間供應商廠房，廢氣透過屋頂上的樹皮覆層，來進行生物性過濾。這是整座工廠氣體排放管理系統的最後一環。

Apple 對環境責任的承諾

對 Apple 而言，我們有責任將營運和產品對環境的影響降至最低，我們的供應商也須為他們的營運帶來的影響負起責任。供應商須遵守當地法規，凡是製造 Apple 產品，均採用對環境負責的製程。

我們提報我們的總體碳足跡，目前只有極少數公司能做到這點。透過全面性的量測，並提報我們本身營運過程與產品對環境的影響，得以控管我們的整體碳足跡。

達到最高標準

我們絕不容忍任何種類的違反環境保護行為。我們要求供應商恪守「Apple 供應商行為準則」所明定的環保標準，放眼業界或其他產業，這些規定堪稱在最嚴格標準之列。我們會在不同層級的供應商中發掘環境議題，更常面對存在於供應鏈深處的嚴峻挑戰。但我們知道，所有供應商存在的風險不盡相同。所以我們會特別針對高風險供應商，就我們的環境重點審查進行更深入的查驗，並與這些供應商協力降低他們對環境的影響。為確保我們的標準與方法能確實反映出實質環境問題，我們也與獨立團體一同合作，如美國自然資源保護委員會 (NRDC, Natural Resources Defense Council)、美國國家環境保護局 (EPA, Environmental Protection Agency) 以及中國公眾環境研究中心 (IPE, Institute of Public and Environmental Affairs)。

「Apple 藉由完整的糾正行動流程督促其供應商，包括由當地非政府組織所監督執行的第三方審查。採取這種作法的高透明度與公眾參與度，亦可證明 Apple 對此議題的認真態度。」

馬軍，中國公眾環境研究中心主任

重點審查的執行

只要供應商的生產流程具有影響環境的高潛在風險，以及曾違反當地環保法規或 Apple 環境標準者，都是我們實施環境重點審查的對象。在進行這些審查時，我們會與外界專家一同檢驗廠內設備、文件、許可證、維修記錄，以及工廠勞工是否具備生產流程與操控系統所應有的知識。我們的審查不限於工廠本身，譬如，有時我們也會檢查工廠鄰近環境的狀況。

一旦我們發現嚴重的環境影響時，我們會要求隨即停工，直到採取補救措施為止。我們會給予工廠 90 天改進期來符合我們的要求。問題解決後，我們會與供應商進行後續追蹤，確認一切是否完備。此外，我們會請第三方專家，如 IPE 或當地的非政府組織，一同核驗我們的調查結果並完整落實糾正措施。藉由對外界團體公開我們的供應鏈，我們更進一步提高透明度，並能確保我們供應商對環境的影響能被更詳盡地審視。

為肩負起責任，我們還參考多種外部資源，包括 IPE 污染資料庫，該資料庫會標明中國當地監管機構所列管具環境問題的供應商名單。這些額外資源，可協助我們評估供應商的風險性，並藉此找出我們環境重點審查的目標對象。2012 年，我們完成 55 次環境重點審查，較 2011 年的審查次數增長 293%。這 55 間工廠中，有 26 間已列入 IPE 資料庫中。

「Apple 能勇於開放其供應鏈供第三方組織進行審查，再次證明其不凡的領導地位與突破格局，這正是該公司旗下產品所帶給我們的印象。在環保及其他許多領域，Apple 明確地引領創新，很少有其他企業能望其項背。Apple 亦體認到還有許多工作仍待完成，他們承諾會以現有成就不斷向前。」

Linda Greer, 美國自然資源保護委員會健康方案總監

審查結果

我們要求供應商必須嚴守「Apple 供應商行為準則」，更逐年提昇我們所設的標準。我們的審查結果，連同當地社群與外界專家所反映的意見，經常帶動我們察覺新的機會與挑戰，來改善工作條件並進一步加強準則內容。也因為如此，當我們重返之前已審查過的供應商，我們往往還能再找出更多須改善之處。每一年，我們都會對所有最終組裝供應商進行審查，並根據風險因素，一併審查更多的供應商，包括工廠所在地國家狀況條件，或該工廠以往的審查表現等。許多我們首度進行評估的供應商表示，他們從未經歷類似性質的審查，這也賦予 Apple 機會與責任，與這些廠商一同協力提昇社會責任與環境表現。

Apple 審查員將主持每一項現場審查，並由對該領域學有專精的當地第三方審查員提供支援。每一位專家都接受過訓練，能運用 Apple 詳盡的審查協定，且熟悉「Apple 供應商行為準則」所明定的各項要求。在一般的審查中，Apple 的審查小組會檢視數以百計的記錄，對廠房設施進行實體檢查，包括工廠所管理的宿舍與餐廳，並親自與勞工進行訪談。同時，我們會對工廠的高階管理人員進行評量，包括他們的政策與程序、角色與責任，以及對勞工、領班、管理人員所提供的訓練方案等。我們的審查員，會再依據「Apple 供應商行為準則」，對廠房設施的合規程度進行評分。

在我們完成審查後，將與工廠的高階管理團隊一同檢視結果。若審查結果顯示出任何違反準則的情形，我們不只會要求工廠針對這些違規進行改善，還會要求一併改正問題背後的相關管理制度，以防止問題再次發生。Apple 將追蹤所有改正措施與防範計畫的進度，並要求在審查後 90 天內解決所有問題。我們會接著驗證各項相應處置是否已確切執行。

Apple 會將最嚴重的違規情形，列為重大違規。這些情形包括雇用未足齡或非自願勞工、偽造審查資料、使勞工面臨危害、對參與審查的勞工進行威脅或報復，以及對環境造成重大威脅等。所有重大違規都必須立即導正。若違規情形太過嚴重，或者我們認為供應商不願意或無法防止違規再度發生，我們將終止雙方的合作關係。若有需要，我們還會向有關單位提報其不當行為。

每一年，Apple 對供應商所進行的審查區分為以下五大類別：勞工權益與人權、健康與安全、環境影響、道德規範、以及管理制度。

勞工權益與人權

類別	行為 合規率	管理 制度合規率
反歧視	79%	69%
公平對待勞工	96%	91%
防範非自願勞工 與人口販賣	85%	81%
防範未足齡勞工	95%	83%
工時	92%*	*
保護未成年勞工	62%	52%
工資與福利	72%	68%
結社自由	98%	95%
整體合規率	77%	73%

重大發現與相應處置

反歧視

「Apple 供應商行為準則」要求防止各方面的歧視，包括種族、膚色、年齡、性別、性取向、血統源裔、殘疾、宗教、政黨、工會成員、國籍、婚姻狀態等，並禁止將懷孕檢測或醫療檢測作為歧視用途。

34 間工廠要求員工施行懷孕檢測，25 間工廠對員工進行如 B 型肝炎等醫療檢測。即使當地法規允許，我們仍視此類作法為歧視。在我們的要求下，這些供應商已經停止諸如醫療狀況或懷孕等歧視性篩選行為。我們還要求這些供應商建立明確的政策與程序，防止此類行為再度發生。

工時

「Apple 供應商行為準則」規定，每週工時最高為 60 小時，每工作七天至少休息一天，僅在非非常或緊急情況下才允許例外發生。所有的加班工作皆須為自願。

*在 2012 年，我們更改了工時的計測方式，其結果更有效且更具代表性。我們藉由追蹤供應鏈中超過 100 萬名勞工的每週實際工時來衡量進度，並每月公布追蹤結果。這樣的努力反應在成果上，2012 年我們的供應商在所有工作週的表現，合規比例平均值達 92%，每週工時平均低於 50 小時。

作為審查方案的一環，我們持續根據此計測標準的合規表現，來對工廠進行審查，並計算前一年度的取樣數據。若在審查結果中發現落差，我們會要求工廠須確保勞工每週工時不得超過 60 小時，分析工時數據並深入調查，確實找出超時工作的原因所在。此外，我們工時方案所涵蓋的工廠名單也持續擴大之中。

<p>保護未成年勞工</p> <p>「Apple 供應商行為準則」明定供應商可雇用高於法定最低就業年齡但未滿 18 歲的未成年勞工，讓他們執行不危害其健康、安全或道德的工作內容，並符合國際勞工組織 (ILO) 最低年齡公約 138 號的規定。</p>	<p>我們的準則要求供應商必須為未成年勞工提供特別待遇。有 63 間工廠未提供未成年勞工免費健康檢查，29 間工廠則指派未成年勞工從事不適宜的職務，例如負重搬運等工作。這些工廠已被要求制訂出糾正行動方案及預防措施，如提供未成年勞工免費健康檢查，制訂雇用與管理未成年勞工的標準程序，以及不允許超時工作等。</p>
--	---

<p>工資與福利</p> <p>「Apple 供應商行為準則」要求供應商應遵守相關法規，按時足額支付工資與福利津貼，並嚴禁自工資扣薪作為懲戒措施。</p>	<p>102 間工廠源於對法規的誤解，未支付夜班工作人員法定假日的應得工資。舉例而言，若星期三為國定假日，夜班工作人員於星期二晚上六點開始上班，至隔日清晨兩點下班，最後兩小時工資理應以假日薪資計算，非僅以正常夜班加班薪資計算。21 間工廠未正確支付加班費，15 間工廠則是依未足額的基本工資來計算加班費。我們要求這些工廠必須嚴守當地國家法律來支付加班費用，並更新其內部管理制度相關規定，避免同樣問題再度發生；我們也要求這些工廠，補足之前應支付給勞工的差額。90 間工廠以扣薪作為懲戒措施，雖然懲罰性扣薪在某些國家被視為合法，但在「Apple 供應商行為準則」中仍屬違規。若有各種非法扣薪與不足額薪資情事，我們要求供應商應補償勞工這些損失，包括基本工資、加班工資、懲戒罰款、停工賠償，以及任何其他合法的福利津貼或不合法的扣抵等。在 2012 年，我們的供應商總計支付超過 230 萬美元勞工補償金。</p>
--	--

<p>重大違規案例與相應處置</p>	
<p>防止非自願勞工與人口販賣</p> <p>「Apple 供應商行為準則」保護所有被要求支付費用的勞工，這些費用通常與透過第三方人力仲介業者取得工作機會有關。超過勞工單月實領工資的所有費用與支出，供應商皆須負起責任補償與支付。</p>	<p>8 間工廠被發現有抵償勞工情事。我們要求供應商補償外籍約聘勞工的超收費用，2012 年金額總計達 640 萬美元。我們也要求供應商採取強有力的措施，避免同樣問題再度發生。我們在 2012 年進行了 27 次抵償勞工的重點調查。</p>

防範未足齡勞工

「Apple 供應商行為準則」明確規定嚴禁雇用童工。勞工受雇或參與工作的最低年齡須年滿 15 歲，或是該國所規定的最低受雇年齡，或完成該國義務教育的年齡，以何者最高為原則。

11 間工廠被發現有雇用未足齡勞工情事，總計有 106 起現行案例，以及 70 起歷史案例。其中一例除外，所有工廠皆有控管不足之處，無法有效驗證年齡或查驗偽造文件，但皆非故意雇用未足齡的勞工。在該起特例中，我們的詳細審查結果指出，某間工廠共計 74 起未足齡勞工案例，可歸結到其違規行為的氾濫，我們因此終止與該供應商的合作關係。所有的工廠皆須參與我們的防止雇用未足齡勞工訓練方案，且須恪遵我們的未足齡勞工問題整治方案。我們要求供應商必須將未足齡勞工送返其家人所選擇的學校就學，並支付教育費用。此外，這些孩子還須獲得與受雇時薪資等額的收入津貼。我們還會定期追蹤後續狀況，確保這些孩子穩定就學，且供應商持續履行其援助承諾。

健康與安全

類別	行為 合規率	管理 制度合規率
預防職業傷害	70%	63%
防止接觸化學藥品	81%	76%
緊急事故預防、備災措施 與應變能力	75%	68%
職業安全程序與制度	79%	75%
人體工學	59%	55%
食宿供應	80%	77%
健康與安全資訊交流	81%	72%
整體合規率	76%	70%

重大發現與相應處置

預防職業傷害

「Apple 供應商行為準則」要求供應商提供安全的工作環境，盡可能避免對人身的危害，並建立可降低風險的行政控制制度。

在 88 間工廠中，我們發現廠方未提供勞工適當的個人保護裝備 (Personal Protective Equipment, PPE)，如安全鞋、手套、口罩、護目鏡及耳塞等。有 53 間工廠，提供給勞工的 PPE 不符合相關標準，例如，在更適合使用呼吸面罩的工作站，卻只提供一般的棉質口罩。我們要求這些工廠進行評估，評量每個工作站需要哪些 PPE，並立即提供勞工適當的 PPE。我們也要求這些工廠提供領班與勞工們充足的訓練，了解如何正確穿戴這些 PPE，並要領班負起責任確保勞工皆能正確使用 PPE。

緊急事故預防、備災措施 與應變能力

「Apple 供應商行為準則」要求工廠應能預防、辨識與評估各種緊急情況，並實行緊急計畫與應變程序，以將影響降至最低。

177 間工廠未具備適當的緊急逃生安全程序或未完全採行，以確保符合規定。例如，74 間工廠在消防緊急演習中遺漏了部分夜班勞工；34 間工廠未進行緊急疏散演習。其中還有 20 間工廠，工廠部分設施未裝設火災警報鈴。我們要求這些工廠提出合宜方案以確保逃生安全，如緊急事件的簡易疏散路線、簡明易懂的標識，以及明確的疏散計畫等。

38 間工廠至少有一個上了鎖的緊急逃生出口。當我們發現這種情況，Apple 會在審查小組仍在現場勘查之時要求所有出入口立即解鎖，並在審查過後繼續追蹤，確認這些出入口持續保持暢通。我們要求這些工廠改進其火災偵測與滅火系統，並將定期檢查，確保這些系統做好萬全準備。

職業安全程序與制度

「Apple 供應商行為準則」要求供應商建立程序與制度，藉以管理、追蹤、報告職業傷害與疾病，並提供必要的醫療服務，協助勞工重返工作崗位。

有 72 間工廠，經查沒有適當的職業危害內部監測機制，例如，未提供 X 光機操作員輻射劑量儀。我們要求這些工廠與合格的第三方專家聯繫，來進行職業危害內部監測，並確保檢查內容涵蓋各項法規所要求的所有要素，工廠須告知所有勞工監測報告結果。我們也要求這些工廠立即提供 X 光機操作員輻射劑量儀，並定期將劑量儀提交給合格的第三方單位進行檢測。

重大違規案例與相應處置

無

環境影響

類別	行為 合規率	管理 制度合規率
有害物質管理與管制	71%	66%
污水及雨水排放管理	80%	71%
氣體排放管理	66%	58%
固態廢棄物管理	88%	81%
環境使用許可與報告	71%	64%
預防污染及資源減量	94%	91%
整體合規率	78%	72%

重大發現與相應處置

有害物質管理與管制

「Apple 供應商行為準則」要求供應商必須符合「Apple 管制物質規範, 069-0135」的最新版本, 及任何禁止或管制特定物質之使用或處理的相關法規。為確保安全處理、搬移、存放、回收、再利用、處置, 供應商應識別及管理一旦釋放到環境中將造成危害的各種物質, 並遵守回收與處置標示的相關法規。

147 間工廠未適當存放、搬移或處理化學物。例如, 有些工廠未提供防漏處理保護, 或隔離存放不相容的化學物。我們要求這些工廠正確地存放、搬移、處理有害化學物, 譬如, 提供有害化學物防漏裝置, 或分開存放不相容的化學物。我們還要求這些工廠建立妥善的管理程序, 以處理、搬移、存放有害化學物。

85 間工廠未能標示有害廢棄物存放地點與化學物容器, 119 間工廠欠缺有害廢棄物標示的管理程序。我們要求工廠須標示有害廢棄物存放地點與化學物容器, 並妥善建立有害廢棄物相關標示的管理程序。

106 間工廠未依法規要求回收或處理有害廢棄物, 129 間工廠欠缺回收或處理有害廢棄物的管理程序。我們要求這些工廠導正其有害廢棄物的處理行為, 如採用合格的承包商來處理有害廢棄物並留存廢棄物處理文件, 以符合 Apple 準則要求及相關法律規定。

污水及雨水排放管理

「Apple 供應商行為準則」要求供應商應遵循相關法律規定。排放工廠營運所產生的廢水之前，須進行監測、控制及處理。這些規定的範圍涵括雨水、衛生用水及工業用水。

35 間工廠未具備合宜措施以避免雨水受到污染，10 間工廠則誤將日常廢水排放至雨水排水道，我們已要求這些工廠立即停止排放。我們也要求這些工廠立即制訂導正行動計畫及預防措施。其他相應處置還包括，要求這些工廠於排放廢水之前進行合宜處理，在特定的存放區域收集與隔離有害廢棄物，並制訂有害廢棄物的相關程序。

氣體排放管理

「Apple 供應商行為準則」要求供應商針對揮發性有機化學物質、煙霧、腐蝕劑、微粒、臭氧層破壞化學物、燃燒副產物等，在排放前進行定性分析、監測、控制、處置等措施，並符合相關法規的要求。

96 間工廠未妥善監測與控制氣體排放，120 間工廠欠缺氣體排放監測與控制管理程序。我們要求這些工廠落實氣體排放作業，進行定期檢查，並監測排放物以確保符合法律規定，且依據相關管制規定標明氣體排放口。我們還要求這些工廠建立氣體排放監測與控制的管理程序。

環境使用許可與報告

「Apple 供應商行為準則」要求供應商須取得與留存現行所有必備的環境使用許可 (例如排放監測) 及登記，並遵守這些許可所要求的營運及報告規定。

65 間工廠未具備環境影響評估文件，或環境影響評估報告未涵蓋新的生產製程。63 間工廠未取得當地政府的環境使用最終核准，45 間工廠未依法律規定取得應有的污染物排放許可，或仍在等候相關單位的審核程序。我們要求這些供應商立即與當地政府相關單位聯繫，取得核准與許可。

重大違規案例與相應處置

有害物質管理與管制

「Apple 供應商行為準則」要求供應商必須符合「Apple 管制物質規範, 069-0135」的最新版本，及任何禁止或管制特定物質之使用或處理的相關法規。為確保能安全處理、搬移、存放、回收、再利用、處置，供應商應識別及管理一旦釋放到環境中將造成危害的各種物質，並遵守回收與處置標示的相關法規。

我們發現一家供應商蓄意將廢棄的切削油，倒入洗手間的容器中。我們藉由內部系統獲得通報，這套系統可讓任何外派至供應商的 Apple 員工，提出他們對工作條件的關切。我們要求該供應商立即停止此一行為，同時聘請外界專家協助該供應商制訂導正措施計畫並解決問題。這家供應商已列入我們的觀察名單。

道德規範

類別	行為 合規率	管理 制度合規率
企業誠信	98%	92%
資訊公開	98%	95%
保護檢舉人及匿名投訴	93%	85%
保護智慧財產	98%	93%
整體合規率	97%	90%

重大發現與相應處置

無

重大違規案例與相應處置

資訊公開

供應商必須依照相關法律規定及業界現行實務，正確記錄與公開各種業務活動、公司結構、財務狀況及營運表現等資訊。

4 間工廠向 Apple 的審查小組提交了偽造的工資或出勤記錄。然而，這些工廠最終還是將原始記錄文件提交給我們的審查員。我們隨後為這些工廠進行職業道德管理制度檢討，並指導所有管理人員皆須提供確實的文件。這些供應商已被列入我們的觀察名單。

管理制度

類別	行為 合規率	管理 制度合規率
公司聲明	70%	70%
管理當責與責任	55%	55%
文件與記錄	80%	80%
訓練與溝通	78%	78%
勞工意見反映與參與	87%	87%
導正措施進度	66%	65%
整體合規率	69%	68%

重大發現與相應處置

管理當責與責任

「Apple 供應商行為準則」要求供應商明列各公司代表人，為能確保實施與定期檢視其供應商管理制度負起責任。

158 間工廠欠缺對其供應商進行審查的程序，或並未充分執行供應商審查作業。我們已要求這些工廠建立審查程序，並對其供應商進行充分的審查。

154 間工廠未依「Apple 供應商行為準則」所涵蓋的範疇進行內部審查，另有 138 間工廠未進行管理部門檢視作業。我們要求這些工廠執行定期自我評估，確保工廠審查與內部審查內容均符合「Apple 供應商行為準則」及相關法規的各項規定。

重大違規案例與相應處置

無

進一步資訊

如需更多「Apple 供應商責任方案」相關資訊，請造訪 www.apple.com/tw/supplierresponsibility。