

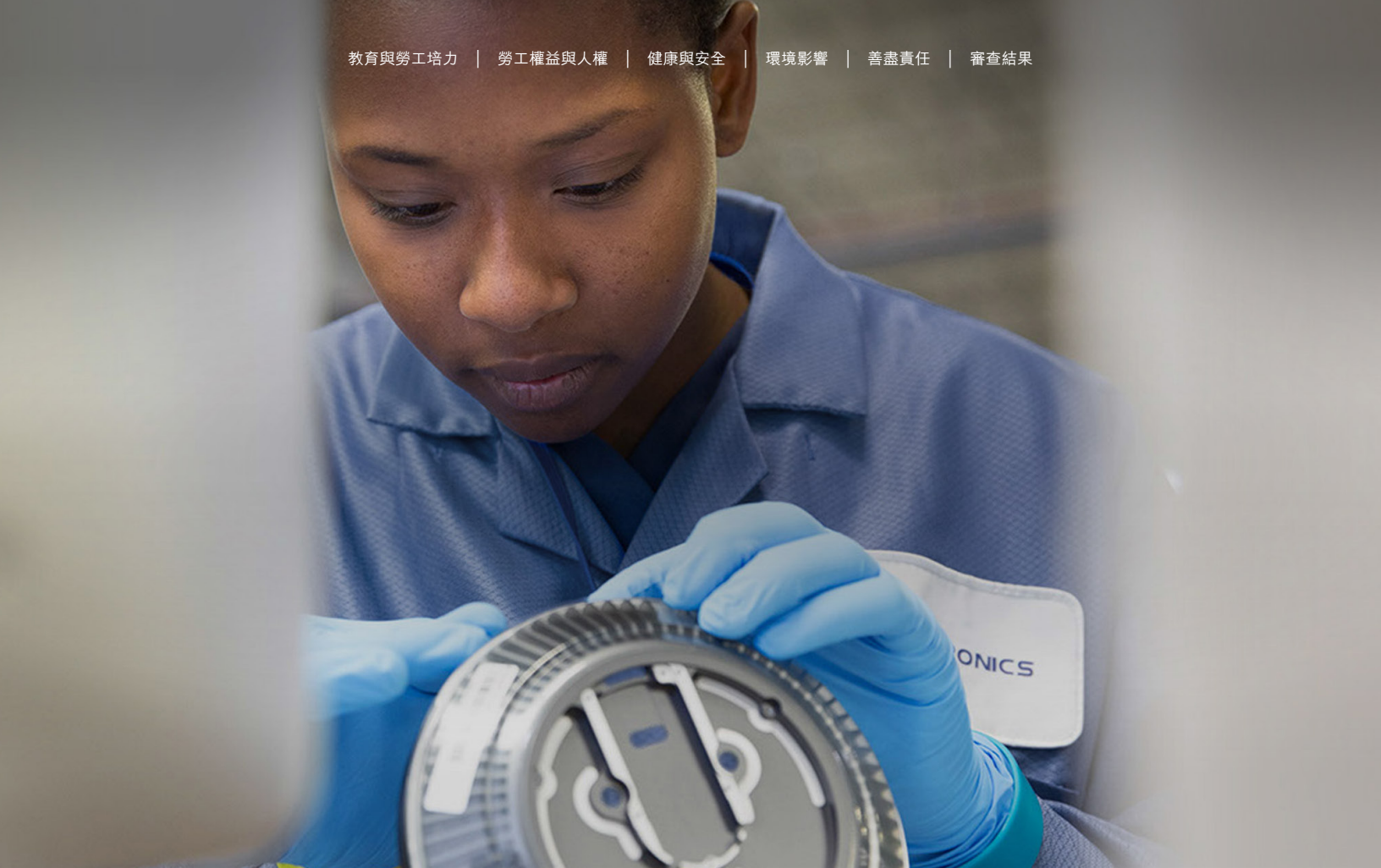


Apple 供應商責任 2014 年進度報告



目錄

| | | | |
|--|----|---|----|
| Apple 供應商責任 2014 年進度報告 我們的 2014 年報告重點 | 3 | Apple 對環境責任的承諾 EHS Academy：以知識為本，打造更美好環境。 啟動 Clean Water Program | |
| 員工教育與培力 我們的 2014 年報告重點 培訓勞工與管理人員具責任意識的實務操作 提供勞工學習機會 EHS Academy：以知識為本，打造安全工作環境。 確保勞工心聲充分反映 | 6 | 善盡責任 我們的 2014 年報告重點 加強推動「Apple 供應商行為準則」與 「Apple 供應商責任標準」 Apple 如何展開審查 全球性的審查 重大違規與糾正措施 將具責任意識的準則，與我們的企業融合為一。 | 26 |
| 勞工權益與人權 我們的 2014 年報告重點 終止超時工作問題 保護在校勞工免受剝削 為最符合道德原則的聘雇，提供所需基礎。 拒聘未足齡勞工 杜絕仲介費用超收與抵債勞工情事 負責任的礦料採購 | 10 | 審查結果 勞工權益與人權 健康與安全 環境影響 道德規範 管理制度 | 31 |
| 健康與安全 我們的 2014 年報告重點 透過教育提升健康與安全品質 辨識與降低風險 緊急事故防範與因應 為勞工打造安適與人因環境 | 18 | | |
| 環境影響 我們的 2014 年報告重點 | 22 | | |



供應商責任 2014 年進度報告

在 Apple, 我們以化繁為簡、以簡馭繁為念。
我們致力設計出直覺易用、得以豐富人們生活的產品。

然而這樣的簡潔, 卻源自幕後有著全球規模最龐大的供應鏈之一。
舉凡 iPhone、iPad 與 Mac 等產品, 皆仰賴 Apple 與我們數百家製造夥伴所屬、
分佈全球超過 100 萬名勞工的付出。

每位勞工，都有權享有安全且符合道德的工作環境。因此，我們深入供應鏈的每一環節實施審查，並要求我們的供應商恪守這業界數一數二最嚴格的標準。事實上，我們對產品製程的重視，絕不亞於我們對產品設計的用心。

這是我們第八個年度的供應商責任報告，對於 2013 年我們所達成的進度，我們深感自豪。「Apple 供應商行為準則」已然成為電子產業中最嚴峻的標準之一，但我們仍不斷強化其內容。我們對供應鏈的多個層級實施了 451 次審查，以強力實施我們的準則；供應商則對 150 萬名勞工進行勞工權益的培訓。依據每週工時最長 60 小時的標準，責成我們的供應商合規比例平均達到 95%。

我們知道只有審查與後續的行動計畫，尚不足以修正整體性的問題。因此我們更加深入檢視供應鏈的每一環節，發掘並改正問題，並透過培訓及專門方案來解決問題根源，藉以推動真正的改變。

2013 年，我們持續擴大對教育的關注。現階段，有十八個廠區提供我們規劃的免費教育與發展方案，數量較 2012 年增加一倍。2013 年，超過 280,000 名勞工參與了這些課程，科目非常多元，包括會計、英語、網頁設計，甚至還有花藝。勞工們所獲得的新技能，有助於他們在職涯更上層樓，或開啟更多機會之門。

為解決中國地區環境、健康與安全 (EHS) 合格人力的短缺問題，我們推出 Apple Supplier EHS Academy 方案。此一為期 18 個月的嚴謹計畫，我們相信是任何供應鏈所能提供最周密的 EHS 訓練與教育方案之一。2013 年，涵蓋勞工總數超過 270,000 名的 240 多位工廠代表，參與了這項方案。EHS Academy 將改善整個業界的勞工健康與安全品質。

為保護在校勞工免受剝削，我們也展開了一項研究，藉以評量來自 130 多所技職學校、超過 12,000 名在校實習生的工作經驗。這項計畫旨在加強校方的責任意識，提昇實習生的教育品質，並確保我們供應商廠區所實施的在職培訓是否適切。


符合道德的礦料採購，是我們使命中的重要一環，以確保安全且公平的工作條件。2014 年 1 月，經第三方審核機構的確認，我們供應鏈中所有經認定且運作中的鉬礦冶煉廠，皆採用非衝突性礦料，我們將持續努力，要求所有供應商僅使用經認證的錫、鎢、金礦源。

為強化冶煉廠的責任意識，同時讓企業的利害關係人了解我們的進度，我們首度公開發表供應鏈中冶煉廠與精煉廠的名單，以及這些廠商的認證狀態。公佈冶煉廠名單只是我們致力提高透明度的努力成果之一，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。我們自 2005 年起便公開發表我們的行為準則，但我們認為讓所有利害關係人能完整取得詳細資訊，此事至關重要。所以，我們首度公開發表我們的「Apple 供應商責任標準」，我們的供應商必須遵守超過 100 頁篇幅的全方位要求，才能與 Apple 進行合作。一旦發現違規情事，我們將立即採取行動，更將持續提出我們的調查報告，不論結果是好是壞，一律舉列。

Apple 深摯承諾為參與我們產品製造的勞工，擴大任何應得的機會，並確保每位勞工都能受到尊重且保有尊嚴。我們將持續與供應商及企業利害關係人緊密合作，提供公平且安全的工作場所，並肩負起生產製造 Apple 產品當地的環境保護責任。

2014 年報告重點

- 我們推出了 Apple EHS Academy (環境、健康與安全學院)，這個為期 18 個月課程，旨在提高我們供應鏈的 EHS 專業水平。在 2013 年，240 多位代表總數超過 270,000 名勞工的工廠人員，參與了這項方案。
- 針對安排在校實習生至我們供應鏈工廠的各技職學校，我們推出了一項能推動其責任意識的方案。
- 依據每週工時最長 60 小時的標準，驅策我們的供應商合規比例平均達到 95%。在這個方案中，我們每週對超過 100 萬名勞工進行追蹤。
- 於 2014 年 1 月經第三方審核機構勘察認證，我們供應鏈中所有經認定且運作中的鈿礦冶煉廠，皆採用非衝突性礦料。
- 我們公佈冶煉廠與精煉廠的名單，可清楚了解錫、鈿、鎢、金的供應廠商，有哪些業經確認可提供非衝突性礦料，以及還有哪些廠商仍需獨立機構進行確認。
- 我們在年度用水量超過 4100 萬立方公尺的 13 個供應商廠區，開始試行 Clean Water Program，目標是讓大量處理過的流程廢水能再重新利用。並提高製程間水資源的回收率。
- 我們持續清查是否有不當對待外籍勞工情事，今年實施了 33 次特定審查，其中 16 家工廠是首度進行審查。針對被超收勞工仲介費用的外籍約聘勞工，我們要求供應商須予以補償，自 2008 年以來補償總金額已達 1,690 萬美元。
- 我們驅策供應商培訓勞工了解自身權益，自 2008 年以來，培訓人數超過 380 萬名，僅 2013 年就有超過 150 萬名勞工參與。
- 我們對供應鏈所有層級進行 451 次審查，較 2012 年的 298 次審查增長了 51%，審查的供應商廠區涵蓋近 150 萬名勞工參與 Apple 產品的製造。
- 我們加強落實「Apple 供應商行為準則」並公布我們的「Apple 供應商責任標準」，在這份超過 100 頁的文件中，詳列了 Apple 對於勞工、人權、道德規範、健康與安全、環境影響等議題的詳細展望。



人們獲得新的技能與知識，
就能改善其生活。



員工教育與培力

我們為供應鏈全線勞工提供教育資源，從自身法定權益的講解培訓，到包含語言技能、電腦等科目的免費大專課程。勞工也擁有可取得副學士或學士學位的進修機會。

我們的 2014 年報告重點

- 2013 年，共有 150 萬名勞工參與了以自身權益為主題的培訓。2007 年至今，培訓總人數累計已超過 380 萬人。
- 「供應商員工教育與發展方案」(SEED) 實施規模由 9 個廠區增加至 18 個廠區，足足擴增一倍。
- 透過 SEED 方案為更多勞工提供免費進修課程，2013 年參與人數超過 280,000 名。

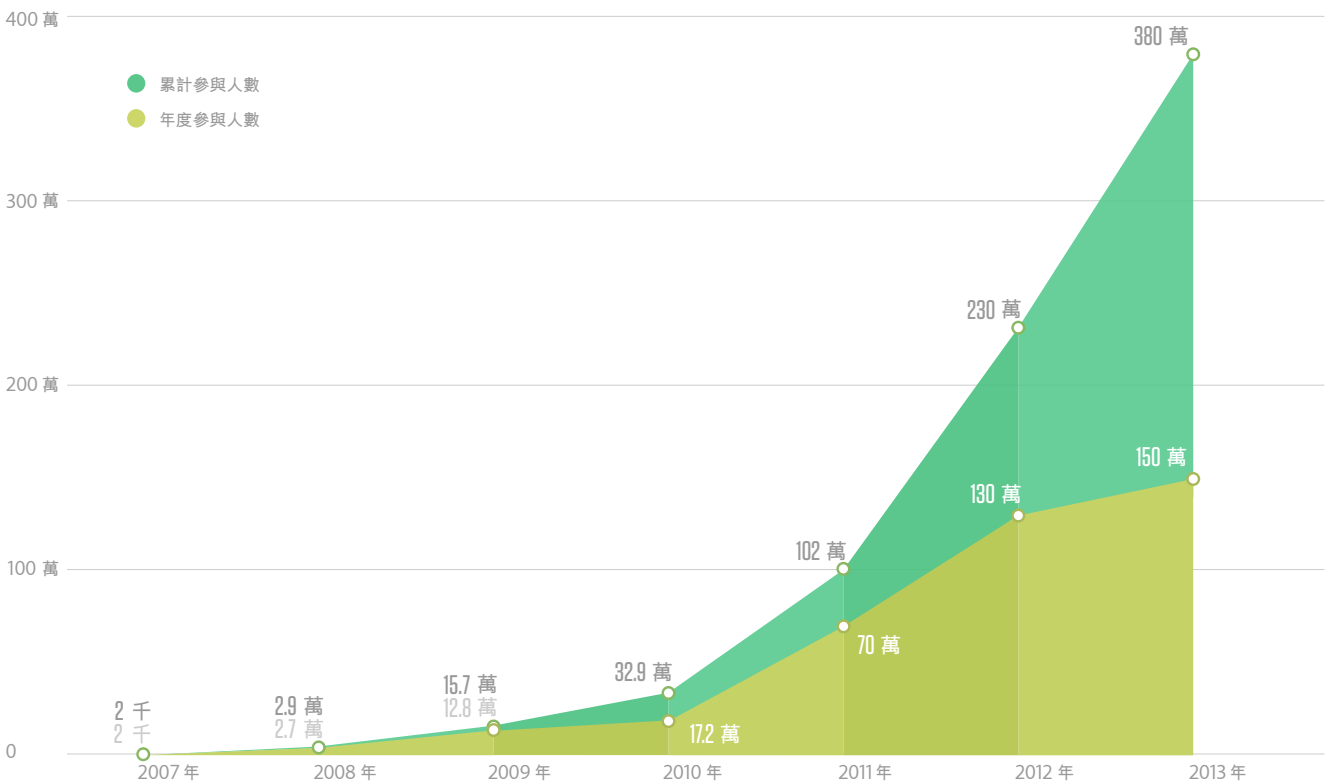
培訓勞工與管理人員具責任意識的實務操作

任何供應商想與 Apple 合作，就要達到業界最嚴峻的標準，我們以明確立場堅持所有要求，沒有模糊地帶。我們會培訓工廠主管如何達到我們所設定的高門檻，同時指導其與勞工溝通的技巧，維持安全且賦予尊重的工作環境，不得有騷擾情事。

同樣至關重要的，是讓勞工理解自身權益，只要對眼前所見之事有所疑慮，或相信事態本身違反了自身權益，他們知道予以反映。我們要求針對新進及現任員工，就 Apple 行為準則、當地法律及職業健康與安全等項目進行培訓。

自 2007 年以來，我們供應鏈中有超過 380 萬名勞工與管理人員曾就此接受培訓，其中於 2013 年結訓的就有 150 萬名。

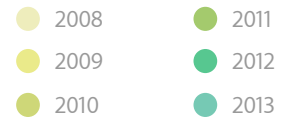
勞工權益培訓的參與人數



提供勞工學習機會

作為「供應商員工教育與發展」(SEED) 方案的一部分，我們已投資數百萬美元，為工廠的教室配備電腦、教育軟體與視訊會議系統。想參加進修教育的勞工，可在工廠輪值以外的時間，修習免費課程。可供選修的課程內容相當多元，包括英語、電工與焊工認證、基礎電腦能力、管理原則、電腦輔助設計、經濟學、美容，還有更多科目。我們還與當地的大學合作，為勞工提供高中同等學歷與進階學位等學程。

參與 SEED 方案的工廠，於 2013 年由 9 家倍增為 18 家，自 2008 年以來，已有超過 480,000 名勞工進修該方案的課程。



自 2008 年以來，已有超過 480,000 名勞工參與 SEED，2013 年參與者即有 280,000 名。

EHS Academy：以知識為本，打造安全工作環境。


為解決環境、健康與安全 (EHS) 合格作業人員的短缺問題，我們推出了 Apple Supplier EHS Academy 方案 (詳述於[健康與安全](#))。為期 18 個月的 Academy，針對環境、健康與安全提供 25 門通識與特設課程，涵蓋主題計有危害風險識別與評估、消防安全、危險化學物管理、工業衛生、人因工程，還包括個人防護裝備及上鎖掛牌 (LOTO)，也就是在維護與修正期間，隔離危險材料及能源的相關程序。此一 Academy 著重於基礎設定、技能建立，以及管理與領導統御等。參與學員必須選修並完成 19 門課程，課程結束時可獲頒結業證書。學員還得學以致用，在所屬工廠創建即時計畫案，並予以實施。2013 年，代表 60 多間供應商工廠與超過 270,000 名勞工前來的 240 多位人員，參與了 Academy。我們規劃於 2014 年擴大實施這項方案。

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實際行動來回應。這正是為什麼，我們會在管理人員培訓方案中，提供能促進勞工與管理人員積極溝通的指南。但我們知道這仍有不足之處。因此，我們正尋求全新且有效的方式，讓勞工擁有向管理人員傳達心聲的申訴管道，並使供應商能以滿足勞工需求為念，受理他們所反映的意見。代表將近 105,000 名勞工的多家供應商，已參與這些勞工與管理人員溝通方案與試行評估。此外，我們還持續參與由 IDH 永續貿易倡議 (Sustainable Trade Initiative) 所資助的多邊利害關係人方案，該方案使我們能與其他公司協同合作，將更多工具與資源，提供給我們的供應商管理團隊與勞工，以加強申訴系統的運作。



馬來西亞吉隆坡半導體工廠的勞工參加培訓講習。



任何企業想與我們合作，
都須堅守對人權的最高承諾。



勞工權益與人權

即使當地法律容許類似作為，我們依然致力杜絕違反道德的
勞工聘雇與剝削。我們持續努力，以終止超時工作問題。
我們更推動負責任的錫、鉍、鎢、金等礦料採購。

我們的 2014 年報告重點

- 為我們供應鏈全線超過 100 萬名勞工，進行每週工時追蹤。
- 依據每週工時最長 60 小時的標準，驅策我們的供應商合規比例平均達到 95%。
- 針對安排在校實習生至我們供應鏈工廠的各技職學校，推出能推動其責任意識的方案。
- 針對雇用外籍勞工但可能存有不公平待遇風險的工廠，實施 33 次特別審查。
- 針對外籍約聘勞工所超收的費用，要求供應商補償金額達 390 萬美元。
- 於 2014 年 1 月經第三方審核機構勘察認證，我們供應鏈中所有經認定且運作中的鉬礦冶煉廠，皆採用非衝突性礦料。
- 公佈冶煉廠與精煉廠的名單列表，可清楚了解錫、鉬、鎢、金的供應廠商，有哪些已經確認可提供非衝突性礦料。

終止超時工作問題

每週工時超過 60 小時，是電子產業行之有年的問題。所以減少超時加班，持續成為 Apple 的優先要務。除了特殊狀況外，我們限定每週工時為 60 小時，而且所有超時加班均須為自願。為保護參與製造我們產品的勞工不致超時工作，自 2011 年起，我們針對所屬供應鏈中超過 100 萬名勞工，追蹤其每週工時。

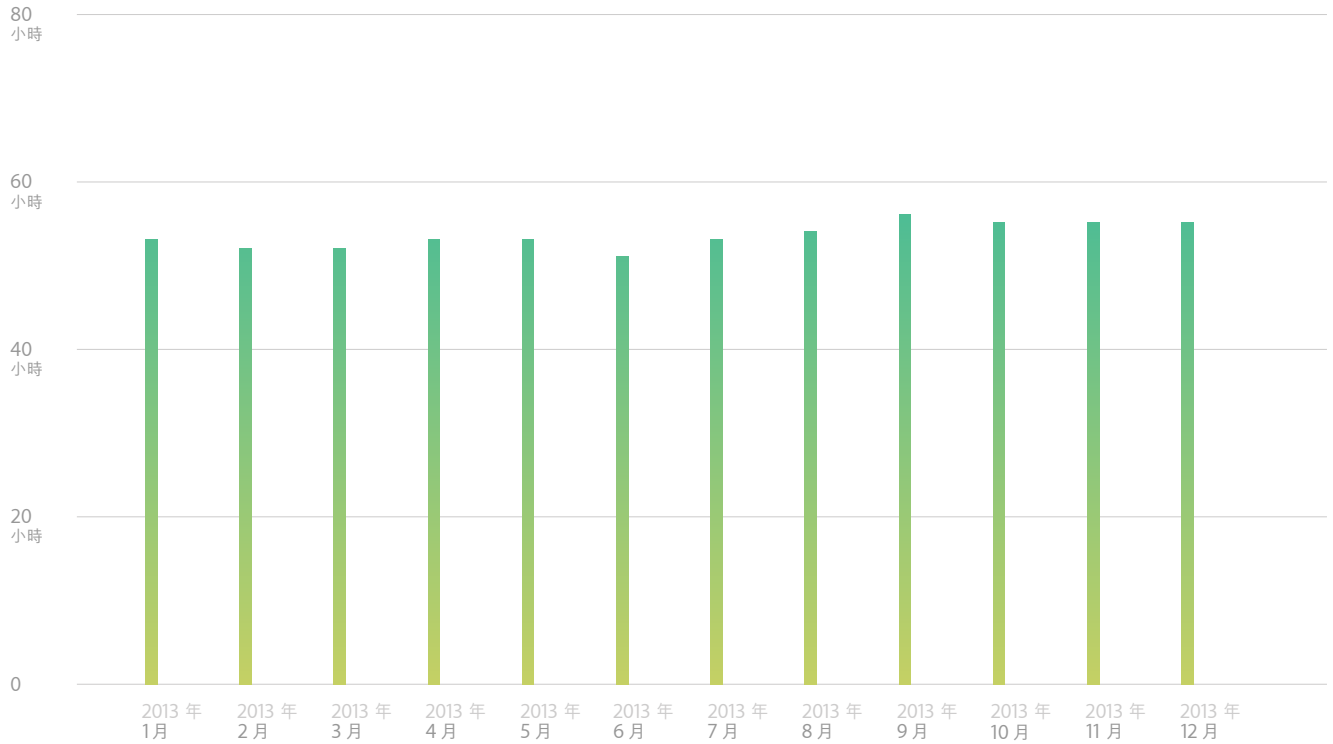
雖然對 Apple 與合作供應商來說，工作時數很難事先預測，但我們依然要求供應商，在預期到生產計畫會導致高工作時數時，必須提前通知我們。如此一來，我們便能在問題發生前與供應商及 Apple 採購團隊一起合作，找出最佳的解決方案。

經過 Apple 與供應商的努力，我們的供應商在 2013 年的所有工作週數，合規比例平均值達到了 95%。所有勞工的每週平均工時也低於 50 小時。2013 年，我們也追蹤每週工作至少 40 小時的員工，發現他們每週平均工時為 54 小時。在所有工作週數中超過 97% 的比例，符合我們每七天至少休息一天的要求。



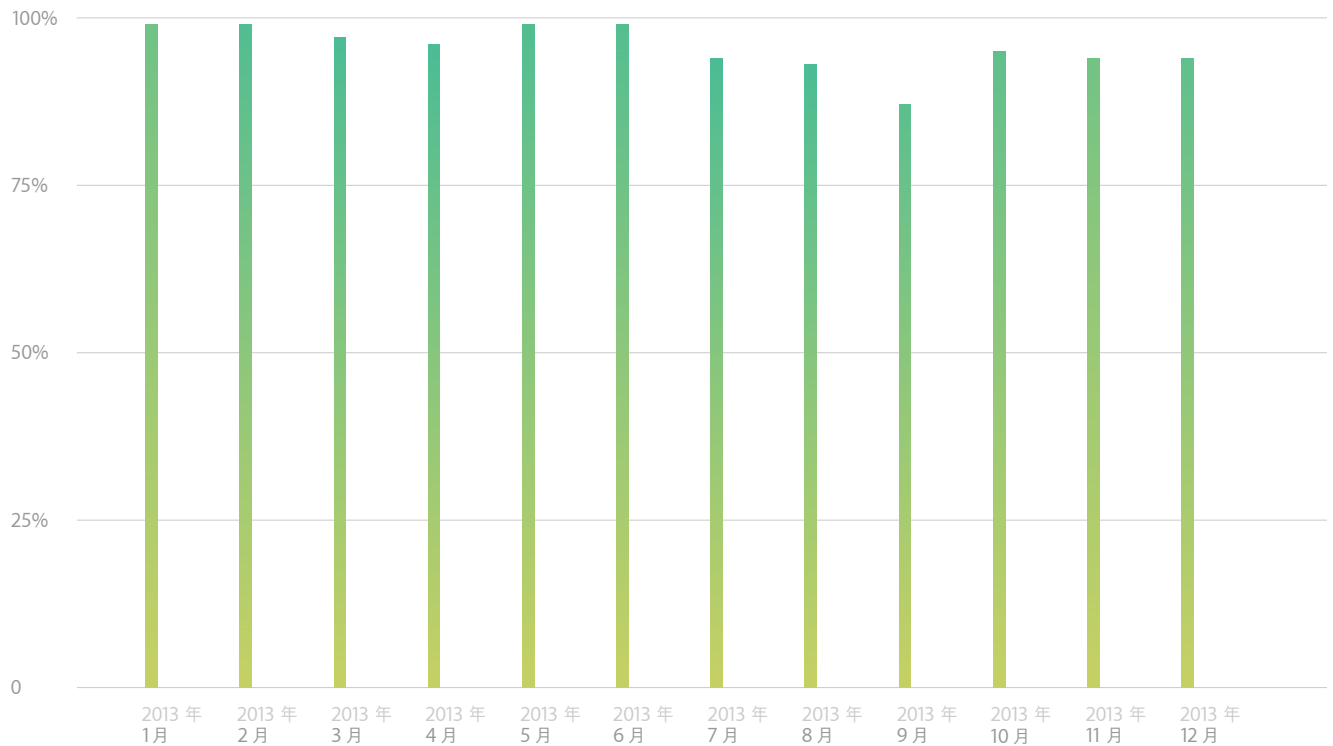
2013 年，根據我們每週工時 60 小時的規定，供應商的合規比例平均值達 95%，較 2012 年高出 3%。

平均每週工作時數



* 員工每週工作至少 40 小時

過去 12 個月供應商工時合規表現



* 每週工時符合 60 小時標準

保護在校生勞工免受剝削

中國的初中學生畢業後有幾種選擇，包括就業、繼續升學接受高中與大學教育，或是進入技職(商業)學校就讀。許多技職學校會要求學生完成實習，並視為課程的一環。但這些學校往往未能進行必要的盡職調查，為學生選配合適的實習機會，或為他們提供充分支持輔導。

最好的情況，是這些學校提供了學生有用的在職培訓與收入機會。但最糟的情況，是這些學校行事更類似勞工仲介，單純招募人手補足工廠的勞動空缺，很少思及教育性質目的。

我們相信，讓學生擁有高品質的實習機會，相當重要。但缺少這些學校的相關資料，讓學生、供應商、電子公司難以評估其素質。因此在 2013 年，Apple 與史丹佛大學的農村教育行動方案 (REAP, Rural Education Action Program) 及 Dell 公司合作了一個計畫案，旨在為我們的供應商與可信賴的學校搭起橋樑，推動技職學校的責任意識，並提昇在校實習生的教育品質。從 2013 年到 2014 年，我們共同評量了分別代表 130 多所學校、超過 12,000 名學生的教育與實習表現。這項資料將會用來評估每所學校的教育品質。我們也開發了多項工具，在供應商工廠的人力資源主管進行聘雇決策時，協助他們以負責任且有系統的方式了解各校素質。這些工具將會公開發表，不僅限於在 Apple 供應商工作的實習生，更要讓所有學生都能在選擇技職學校與實習機會時，有更多判斷依據來做決定。

聘雇在校實習生的 Apple 供應商，必須進一步遵循以下幾項標準。他們須確保教育方案的內容，符合學生的教育目標；學生的工作時間，不得與學校上課時間衝突；聘雇大批在校生的供應商，須參加我們的「在校生勞工培訓」方案。

「就我們的經驗而言，Apple 扮演了領導者的角色，確保在校實習生成長茁壯，並就保護在校實習生的權益，與供應商緊密合作，制訂出實踐標準與創新策略。技職學校是中國在校實習生的主要來源，而我們正與 Apple 一同合作，評估各技職學校的素質。公開發表我們的評估結果，不但能協助 Apple 更具選擇性地與優質學校進行合作，更讓整個業界的人事主管得以充分保護和教育勞工。」



史丹佛大學農村教育行動方案主任 Scott Rozelle

12^k

130^m

我們對來自 130 多所學校、超過 12,000 名學生，評量其教育與實習表現。

為最符合道德原則的聘雇，提供所需基礎。

我們採行了特別措施，以保護 16 歲至 18 歲的勞工、在校實習生，以及外籍約聘勞工。2013 年，我們擴大實施「防止雇用未足齡勞工培訓」(Prevention of Underage Labor Training) 及「在校生勞工培訓」(Student Worker Training) 方案，並將上述兩方案合併為單一方案，名為「道德聘雇」(Ethical Hiring)。這個新方案提供多種工具與培訓內容，協助我們的供應商確保這些勞工免於被剝削。

2013 年，來自 64 間供應商、涵蓋超過 240,000 名勞工的代表人員，參與了我們的「道德聘雇」培訓方案。此一方案提供人力資源典範實務指導，如人力規劃與聘用等項目，並以所有層級勞工的道德聘雇與管理為重點。培訓內容聚焦在學生、派遣人員、未成年勞工的招募與管理；私營聘雇仲介業者的管理；以及未足齡勞工的防範與補救措施。



在中國上海，供應商的管理人員參與 Apple 的在校生勞工培訓計畫。

拒聘未足齡勞工

我們對於未足齡勞工的政策十分明確：我們絕不容忍，並致力讓此一問題自我們業界徹底根除。若發現任何供應商雇用未足齡勞工，即會納入觀察名單，情節重大者，我們會終止之間的業務合作關係。我們使用全面性的審查方式來揭露未足齡勞工的問題，包括審閱數以萬計的聘雇文件，比對勞工的到職時間與出生日期，以確認其受聘當時是否足齡。我們還會在巡視工廠時，留意是否有未足齡勞工的跡象。於面對面的訪談時，查驗勞工附有照片的身分證明，並詢問工廠招募和遴選過程的一些相關問題。

2013 年，我們對供應鏈實施更加深入的審查，審核次數共計達到 451 次，審查的供應商廠區涵蓋近 150 萬名勞工。在這些審查結果中，發現有 23 名勞工在雇用時仍未足齡，比前一年顯著減少。

64

2013 年，來自 64 間供應商工廠的代表，參加了「道德聘雇」培訓。

未足齡勞工補救方案

供應商必須：

- 將未足齡勞工送返學校
- 資助其教育經費
- 持續提供收入津貼

作為我們「未足齡勞工補救方案」(Underage Labor Remediation Program) 的一環，若發現有違規聘僱未足齡勞工情事，供應商必須將未足齡勞工送返學校、資助學生於其家庭所指定學校的教育經費，並為這些勞工持續提供與受雇薪資等額的收入津貼。我們會定期進行後續追蹤，確保這些勞工依然穩定就學，且供應商依約履行其資助承諾。

杜絕仲介費用超收與抵債勞工情事

在短缺勞工的國家，製造業者常會利用極其複雜的第三方仲介網絡，來填補其工廠的人力需求。這些勞力仲介單位，會自其他國家招募約聘勞工。仲介單位通常會透過多家承包仲介，每家仲介商可能會再要求勞工另行付費，以換取就業機會。因此，許多勞工甚至在到職之前，就已揹負鉅額債務。為了償還債務，勞工們須交付極高比例的薪資給聘雇仲介商，且須持續工作直到債務結清。我們認定超收招募費用(高於單月工資實薪的金額)也是某種形式的抵債勞工，這正是在我們的「供應商行為準則」中嚴格禁止的行為。

若發現任何與 Apple 專案相關的約聘勞工有超收招募費用情事，Apple 會要求供應商補償超收的費用。我們強烈鼓勵我們的供應商應在整個廠區採取相同標準，甚至包括其他非 Apple 相關勞工的生產區域。自 2008 年以來，連同 2013 年的 390 萬美元，我們的供應商對約聘勞工所提出的補償費用共計達 1,690 萬美元。認知到某些國家的工廠有更高機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，並協助這些工廠修改管理系統與實施辦法，以符合我們所立定的標準。在我們進行後續審查時，發現抵債勞工的問題極少再發生，這讓我們有信心，一旦結合強有力的政策規範，以及嚴格的查核動作，就能相當有效地解決這類問題。

1,700^萬

自 2008 年以來，我們的供應商已對超收招募費用的勞工，提出近 1,700 萬美元的補償。

負責任的礦料採購

什麼是衝突性礦料？

包括電子業在內的許多產業，會採用鉬、錫、鎢、金等金屬為原料。但這些礦料有部分源自剛果民主共和國及其毗鄰國家，開採這些礦料可能會給侵犯人權的武裝集團帶來資金或使其獲益。這就是上述四種金屬被稱為「衝突性礦料」的原因。

符合道德原則的礦料採購，是我們使命中的重要一環，確保我們供應鏈中的每一個人，都能擁有安全且公平的工作條件。我們是率先對供應鏈進行調查的首批企業之一，藉此鑑別出供應鏈所選擇的冶煉廠，並了解衝突性礦料可能的輸入點。我們推動冶煉廠與精煉廠須符合「無衝突冶煉廠方案」(CFSP, Conflict-Free Smelter Program)，或同屬性的第三方審查方案規範。我們也同時支持衝突性區域中已通過驗證的供應產線與當地經濟發展，而非僅是完全避免採用來自剛果民主共和國及毗鄰國家的礦料。

「切斷並遠離非洲大湖區域複雜的礦料採購問題，固然是解決問題的簡易途徑。但更重要且更具勇氣的做法，是留下來與盧安達及剛果民主共和國政府一同合作，透過領導業界的倡議方案，對深具意義的改變及更美好的世界直接做出貢獻。我們很高興 Apple 選擇了後者，這道途徑更顯非凡。」

Mark Viso
iTSCi 合作夥伴 Pact 總裁

2014 年 1 月，經第三方審核機構的確認，Apple 供應鏈中所有經認定且運作中的鈾礦冶煉廠，皆採用非衝突性礦料。我們將繼續要求所有供應商僅使用經認證的鈾礦來源。我們知道供應鏈的變化多端，因此會持續監察供應商所採用的冶煉廠。

電子產業使用到的錫、鎢、金等礦料，只佔開採比例的一小部分。我們相信，要對侵犯人權的行為形成影響的唯一方法，就是讓巨量產能的關鍵冶煉廠，也能確認採用非衝突性礦料，藉以影響源自問題產地的礦料供應需求。我們一直努力擴大通過認證的冶煉廠名單，而非只是限制採用少數經認證的冶煉廠，或採用非來自剛果民主共和國礦源的冶煉廠，來努力達成我們的需求。我們更與這些冶煉廠直接合作，走訪世界各地的多家冶煉廠，鼓勵他們參與 CFSP 方案。為推動權責單位與利害關係人了解我們的進程，我們每一季皆會發表我們供應鏈中冶煉廠與精煉廠的名稱、所在國家，以及 CFSP 的參與狀態。[下載 PDF >](#)

除此之外，我們還繼續與非政府組織、貿易團體、政府機構及其他組織合作，不斷施加壓力以推動真正的變革。我們所支持的區域方案包括無衝突錫礦倡議組織(CFTI)、KEMET 企業的社會經濟永續發展合作方案、Solutions for Hope，以及公私部門聯盟 (PPA) 等。

「Apple 一直是業界率先行動的企業之一，不斷強化並展現他們對於供應鏈責任的承諾，甚至更擴展至礦料採購問題上。在成立與支援 IDH 印尼錫礦工作小組的過程中，Apple 位處積極主動的領導地位。Apple 與冶煉廠、同業及投資人一同合作，致力為負責任的礦料採購帶來真正影響。」

IDH 永續貿易倡議組織計畫主管 Ted van der Put

我們對於道德採購的努力，不限於非洲地區，因為全球錫礦的來源，包括 Apple 產品中所含的錫，絕大部分來自印尼 Bangka 島和 Belitung 島。了解到部分錫礦的開採可能破壞環境或讓礦工身處險境後，Apple 即前往印尼進行調查，並造訪當地的主要利害關係人，包括政府、非政府組織及冶煉廠等正式代表。自此開始，我們便與 EICC 與 IDH 永續貿易倡議組織一同合作，成立印尼錫礦工作小組，其宗旨是要探索成員們如何協助解決 Bangka 島和 Belitung 島錫礦開採所導致的環境與社會問題，同時支持穩健的採礦貿易創造經濟利益。我們會與印尼錫礦工作小組及我們的區域合作夥伴持續合作，解決這些問題。

主要合作夥伴與利害關係人

- 無衝突採購倡議組織 (CFSI, Conflict-Free Sourcing Initiative)
 - 無衝突錫礦倡議組織 (CFTI, Conflict-Free Tin Initiative)
 - 電子產業公民聯盟 (EICC, Electronics Industry Citizenship Coalition)
 - Enough Project
 - IDH 永續貿易倡議組織的印尼錫礦工作小組
 - ITRI
 - KEMET 企業的社會經濟永續發展合作方案
 - 倫敦貴金屬交易協會 (LBMA, London Bullion Market Association)
 - 非洲加拿大夥伴組織 (PAC, Partnership Africa Canada)
 - 公私部門聯盟 (PPA, Public-Private Alliance)
 - 責任珠寶業協會 (RJC, Responsible Jewellery Council)
 - 鎢礦工業衝突礦產協會 (TI—CMC, Tungsten Industry—Conflict Minerals Council)
-



每位勞工，都有權享有
安全與健康的工作環境。



健康與安全

我們不允許任何人在安全方面取巧。我們不斷尋找方法，讓製程與廠房設施更形安全。我們更提供領先業界的教育管道，以期增強我們供應鏈的健康與安全管理。

我們的 2014 年報告重點

- 推出 Apple EHS Academy (環境、健康與安全學院)。
- EHS Academy 招收 240 名供應商代表參與，涵蓋超過 270,000 名勞工。
- 以強化的人因工程標準，讓工作站的設計變更可進行妥善管理。

透過教育提升健康與安全品質

勞工健康與安全已是 Apple 長期以來的優先要務，我們一直透過審查與糾正措施流程，來推動情況的改善。超越此基礎極為重要，經驗豐富的 EHS 管理人員更是邁向下一步的關鍵。然而問題在於，具有進階 EHS 技能的人才十分短缺。因而在多數情況下，工廠主管別無選擇，只能指派資歷不足的員工擔任 EHS 作業的主導角色。這些人員雖能在事後修正問題，但相對缺乏相關的教育與知識，以能洞燭機先，主動積極地尋找並解決問題。

為解決此教育差距並擴大合格的 EHS 管理人員人才庫，我們推出了 Apple Supplier EHS Academy 方案，我們相信這個為期 18 個月的嚴謹計畫，會是什麼供應鍊中最全面廣泛的 EHS 培訓與教育方案。為推動 Academy 的發展，我們與各單位發展出合作夥伴關係，包括南京大學、中山大學，以及致力於社區型解決方案以減少中美兩國氣候污染的非營利組織「永續發展社區協會」(Institute for Sustainable Communities)。我們運用現有的課程，建立了以造就優秀 EHS 人員為目標的獨特方案。我們與供應商共同分攤該計畫的經費，供應商僅須為其參與人員支付一半的 Academy 費用。2013 年，涵蓋超過 270,000 名勞工的逾 60 家供應商工廠，有超過 240 名工廠員工加入了 Academy。我們規劃在 2014 年擴大辦理該方案。

「我們很榮幸能與 Apple 合作，透過亞洲最先進的 EHS 訓練方案之一 EHS Academy，為其供應鍊提供全方位的訓練。我們一同協助工廠管理人員提升工作環境安全，並減少環境影響，受益的不僅是工廠本身，也惠及當地社區。」

George Hamilton
永續發展社區協會主席

本 Academy 針對環境、健康與安全，提供 25 門通識與特設課程，涵蓋的主題如：危害風險辨識與評估、消防安全、工業衛生、水務管理，以及空污控制等。Academy 著重於基礎設定、技能建立與領導統御等。參與人員必須選修並完成 19 門課程。課程結束時，參與人員可獲大學頒發結業證書。參與人員還必須學以致用，在其所屬工廠創建與實施即時計畫案。此外，無論他們在 Apple 供應商或其他地方開展其職業生涯，他們都能運用其新技能；這表示 Apple Supplier EHS Academy 有能力提升 EHS 管理標準，影響範圍遠超越我們本身的供應鍊。

2013 年的
EHS Academy 成果

240 

名參與人員

60 

間供應商工廠

27 ^萬

名勞工所屬代表

不僅工廠人員須要參與 Academy，資深領導階層的決策者也必須參加由我們的供應商責任與營運團隊共同主辦的一日研討會，以對該方案有更多認識。工廠管理人員對此研討會的參與，也是他們切身力行，表達對所屬 EHS 管理人員全程參與 Academy 課程的支持立場。

辨識與降低風險

我們為 Apple Supplier EHS Academy 加設了更著重技術層面的 EHS 主題培訓。這項額外的培訓有助於供應商與 Apple 員工同時作好準備，以因應在供應商工廠作業時所發生的危害。2013 年，我們針對如雷射、游離與非游離輻射，以及事故預防等主題，培訓超過 320 名供應商員工。超過 100 位供應商員工，其中包括全體電鍍供應商，均經過化學危害管理的培訓；我們也完成了近 20 家工廠的化學危害評估與工業衛生監測。超過 1200 名在供應鏈上任職的 Apple 員工參與了培訓課程，涵蓋的主題如急救、人因工程、供應商現場安全，以及環境、健康與安全等。輔以專門性評估與培訓，讓我們的員工能夠辨識危害，教育供應商，並為供應商培力以帶動改變，提升其製造設施的安全度。

420

2013 年共有 420 名供應商員工參與健康與安全主題培訓。



一位 EHS 專家在中國蘇州向供應商領導階層講述 Apple Supplier EHS Academy 的重要性。

緊急事故防範與因應

災害發生時，供應商是否有以待之，能保護其勞工並具應變能力，至關重要。為了協助我們的供應商做好防範並能因應緊急事故，我們制訂出一份檢核表，以便供應商用於自我檢查，並供我們的團隊在現場審核與檢驗時使用。這些檢核表還可作為供應商的實用指南，以建立一應俱全的安全工作環境，以處理緊急事故。該檢核表涵蓋了各種重要主題，如正確的消防設備、核准許可、緊急照明、急救箱、通道寬度、逃生路線圖與標示、緊急應變計畫 / 小組 / 演習，以及涉及高溫作業的特定安全預防措施等。我們將在中國的高風險工廠持續進行評估，並推行相關標準與程序，以協助供應商在緊急事故發生之際，都能使其勞工安全無虞。


為勞工打造安適與人因環境

2013 年，我們就勞工安適感主題，如溝通技巧、信任建立及心理健康評估等，培訓了人力資源管理人員、生產線主管及其他供應商人員。為了協助建立更健康的工作環境，我們為宿舍、餐飲品質與人因性危害預防，設立高度標準與要求。

透過外部的人因工程專家及 Apple 人因工程部門的合作，我們針對供應鏈內約 75 種常見的工作，進行研究與分析，以辨識人因工程的風險。我們根據調查結果，強化了管理工作站台設計變動的標準。我們要求供應商審查工作站台、評估風險、制訂並實施控制項目，以及監測成效等。我們也正透過 EHS Academy 課程，提供人因工程的進階教育。



中國上海的勞工在工廠的餐廳吃午餐。



我們致力減少對環境的影響，
並期許我們的供應商採取相同行動。



環境影響

設計出友善環境的產品，是我們全體心思之所繫。
我們與供應商群策群力，確保產品不論在何處製造，
對環境負責的製程，才是我們唯一的選項。

我們的 2014 年報告重點

- 已完成超過 520 個廠區的基本資料調查，有助於環境風險的評估判斷。
- 實施 62 次重點環境影響評估。
- 推出 Clean Water Program，以提升再使用率與回收率，並於 13 個供應商的廠區率先實施。

Apple 對環境責任的承諾

我們對環境責任的承諾已深入到供應鏈中。即使當地法規未若我們的「供應商行為準則」嚴謹，我們仍期盼供應商的作為均能超出法律標準之上，以保護其當地社區居民並將環境影響降至最低。Apple 產品不論在何處製造，供應商應持守我們所有的環境標準，包括有害廢棄物管理、廢水管理、氣體排放管理與廠界噪音管理等。

我們透過多種方式尋找環境風險，包括現場合規表現審查、環境概況調查、NGO 夥伴關係，以及如中國公眾環境研究中心 (IPE) 水污染和空氣污染資料庫等資源。我們在 2013 年針對我們前 200 名供應商完成了超過 520 次環境概況調查。該調查資料可供我們依商品來判定風險，還可使我們建立特定目標的訓練、工具與方案，將供應商的環境影響降至最低。

與 IPE 合作

非營利性的中國公眾環境研究中心 (IPE) 維護「中國水污染地圖」與其他公共資料庫，其設立宗旨在於使中國的企業承擔起環境違規情事的責任。Apple 已與 IPE 合作，以對出現在 IPE 資料庫的所有供應商違規情事，有系統地進行審核與評估。2013 年，我們針對前 200 名供應商 (依採購規模計) 相關的環境調查結果搜尋資料庫，涵蓋中國超過 400 處廠址。透過此次搜尋，我們在 58 處工作現場找到 114 項違規情事。部分違規情事已為我們知悉並加以解決，其他則是全新案例。我們正與供應商及 IPE 合作，進行現場評估並發展行動方案以修正問題，我們會定期與 IPE 一同審核我們所結案的事例。2013 年，有 15 處工作現場與 IPE 合作，補救了 26 項違規，並透過 IPE 流程核銷其記錄。我們將繼續搜尋資料庫，以辨識並修正新的發現結果。

「透過與利害關係人及供應商合作，修正影響當地社區居民的環境問題，Apple 已成為 IT 業界最顯著的環境事務領導者，在某些案例中，更堪稱所有業界的表率。中國的面貌正在快速變遷。當 Apple 迎向業界所造成的環境挑戰，如何走在前端並帶動真正的轉變，也益發重要。」



馬軍
中國公眾環境研究中心主任

520

次環境概況調查於 2013 年進行。



我們致力於環境保護並減少影響。

[進一步了解 Apple 與環境 >](#)

一旦我們辨識出風險或問題，我們便可進一步展開更深入的環境評估。2013 年，我們進行了 62 次評估，其中包含分析過去事例、採集如排放廢水與沉澱物等環境樣本、蒐集資訊，與發掘出牴觸 Apple 行為準則的違規情事。我們透過糾正措施流程取得調查結果與違規情事，然後再透過第三方審查員，必要時，透過中國的環境 NGO 加以驗證，以進行補救。

The EHS Academy： 以知識為本，打造更美好環境。

為解決環境、健康與安全 (EHS) 合格作業人員的短缺問題，我們推出了 Apple Supplier EHS Academy (詳述於[健康與安全](#))。為期 18 個月的 Academy 針對環境、健康與安全提供 25 門通識與特設課程，涵蓋的主題包括了環境管制合規性、環境層面辨識與評估、水務管理、空污控制，以及更潔淨的生產方式。該 Academy 著重於基礎設定、技能建立、管理與領導統御等。參與人員必須選修並完成 19 門課程。課程結束時，參與人員可獲頒結業證書，他們還必須學以致用，在其所屬工廠創建並實施即時計畫案。2013 年，涵蓋超過 270,000 名勞工的 60 多間供應商工廠，有超過 240 名參與人員加入了 Academy。我們規劃在 2014 年擴大辦理這項方案。

「EHS Academy 相當務實。它同時包含 EHS 主題的教育，以及實際在工廠推行的規範。參與人員獲得的最大價值便是提升個人技能，並增進 EHS 意識與管理。」

曾昭中
鎧勝控股有限公司 (和碩) 人力資源 / 環境安全總監



Apple 供應商的管理人員參加於中國蘇州舉行的 Apple Supplier EHS Academy 成立大會。

啟動 Clean Water Program

淡水是一項寶貴的資源，人人都有責任來保護與節用。Apple 供應鏈中有部分製程，會消耗比其他工廠更大量的用水。為確保供應商均成為解決方案的一份子，以保護這項資源，Apple 制訂了 Clean Water Program 以協助減少用水量、促進水循環，並避免供應鏈內的非法水污染。

我們鎖定會消耗大量用水的產品零件供應商，其中包括印刷電路板 (PCB)、外殼、保護玻璃、包裝、印刷等供應商，以及部分電路板供應商。其中十三處用水密集的廠址，每年總共消耗超過 4100 萬立方公尺的用水，這些地點便成為我們 2013 年 Clean Water Program 的試行目標。

此方案的推動，並非只是單純地確保合規及驗證許可。我們由工廠有害化學物使用與處理廢水的完整流程圖著手。供應商現有的再利用與回收方案，只是我們諸多分析項目的一環。我們還會評估整個廢水處理流程，對照製造作業的類型，來檢視其效能。我們也會確保其效能足以支應全廠處理所生成的製程廢水。我們會測量注水與出水，並沿著整座工廠的處理流程進行水質取樣，至最終排放點為止。我們也會考量當地的用水風險，如持續取用以因應平日生產需求，同時顧及當地社區居民對同一資源的倚賴，致力將其影響降至最低。

經過深度評估後，我們會針對包括用水量、廢水管理、廢水處理設施運作、維護、效能及監控、雨水管理，以及有害廢棄物管理等類別，對供應商評分。根據改善的需要，我們會為供應商提供具體的補救措施，並與我們的團隊與第三方技術顧問攜手合作。

2014 年，我們會將此試行方案所獲得的發現與最佳實務經驗，應用到製程用水密集的其他供應商。



我們以善盡責任為念，
供應商當須如此，我們更是如此。



善盡責任

藉由大力推行「Apple 供應商行為準則」，確保所有的
供應商能遵循我們信守的原則與價值。透過與人權和環境等領域的
專家一同合作，我們直接對供應鏈實施全面且深入的審查，
一旦發現問題，更將立即與供應商一同謀求解決。

我們的 2014 年報告重點

- 對我們供應鏈的每個層級共計實施 451 次審查，較 2012 年的 298 次審查增長了 51%。
- 這些審查所涵蓋的廠房，共計有超過 150 萬名勞工參與 Apple 產品製造。
- 首度公開發表的「Apple 供應商責任標準」，以超過 100 頁篇幅詳列我們對於供應商的全面規範。

加強推動「Apple 供應商行為準則」 與「Apple 供應商責任標準」

長久以來，Apple 擁有電子業界最嚴格的供應商行為準則之一，然而，我們每年都會再提高標準的門檻。這些嚴格的要求，傳達出我們對負責任的全球供應鏈應如何營運的期望。

我們首次公開發表已更新的**供應商責任標準**(PDF)，任何供應商想與 Apple 合作，都必須遵守超過 100 頁篇幅的全方位要求。我們自 2005 年起便公開高標準的行為準則，但我們認為讓所有利害關係人完整存取詳細資訊至關重要。我們的標準顯示出供應商必須遵守的具體要求，其中涵蓋勞工權益與人權、健康與安全、環境影響、管理制度與道德規範等 20 個關鍵領域。我們也納入在校生勞工、符合人因需求的休息時間、廠界噪音、宿舍空間與居住、緊急事故防範與因應、負責任的礦料採購、環境議題及更多要求，讓我們的標準更為周延。

2013 年，我們對供應商發布全新的準則與標準，並納入如何在其工廠落實這些標準的規範。全新的準則與標準於 2014 年 1 月生效，未來所有審查都將依照這些規範來實施。為確保供應商能完全遵守我們的準則，我們設有強力的合規監督方案，包括 Apple 所主導的工廠審查與糾正行動計畫，要求確認這些計畫是否被貫徹實施。

Apple 如何展開審查

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。每位第三方專家都接受過訓練，能依 Apple 詳盡的審查協定進行作業。在每個接受審查的廠房中，審查小組會展開實地勘察，與勞工及管理人員進行訪談，並依據我們的「Apple 供應商行為準則」，對照各項類別超過 100 項的資料評點，對供應商施以觀察與評分。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廠房設施。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員工不斷改變的需求。

我們採納了下列機構所制訂的標準與架構：

- 國際勞工組織
- 聯合國
- 電子產業公民聯盟
- 公平勞動協會

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。在這些審查中，我們的小組會在未知會的情況下造訪供應商，並堅持在到場一小時內檢查廠房。我們在 2013 年便進行了 31 次突擊檢查。

供應商審查實際案例



Apple 審查員與工廠管理人員會面，以檢視當天的審查程序。



審查員審查中國蘇州電鍍工廠的文件與記錄。



中國上海一家供應商的管理人員聽取其工廠在三天審查中發現的結果。

審查訪談的後續行動

進行審查訪談之後，每位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 2013 年共撥打超過 17,000 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。

全球性的審查

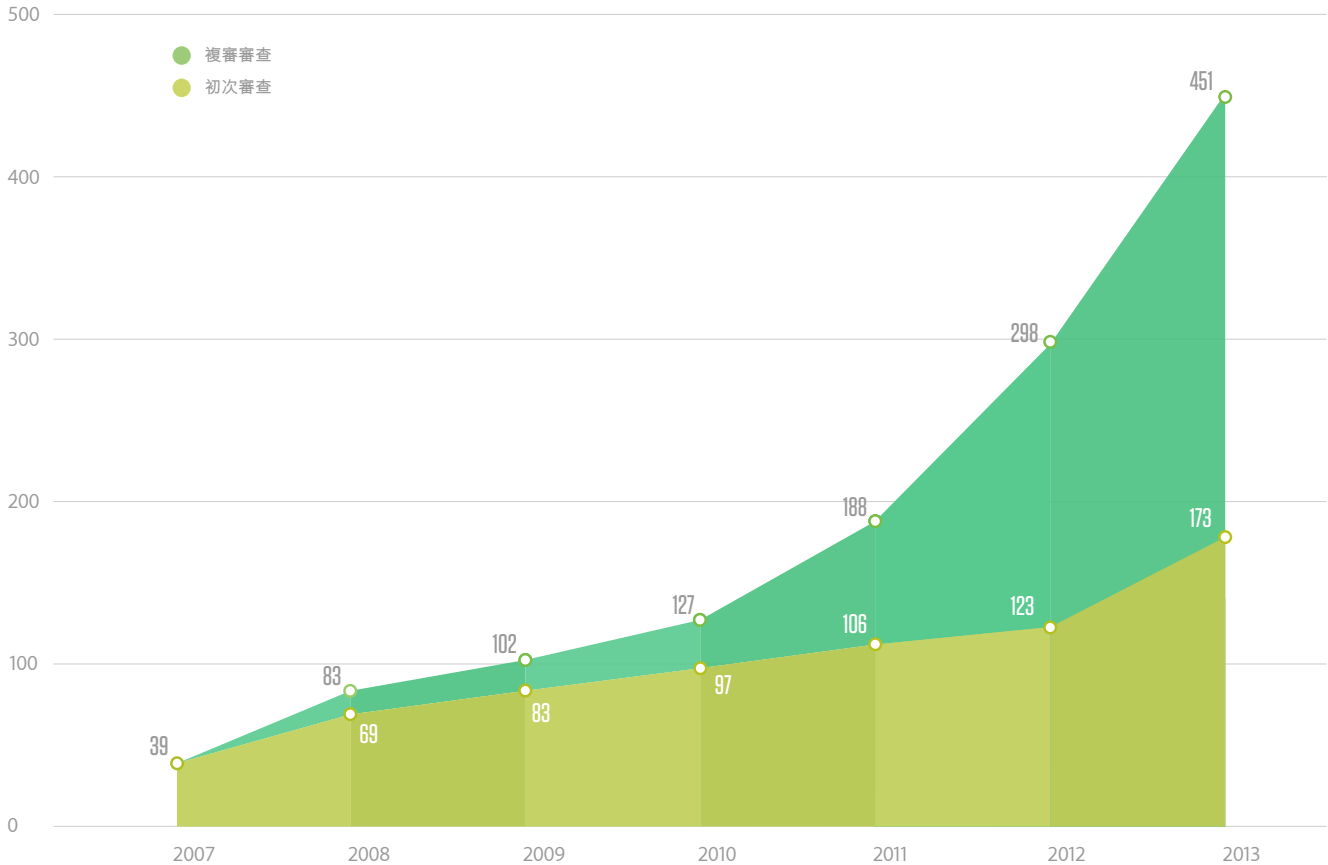
自 2006 年實施第一次審查以來，涵蓋的國家與供應商類別與時俱增，審查範圍也逐年擴大，遠不僅於 18 家最終組裝廠。如今，我們實施審查的對象已遍及 16 個國家，2013 年 451 次審查內容更涵蓋近 150 萬名勞工。我們每年皆會對最終組裝廠實施審查，並基於像是座落地區及地緣敏感性、之前的審查表現、工廠工作性質等特定風險因素，對其他廠房設施進行審查。我們也針對選定的非生產設施進行審查，其中包括電話客服中心及貨運倉儲等。我們還針對諸如環境與安全性等領域實施特別審查。

451

次審查於 2013 年進行，涵蓋 150 萬名勞工。

部分工廠因位處供應鏈的深處，從未經過 Apple 或其他電子同行的審查。因此頗為普遍地，我們的審查讓這些公司首次有機會評量其工廠是否符合社會與環境標準。這些努力不但有助於為這些供應商改善運作情況，更因我們許多同業亦採用相同供應商，連帶也為提升整體產業情況提供助力。

Apple 自 2007 年以來的審查次數



重大違規與糾正措施

Apple 將重大違規視為最嚴重的違規。這些情形包括下列情事：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。我們傾向修正問題，而非只是將供應商施以解約處分，因為若缺乏其他具體作為，可能會讓這些違規情事持續上演。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。任何出現重大違規的供應商將列入觀察名單，直到下次複查 (通常是一年內)，除非該問題已得到充分解決且觀察期結束，否則將不予考慮進行新的業務合作。



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。

將具責任意識的準則，
與我們的企業融合為一。

審查資料不僅用於發現實事後的糾正措施，我們還會將該資訊直接納入產品引進流程中。2013 年，我們試行了一套方案，以分析可能合作生產新產品的 138 家供應商。我們就環境影響、健康與安全，以及勞工權益與人權等面向，評估供應商的活動。進行採購決策時，我們也會運用這套分析方法。

這套方案還可讓我們預知可能的挑戰，並在它們出現前予以因應。透過取得正確許可、審核緊急事故防範計畫，與更新其工時與在校生勞工政策等，供應商可更有效地為即將上市的產品作好準備。自 2014 年起，我們會將此方案進一步整合到我們的營運之中。

138

家供應商就新產品接受
審查。

審查結果

我們要求供應商必須嚴守「Apple 供應商行為準則」，更逐年提高我們所設立的標準。我們會根據審查結果與外界專家所提供的意見，進一步加強我們的準則內容。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。許多首次接受我們評估的供應商表示，他們從未經歷類似性質的審查，這也賦予 Apple 機會與這些廠商一同合作，提昇他們的社會責任與環境表現。在 2013 年，我們實施的審查次數較 2012 年多出 51%，對供應鏈的審查亦較以往更為深入。在所審核的 451 間工廠中，其中近 40% 為首度接受我們的審查。

現場由一名 Apple 審查員率領進行審查，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，對廠房設施進行實地勘察，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，我們也會對廠房的高階管理人員進行評估，包括他們的政策與程序、角色與責任，以及對勞工、領班、管理人員所提供的培訓方案等。我們的審查員會再依據「Apple 供應商行為準則」，對廠房設施的合規度進行評分。

我們完成審查後，將會同工廠的高階管理團隊檢視結果。若結果顯示任何違反準則情事，我們不只會要求工廠針對這些問題進行改善，還會要求一併改正問題背後根源的相關管理制度，以防問題再度發生。Apple 會追蹤所有改正措施與防範計畫的進度，預期在審查後 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 將最嚴重的違規列為重大違規。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問題再度發生，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。

在 2013 年，我們對環境重大違規的認定上採用更加嚴格的規範，絕不容忍任何嚴重影響環境的行為發生，這其中包括使用已禁用的化學物，或使用超過容許值的管制化學物；對雨水排水道、下水道或周遭環境排放未經處理的工業廢水；排放未經處理或超出容許值的有害空氣污染物；以及在不合規範的廠房中處理有害廢棄物等情事。這些狀況一律列入違規行為，我們會與利害關係人一同合作，針對環境重大違規及其觀察期，訂立更明確的規定。

Apple 對供應商進行的年度審查，共有以下五大類別：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 | 87% | 78% |
| 公平對待勞工 | 96% | 88% |
| 防範非自願勞工與人口販賣 | 87% | 85% |
| 防範未足齡勞工 | 97% | 91% |
| 保護未成年勞工 | 73% | 66% |
| 工時 | 95%* | * |
| 工資與福利 | 75% | 72% |
| 結社自由 | 99% | 97% |
| 整體合規率 | 81% | 77% |

* 2012 年我們更改了工時的計測方式，因此結果更立竿見影亦更具代表性。藉由追蹤供應鏈中超過 100 萬名勞工每週實際工作時數，來衡量我們的進度結果，並按月公布數據資料。這樣的努力反映在成果上，2013 年我們的供應商在所有工作週的表現，合規比例平均直達 95%，每週平均工時低於 50 小時，而每週工作至少 40 小時的勞工，其每週平均工時則為 54 小時。

重大發現與相應處置

杜絕歧視

Apple 的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。

4 間工廠要求員工施行懷孕檢測。即使當地法規許可，我們仍視此類作法為歧視。我們要求這些工廠停止施行懷孕檢測，研擬和訂定反歧視管理程序，並定期檢查以杜絕相關情事再度發生。除此之外，廠方還要對合適的員工實施培訓。

2 間工廠對員工進行如 B 型肝炎等醫療檢測。即使當地法規許可，我們仍視此類作法為歧視。我們要求這些工廠停止對所有勞工的醫療檢測，並定期檢查以確保杜絕這些檢測。除此之外，廠方還要對合適的員工實施培訓。

保護未成年勞工

Apple 的準則明定，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) 最低年齡公約第 138 的規定。

我們的準則要求供應商必須為未成年勞工提供特別待遇。50 間工廠未提供未成年勞工免費的定期健康檢查。我們要求這些工廠須為所有未成年勞工提供健康檢查，並實施管理程序，定期確認未成年勞工健康檢查的執行狀況。除此之外，廠方還要對合適的員工實施健康檢查需求的培訓。

工時

Apple 的準則規定，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。

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。除此之外，我們的工時監督方案也持續不斷納入更多工廠。

工資與福利

Apple 的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，並嚴禁以扣減薪資為懲戒措施。

106 間工廠未支付夜班工作人員法定假日的應得工資，最常見的情形是夜班橫跨兩天，而隔天適逢假日。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 6 點開始上班，至隔日清晨 2 點下班，最後 2 小時的薪資應以假日加班金額計算，而非平日夜班加班金額。71 間工廠因不正確的計算方式而未足額支付加班費。我們要求工廠須依照法律規定向勞工補足加班費用，並依據 Apple 的要求更改相關程序。除此之外，廠方還要定期檢視及查核工資單，確保支付正確薪資。若有各種非法扣薪與不足額薪資情事，我們要求供應商須補償勞工這些損失，在 2013 年，我們要求供應商提出的補償金額超過 210 萬美元。

105 間工廠未提供足額的社會保險。我們要求工廠須為勞工提供完整的社會保險，並定期檢查勞工的社會保險狀況。

重大違規案例與相應處置

防止非自願勞工與人口販賣

Apple 的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。

14 間工廠被發現有超收招募費用情事，我們認定為抵債勞工案例。我們要求供應商補償外籍約聘勞工的超收費用，2013 年金額總計達 390 萬美元。我們也要求供應商實施強有力的程序，避免同樣的問題再度發生。我們在 2013 年進行了 33 次抵債勞工的重點調查。

防範未足齡勞工

Apple 的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，或是法定的最低受雇年齡，以何者最高為原則。

8 間工廠被發現有雇用未足齡勞工情事，總計有 11 起現行案例，以及 12 起歷史案例，這些案例數皆較去年明顯減少。這些工廠缺乏足夠的控管機制，無以驗證年齡或查驗偽造文件，例如經由外貌驗證、年齡證明文件，或使用指紋辨識系統等。在審查結果中，我們未發現工廠蓄意雇用未足齡的勞工。所有工廠皆須參與我們的「未足齡勞工補救方案」(Underage Labor Remediation Program)。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。不僅如此，供應商還須為這些勞工持續提供與受雇薪資等額的收入津貼。我們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 | 72% | 63% |
| 防止接觸化學藥品 | 82% | 76% |
| 緊急事故預防、備災措施與應變能力 | 77% | 67% |
| 職業安全程序與制度 | 80% | 78% |
| 人體工學 | 70% | 65% |
| 食宿供應 | 80% | 76% |
| 健康與安全資訊交流 | 73% | 61% |
| 整體合規率 | 77% | 71% |

重大發現與相應處置

預防職業傷害

Apple 的準則要求供應商提供安全的工作環境，全力避免對人身的危害，並建立可降低風險的行政控管制度。

209 間工廠被發現在消防安全、建物完工，或避雷安全等方面缺少相關的許可證明、檢驗報告，或建築執照。我們要求這些工廠立即接洽地方政府單位，取得許可、檢驗報告或建築執照。我們要求這些工廠制訂流程，追蹤執照核發狀況，並確認各種執照的效期依然有效。

157 間工廠未設置至少一名擁有執照、許可或認證的合格機械操作員。我們要求這些工廠向地方政府取得操作員執照、許可或認證，並為合適的員工提供培訓。除此之外，我們要求這些工廠定期審核設備與操作員的執照、許可或認證。

144 間工廠至少有一台機器欠缺或未設有充足的防護措施，像是印壓機或切割機上的遮蔽蓋，以及輸送帶的防護設施等。我們要求這些工廠在所有設備上裝設機械防護措施，制訂機械防護措施的定期檢測程序，並為合適的員工提供培訓。

96 間工廠缺乏上鎖掛牌 (LOTO, Lockout Tagout) 制度。雖然這並非法律明定的工廠營運要求，但我們的供應商仍須遵行這項最佳措施。我們要求工廠制訂與實施 LOTO 管理與檢測程序，同時為合適的員工提供培訓。

防止接觸化學品

供應商應確認、評估及控管勞工在有害化學物、生物和物理製劑各方面的風險。供應商須盡可能地消除化學危害。若無法消除化學危害，供應商應提供適當的工程控管方式，如封閉系統和通風設備。若無法提供合適的工程控管方式，供應商應制訂適當的行政控管方式，如工作安全程序。任何情況下，供應商須提供勞工合適的個人保護裝備。

在 90 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 98 間工廠，為勞工提供的 PPE 不符合相關標準。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現場主管與勞工們充足的訓練，了解如何正確穿戴這些 PPE，並要現場主管負起責任，確保勞工皆能正確使用 PPE。

緊急事故預防、準備與因應

Apple 的準則要求工廠應能預警、辨識與評估各種緊急情況，並實施緊急計畫與應變流程，以能將影響降至最低。

137 間工廠未設置出口標誌、緊急照明，或逃生路線指示燈，另有 94 間工廠未設置足夠的標誌、照明及路線指引。我們要求這些工廠全面檢討所有標誌、緊急照明，或逃生路線指示燈的設置，並修復已損壞或已遺失的裝置。此外，這些工廠也已制訂並實施定期檢測程序。

115 間工廠缺少定期監管、測試，或維護火災防護系統。我們要求這些工廠維修火警安全裝備，並實施相關程序，進行火災防護系統的定期監管、測試、維護與檢測作業。廠方也須為合適的員工提供培訓。

106 間工廠有緊急逃生出口或逃生通道堵塞問題。我們在審查中立即要求工廠搬移所有阻礙物。此外，我們要求這些工廠制訂與實施逃生與疏散管理程序，定期檢測逃生出口與逃生通道確保其通行，並為合適的員工提供培訓。

食宿供應

供應商應提供勞工乾淨的盥洗設施、飲用水、潔淨的食物準備區與存放設施。供應商或第三方仲介商所提供的勞工宿舍，應確保其清潔及安全，並擁有足夠的安全逃生出口、充足的暖氣供應及通風、合理的個人空間，以及合理的出入規定。

129 間工廠未於宿舍中的飯廳 / 臥房，或公共區域，或以上兩者裝設煙霧感應器。大多數發現事例，都與宿舍中的煙霧感應器相關，而這是 Apple 準則中所列的規定，甚至超越法定要求。

我們要求這些工廠裝設煙霧感應器，制訂並實施煙霧感應器管理和檢測程序。廠方也須為合適的員工提供培訓。

人因工程

供應商應辨識、衡量及控管勞工進行高體力負荷作業的風險，包括以人工處理物料、搬運重物、長時間站立，以及高重複性或重施力的組裝作業等。

112 間工廠缺乏人因工程控制管理流程與程序，以供確認風險並實施適當的人因性控制。我們要求工廠制訂方案，控管勞工在人因相關危害的風險，並定期檢查和解決勞工相關的人因方面問題。

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 | 72% | 64% |
| 污水及雨水排放管理 | 78% | 71% |
| 氣體排放管理 | 71% | 63% |
| 固態廢棄物管理 | 70% | 64% |
| 環境使用許可與報告 | 72% | 66% |
| 預防污染及資源減量 | 91% | 90% |
| 整體合規率 | 77% | 71% |

重大發現與相應處置

有害物質管理與管制

Apple 的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，以及任何禁止或限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。

159 間工廠未設置適當的有害廢棄物存放區。舉例而言，部分工廠缺乏防風雨或防滲漏等處置。我們要求這些工廠依據我們的標準，設置存放區域，並妥善存放有害廢棄物。我們也要求這些工廠在內部程序中制訂有害廢棄物存放規定或規範，並為相關員工提供培訓。

96 間工廠經由不合格的承包商處理有害廢棄物。我們要求這些工廠須經由領有執照的公司處置有害廢棄物，同時制訂、實施與定期檢測有害廢棄物的處理程序。廠方也須為合適的員工提供培訓。

氣體排放管理

Apple 的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。

120 間工廠缺乏或部分缺乏應有的監測或報告。我們要求這些廠商邀請領有執照的第三方專家，協助他們進行廢氣的監測與報告。這些工廠也已制訂與實施監測與觀測程序。

環境使用許可與報告

Apple 的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, 並遵守這些許可所列的營運及報告規定。

104 間工廠未具備環境影響評估文件 (EIA), 或資料不完備。我們要求這些工廠聯繫領有執照的公司來進行 EIA 評估調查, 取得 EIA 報告, 並實施相關管理程序。

重大違規案例與相應處置

有害物質管理與管制

Apple 的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, 以及任何禁止或限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。

1 間工廠使用 Apple 禁用的化學物。我們要求這間工廠停止使用該化學物, 立即尋求替代品, 並同時查驗與替換其他 Apple 所禁用的材料。除此之外, 該工廠制訂了一套合適的新化學物使用審核程序。

氣體排放管理

Apple 的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。

3 間工廠排放未經處理的廢氣。我們要求這些工廠立即停止排放工業廢氣。我們也要求這些工廠安裝廢氣處理設備, 在排放之前先行過濾, 關閉製造廢氣的生產線, 或將相關生產線轉給其他符合標準的承包商。

污水及雨水排放管理

Apple 的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。

11 間工廠將未經處理的廢水經水管或排水道排放, 或直接排放至水域中。我們要求這些工廠停止排放未經處理的工業廢水, 並規定日後須依據「Apple 供應商行為準則」與當地法律及規定所規範來排放廢水。

固態廢棄物管理

供應商應依據相關法律規定所規範, 管理和處置工廠營運所產生的非有害固態廢棄物。

2 間工廠不正確地處置有害廢棄物。我們要求這些工廠與領有執照的承包商簽訂廢棄物處理合約，以適當地處置這些有害廢棄物。

道德規範

| 類別 | 行為合規率 | 管理制度合規率 |
|------------|-------|---------|
| 企業誠信 | 98% | 91% |
| 資訊公開 | 96% | 94% |
| 保護檢舉人及匿名投訴 | 92% | 87% |
| 保護智慧財產 | 98% | 94% |
| 整體合規率 | 96% | 91% |

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慣例，正確記錄與公開各種業務活動、公司結構、財務狀況及營運績效等資訊。

18 間工廠向 Apple 的審查小組提交了偽造的工資或出勤記錄，或不配合提供這些記錄文件。然而，這些工廠最終依然提交原始記錄文件給我們的審查員。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。這些供應商被我們列入觀察名單，並交由第三方機構針對其工時系統進行重點審查。在重點審查中，未發現任何偽造情事。

管理制度

| 類別 | 行為合規率 | 管理制度合規率 |
|-----------|-------|---------|
| 公司聲明 | 79% | 79% |
| 管理當責與責任 | 64% | 64% |
| 文件與記錄 | 84% | 84% |
| 訓練與溝通 | 81% | 81% |
| 勞工意見反映與參與 | 93% | 93% |
| 導正措施進度 | 72% | 72% |
| 整體合規率 | 75% | 75% |

重大發現與相應處置

無

重大違規案例與相應處置

無

進一步資訊

如需有關「Apple 供應商責任方案」的進一步資訊，請造訪

<http://www.apple.com/tw/supplier-responsibility/>。