



Apple 供應商責任

2013 年進度報告



目錄

- 第 3 頁 **Apple 的供應商責任**
 - 我們為信息透明度所作的承諾
 - 2013 年報告重點
- 第 7 頁 **責任**
 - Apple 供應商行為守則
 - Apple 與美國公平勞動協會
 - Apple 的審核是如何進行的
 - 全球範圍的審核
 - 嚴重違規事件及修正行動
 - 工作場所道德規範及舉報人保護措施
- 第 12 頁 **勞工教育與發展**
 - 勞工及管理層培訓
 - 勞工的免費教育機會
 - 確保勞工的意見被接收
- 第 16 頁 **勞工權益與人權**
 - 結束工時過長的問題
 - 杜絕未適齡勞工
 - 不誠實第三方勞務中介的舞弊行為如何危害整個系統
 - 為確保負責任的聘用提供有效方法
 - 制定聘用實習學生的標準
 - 杜絕過度收取招聘費用及抵償勞工
 - 採購非衝突性原料
- 第 22 頁 **健康與安全**
 - 讓工作環境更安全
 - 工作崗位及操作流程的安全
 - 針對識別危害的培訓
 - 勞工福利
 - 與學術界緊密合作
- 第 25 頁 **環境影響**
 - Apple 對環境責任的承諾
 - 奉行最高標準
 - 重點審核的執行方式
- 第 28 頁 **審核結果**

供應商責任

Apple 的供應商責任

每一個地方的工人，都有權在安全和符合道德操守的環境下工作。他們亦應有機會接受教育，藉此改善自己的生活。我們透過反覆的調查、改進計劃和審核，與我們的供應商攜手合作，確保他們能遵守我們的行為守則，滿足我們的目標。

我們是如何幫助勞工成長

教育是最好的平衡機制，因此我們會與供應商一同合作，為工人們提供各類型的培訓及免費上門課程，包括：

- 勞工法例及《Apple 供應商行為守則》
- 技術及語言技能
- 勞工管理溝通課程

我們是如何保障勞工權益

我們會不斷查探是否有問題存在，每當發現問題時，我們便會馬上調查其成因，並著手解決這些問題。以下是部分我們重點關注的議題：

- 結束工時過長的問題
- 杜絕未適齡勞工及抵債勞工現象
- 採購非衝突性原料

我們是如何減輕對環境的影響

為了確保我們的供應商能在營運時對環境負責，我們正與業界專家在以下範疇攜手合作：

- 管理我們的碳足跡
- 識別高風險工廠
- 實行集中審核

我們是如何維護勞工健康及福利

保證提供安全的工作環境僅僅是一切的開端，我們會運用以下各種不同的措施來預防問題發生，並提高工人對工作的滿意度：

- 建立新的安全標準
- 為工人提供健康與安全培訓
- 改善工作環境與員工福利

我們是如何堅守自己及供應商的責任

Apple 是首家向美國公平勞動協會 (Fair Labor Association) 公開其供應鏈的科技公司。我們每年會在全球各地進行數百次審核，確保一切符合《Apple 供應商行為守則》。我們亦會與供應商合作，確保審核時發現的問題能妥善更正。

我們為信息透明度所作的承諾

今年，與過去七年一樣，我們將詳盡報告在供應鏈中發現的各種問題。包括未適齡勞工、工時過長及違反環境法例這一類棘手的問題。我們亦向外部機構開放了我們的供應鏈，以便他們完成獨立審核。我們也加入了業界組織來收集與分享意見。我們甚至與一些對我們最為嚴苛的批評人士合作。我們作出這樣的努力，是因為我們深信要改善全球各地的工人待遇，坦誠與透明度是不可或缺的一環。

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 2012 年的審核結果，當中包括我們在修正問題及改善供應商表現上正進行的工作。

我們為信息透明度所作的承諾

在過去七年裡，Apple 已持續發表我們對供應鏈所進行的審核報告。我們之所以這樣做，是因為我們堅信無論是好是壞，都應該誠實分享審核的結果。我們正在修正和解決整個業界所面臨的問題，例如工時過長和未適齡勞工等。我們對供應鏈的了解比其他任何公司都更為深入，而報告的仔細程度，在業內可謂無人能及。

為了遏止過度超時工作問題，我們正在追蹤整個供應鏈內 100 萬名勞工的每週工時，並每月在我們的網站上公佈統計結果。我們亦與業界內外的人士分享我們的工時策略和工具。雖然在我們的供應鏈中未適齡勞工的問題甚為罕見，但我們仍會報告所有發現的個案，以及採取相應行動以修正問題，並防止日後再次發生同類事件。我們同時亦會向供應商提供曾聘用未適齡勞工的勞務中介名稱。此外，我們亦會公佈我們排名前 200 位的供應商名稱和地址。

我們已與多個業界組織建立起長期的合作關係，同時透過與世界各地的專家展開合作，努力尋求解決業內重要問題的新方法。在 2012 年，我們成為首間加入公平勞動協會 (FLA) 的科技公司。在我們的要求下，FLA 對我們最大的最終組裝供應商富士康進行了一次前所未有的審核。FLA 的獨立審核結果和進度報告已在其網站上發表。

我們邀請了公眾環境研究中心 (IPE) 及其他環保團體與我們共同進行專項的審核工作。我們同時繼續與專注確保公平工作環境的非政府組織 (NGO) Verité 合作，以發展勞工與管理層溝通的新策略。我們亦加入了電子產業公民聯盟 (EICC) 和全球電子可持續發展倡議組織 (GeSI)，以促進非衝突性原料的使用。

在 Apple，我們對產品製造的關心，一如我們對產品設計的注重。我們知道外界對我們有很高的期望，而我們對自己的期望比這更高。

2013 年報告重點

- 我們對整個供應鏈上的所有層級共進行了 393 次審核，較 2011 年增加了 72%，所覆蓋的生產設施擁有超過 150 萬名製造 Apple 產品的工人。這總共包括 55 次重點環境審核和 40 次專項程序安全評估，以評核供應商的運作和業務措施。此外，我們也進行了 27 次針對性的抵債勞工審核，以防止勞工支付過高的招聘費用。
- 對於業界普遍存在的工時過長問題，按照每週最高工作 60 小時的標準，我們達到了平均 92% 的合規比例。我們現在每週都對超過 100 萬名勞工進行追蹤調查，並按月在我們的網站上發表結果。
- 在 2012 年，Apple 成為首間加入公平勞動協會 (FLA) 的科技公司。在我們的要求下，FLA 進行了歷來最大型的獨立審核，範圍覆蓋了我們最大的最終組裝供應商富士康的大約 178,000 名勞工。FLA 的獨立審核結果和進度報告已在其網站上發表。
- 我們將勞工發展培訓計劃擴展至更多工人及管理人員。在 2012 年，有 130 萬名工人和管理人員接受了由 Apple 設計的培訓，內容涵蓋當地法例、工人權益、職業健康與安全，以及《Apple 供應商行為守則》。這個數字差不多是自 2008 年起受培訓工人總數的兩倍。
- 我們增加了對供應商員工教育與發展計劃的投資，這個計劃讓工人有機會免費學習商務、電腦技巧、語言和其他科目，而受惠的工廠由四間增加至九間。現時為止，已有超過 200,000 名工人參與計劃。
- 我們一直致力保障由家鄉遷移至供應商工廠工作的勞工，在 2012 年我們成功要求供應商退還共 640 萬美元的濫收外地合約勞工費用。這令自 2008 年起向員工退還的總金額達至 1,310 萬美元。

責任

肩負責任是我們的信念，無論是供應商還是我們自己也必須如此。

透過嚴格執行《Apple 供應商行為守則》，我們確保供應商同樣能遵守我們堅信的宗旨和價值。我們與人權及環保等範疇的專家合作，親自深入我們的供應鏈中進行全面的審核。每當發現問題，我們便會與供應商合作採取修正行動。



在上海，第三方審核人員和 Apple 審核員與工廠管理人員會面，進行環保、健康與安全審核。Apple 的審核員主持每次的實地審核，同時由來自專業領域的第三方審核人員協助完成。

Apple 供應商行為守則

《Apple 供應商行為守則》根據由國際勞工組織、聯合國和電子產業公民聯盟 (EICC) 所制定的標準定立。當中要求供應商必須為工人提供安全健康的工作環境、以公平的方式進行招聘、以具尊嚴和尊重的態度對待工人，並在製造過程中遵循對環保負責的方針。但我們的行為守則在多個方面均超出一般的業界標準，包括消除非自願勞工待遇和杜絕未適齡勞工。為了確保供應商能遵從行為守則，我們推行嚴厲的合規監察制度，包括由 Apple 督導的工廠審核和修正行動計劃，同時要求供應商證明這些計劃都能如期執行。

Apple 與美國公平勞動協會

在 2012 年，Apple 成為了首間加入公平勞動協會 (FLA) 的電子公司，協會由多家大學、非政府組織 (NGO) 與商業機構組成，致力改善工人的福利、安全、公平待遇和對工人的尊重。

在 2012 年 2 月，我們要求 FLA 對我們最大的最終組裝供應商進行一次特別的自願審核，當中包括在中國深圳和成都的富士康工廠。FLA 得以無限制地審查我們的營運，因此最終完成了製造業歷史上其中一次最全面而仔細的評估，無論在規模、範圍和透明度方面均無出其右。這次獨立評估涵蓋了約 178,000 名工人，受訪問的工人數目達 35,000 名。

在 3 月 28 日，FLA 發表詳細報告，詳述了審核結果和就改善工人工作環境方面的建議。Apple 與富士康都接受了 FLA 的結果和建議，同時制定了一個健全的 15 個月行動計劃，當中並仔細列明了目標完成日期。

自此起，Apple 與 FLA 一直監察修正行動的進度，而在最後一次檢查中，他們發現富士康已比預期更早執行了多項改變措施，而其餘措施亦預期在 2013 年 7 月 1 日前完成。在多項建議中，富士康特別邀請專家協助為員工提供健康與安全培訓，改善他們的實習計劃，同時為外籍勞工及所有在深圳的工人提供更多失業保險的機會。

Apple 的審核是如何進行的

Apple 的審核員主持每次的實地審核，同時由來自專業領域的第三方審核人員協助完成。每位專家都曾就使用 Apple 詳細審核方案接受培訓。審核團隊會在每間接受審核的工廠進行實地視察、訪問工人和經理、進行觀察，並按照超過 100 個對應《Apple 供應商行為守則》各個範圍的數據評分對供應商進行評級。我們不但會利用這些數據來確保供應商能持續遵守規定和進行可持續的改善，同時也會用以考慮各種新計劃，以幫助我們滿足供應商及其工人不斷轉變的需求。

除了定期的常規審核外，我們也會進行一連串突擊檢查，審核團隊會在未預先通知的情況下到訪供應商，並堅持在到達後的一小時內檢查工廠。在 2012 年，我們共進行了 28 次突擊檢查。在定期的審核當中，我們也可能會要求供應商即時向我們展示工廠內某些未納入檢查行程內的部分。



在巴西聖保羅附近的容迪亞伊，一名主管正帶領 Apple 和第三方審核人員視察一間最終組裝工廠。所有最終組裝生產商每年都要經過審核。

供應鏈

Apple 的供應鏈由廣泛的供應商網絡所組成，包括：

- 組裝 Mac、iPad、iPod 及 iPhone 的最終組裝生產商。
- 製作零件與部件的部件供應商，例如供 Apple 產品最終組裝時使用的 LCD、硬碟及印製電路層壓板。
- 生產線以外的供應商，如辦公用品供應商及電話熱線中心，他們所提供的產品和服務與 Apple 的產品生產過程無關。

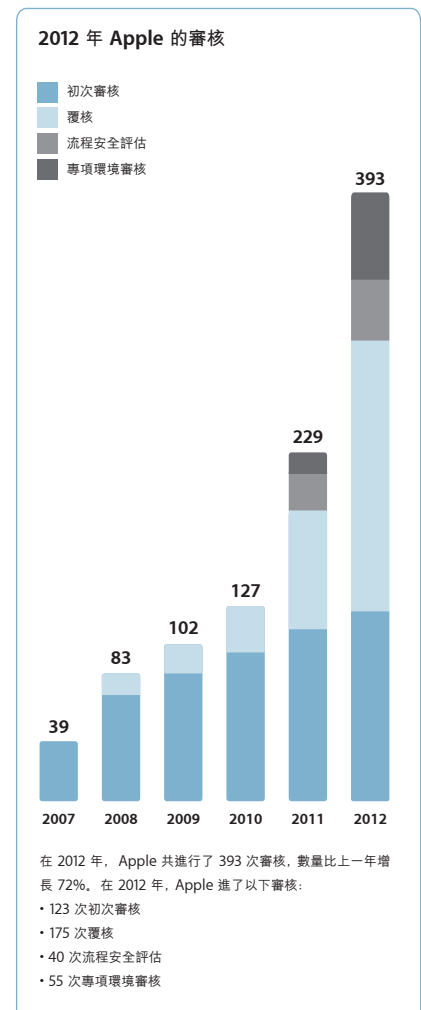
全球範圍的審核

自 2006 年進行首次審核起，我們已把審核範圍擴展至更多國家和更多類型的供應商。我們在 14 個國家進行審核工作，而在 2012 年，我們的審核覆蓋近 150 萬名工人。我們同時在某些選定的非生產設施進行審核，包括電話熱線中心和倉庫。此外，我們亦會針對如環保和安全等範疇進行專門審核。

我們每年對最終組裝生產商進行審核。而對其他工廠的審核，就會根據特定的風險因素而定，例如工廠位置與地理的敏感性、過往的審核表現及工廠進行的工作性質等。由於很多規模較小的供應商從未有過被審核的經驗，我們的審核往往可以發現讓營運方式符合我們標準的做法。這些工作不但改善了供應商的工作環境，同時亦有助改善整個業界的工作條件，因為我們業內亦有多家機構採用同一公司的服務。

嚴重違規事件及修正行動

Apple 將最嚴重的違規行為認定為嚴重違規事件。其中包括身體上的侵害；僱用未適齡勞工、抵償勞工或非自願勞動；偽造審核資料或阻礙審核工作；教唆工人提供不當審核資料或對提供資料的工人予以打擊報復；賄賂；造成嚴重污染和環境影響；以及對工人生活或安全有即時威脅的問題等。所有嚴重違規事件必須即時停止並作出修正。我們的優先考慮是要修正問題，從而避免事件再度發生，而非只是停止與供應商合作。因為如果只是停止合作關係，很有可能會讓這些違規事件繼續在其他顧客身上出現。但假如違規情況特別嚴重，又或我們相信供應商並無盡力遏止事件發生，我們會終止與供應商的合作關係，而在合適情況下更會向有關當局報告違規事項。



工作場所道德規範及舉報人保護措施

為了進行徹底的審核，供應商必須讓我們的審核人員進入工廠，同時向審核人員提供準確的文件和紀錄過程以供檢查。我們的審核人員精於識別供應商可能提供虛假資料或妨礙我們取得重要文件等情況，這些情況均為嚴重違反《Apple 供應商行為守則》的嚴重違規事件。教唆工人在訪問時應如何回應問題，以及在工人參與審核訪問後作打擊報復，均屬嚴重違規事件。

每位工人在完成審核訪問後都會收到一張熱線電話卡，當中附有個案編號，可以識別出工廠和審核日期。這讓工人可以有私密的機會向我們的團隊提供額外資料或報告任何由訪問引起的不道德後果，我們絕對不會容許這些不道德行為。在接到電話報告時，我們會與供應商跟進有關情況，確保每個問題都得到合適的處理。此外，我們授權的第三方合作伙伴更打出超過 8,000 個電話，聯絡曾經受審核員訪問的工人，以查看訪問後是否有任何報復行為或其他負面的結果。



審核員在威世集團 (Vishay) 一間位於中國的工廠裡訪問一位工人。在這些保密訪問中，審核人員會查核身份證明和法律地位，同時向工人查詢工廠的環境。

勞工教育與發展

當人們獲得新的技能及知識，生活就能得以改善。

我們為整條供應鏈內的工人提供各式各樣的教育資源，從有關勞工權益的法律課程，到語言技能、電腦技術和其他學科的免費大學課程，各種內容應有盡有。不少工人更有機會藉此取得副學士或學士學位。

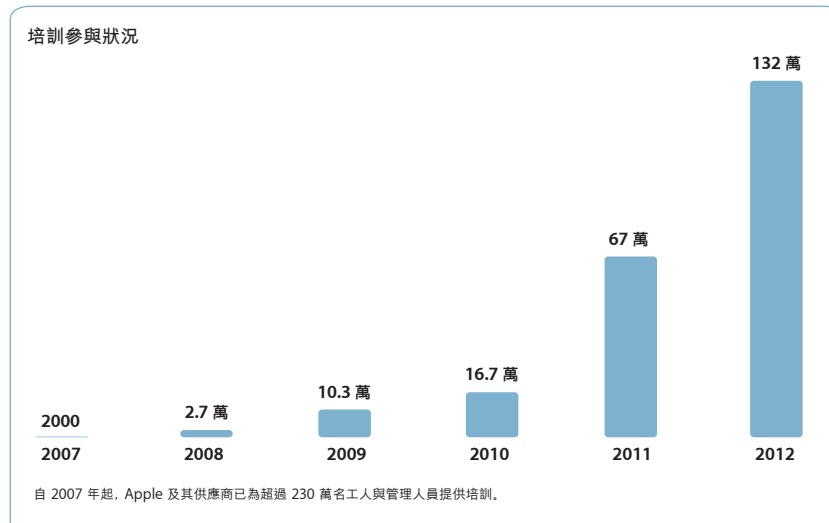


在上海的一家負責最終組裝的工廠內，一名工人正使用電腦實驗室。Apple 及其供應商已投資數百萬美元，為整條供應鏈中的工廠提供電腦設備。

勞工及管理層培訓

我們明白，單是找出並糾正問題其實還未足夠。我們亦要求供應商推行 Apple 設計的培訓課程，讓員工了解當地的法例、勞工權益知識、職業健康與安全知識以及《Apple 供應商行為守則》。主管及管理人員亦要接受高效管理課程的培訓，包括勞工管理溝通、防騷擾政策及工人保障措施。自 2007 年起，我們的供應鏈中有超過 230 萬名工人與管理人員接受了我們的培訓，從而得以將學到的知識，應用於現有的職務或任何未來的的工作中。

我們亦會為工人與管理人員提供需要深入學習的特殊課題培訓。以 2012 年為例，我們重點推行了防止聘用未適齡勞工及各種有關健康與安全主題的培訓課程。



勞工的免費教育機會

Apple 將會繼續透過我們的供應商員工教育與發展 (SEED) 計劃，為工人提供更多的專業及個人發展機會。這一項由 Apple 設計的計劃將為工人提供技術與軟件技能、生活技能、社會與環境責任、語言技能、管理技能及工程知識的培訓課程。除此之外，我們還與大學機構一同合作，為工人們提供高水準的教學，讓他們能夠藉此取得更高級別的學位。

自計劃於 2008 年開始實施以來，已經有超過 200,000 名工人參加了 SEED 計劃。為了讓更多工人受惠，我們正在擴展這項計劃。我們正為九家最終組裝工廠的教室及學位課程提供資助，同時已經與三家二級供應商達成了擴展計劃的協議。除此之外，自計劃開始以來，我們已投入了數百萬美元資金，提供電腦裝置及學費上的援助。

以下是部分富士康員工談及他們從學位課程中得到的收穫：

牛德魄 (音譯)，人力資源部門：「我高中畢業後便立刻投身這家工廠，我一直渴望能接受更高等的教育。實際上，我已經通過了全國高考，但我的哥哥與妹妹當時比我更需要接受教育，為了供養他們我決定開始工作。SEED 計劃為我提供不同科目的資源與知識，我一直有修讀與我的工作崗位相關的培訓課程。我修讀了專案管理課程，同時正努力取得人力資源管理專業的學位，我希望在未來能夠以此為生。」

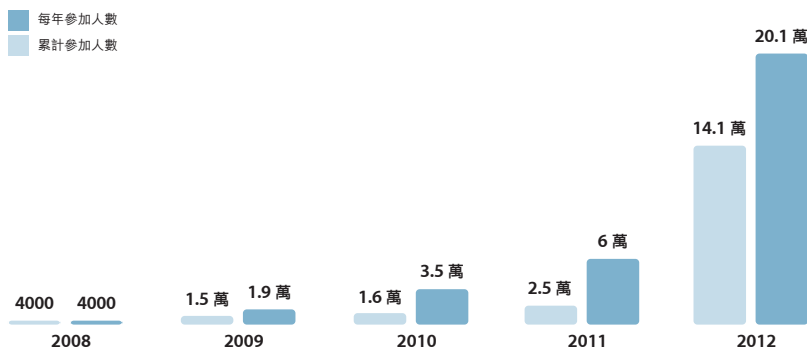
張濤偉 (音譯)，品質管理部門：「我並沒有讀完高中。SEED 計劃為像我這樣的人，帶來改變人生的第二次機會——一個再次求學的機遇。課程與上課時間表都經過悉心設計，下班之後，你只要走進教室便可以開始學習。我希望我可以儘快取得我的高中學歷。如果我可以更進一步，取得職業學位，那便更加完美了。」

田凱瀾 (音譯)，供應鏈管理部門：「兩年前左右，當我還是 17 歲的時候便加入了富士康。當時我被任命為採購/物流人員，但我對這份工作毫不了解。我花了大部分的時間，來弄清楚人們所使用的專業術語究竟是什麼意思。這時，一名同事向我介紹了 SEED 計劃的物流課程，從此我便開始修讀。我的長遠計劃，是希望能回到湖南的家鄉，開設自己的物流公司。」

最受歡迎的教育與發展課程

- 歷史
- 技術與軟件技能
- 個人財務管理
- 社會與環境責任培訓課程
- 語言技能
- 管理技能
- 商務與創業
- 工程

教育與發展計劃的參與狀況



我們的教育與發展計劃自 2008 年開始施行，現在已有九家工廠的工人可參與本計劃。

確保勞工的意見被接收

工人有權在能自由表達意見的環境下工作，而管理人員與主管也應該積極回應這些意見。因此，我們的管理人員培訓課程提供了各種指引，鼓勵勞工與管理階層互相溝通。但我們明白這還未足夠。因此在 2012 年，我們開始推行兩項獨立措施，以求尋找工人與管理人員之間的最佳溝通方法，同時確保他們的意見得以被接收和處理。

首先，我們諮詢了國際知名的非政府組織 (NGO) Verité，一同攜手制定出「可持續發展勞工計劃」。Verité 一直致力確保世界各地的人能夠在安全、公平及合法的環境下工作。其次，我們還同時加入了公私合作組織 IDH 可持續貿易協會，讓我們能夠與業界中的其他企業在這問題上攜手合作。

透過這兩項措施，我們正尋求各種解決方案，以鼓勵更多的公開討論，包括設立諮詢熱線與委員會，讓工人代表可以與管理人員一同解決問題。到目前為止，我們的供應鏈內已有接近 47,000 名工人所屬的供應商參加了這些計劃。而當我們找到最有效的解決方案時，也會將這些做法與供應鏈內的其他供應商分享。



在肯塔基州哈洛茲堡一家工廠中，一名工廠主管正與生產線工人進行討論。

勞工權益與人權

任何想與我們合作的公司，都必須時刻 遵循公平及道德的規範。

我們不會容許供應商有任何不道德的行為或威脅工人權益的做法，即使這些做法符合當地法律或慣例。我們致力結束工時過長的問題、禁止不道德的招聘方式，同時防止聘用未適齡勞工。



一名工人正對用於 Apple 裝置上的玻璃進行品質檢驗。

結束工時過長的問題

結束業內常見的過度超時工作問題，是 Apple 其中一個首要目標。《Apple 供應商行為守則》規定除非在特殊情況下，否則每週工作時數最多為 60 小時，同時所有超時工作必須為自願性質。很不幸地，每週工時超過 60 小時一直是業內的常規而非例外情況，而多年來這情況在業內並未有顯著改善。在過去，我們曾嘗試透過不同方式來解決這個問題，可惜仍然未見成效。因此在 2011 年，我們採用了一個更簡單的方法：我們追蹤多個供應商旗下工人的每週工時，如發現有工時過長的情況，便可迅速地與供應商處理問題。

在 2012 年我們擴展了該計劃，現在我們正追蹤超過 100 萬名員工的每週工時，並於每月發表數據。透過這些努力，我們的供應商已能在所有工作週中達至平均有 92% 符合規範，而每週平均工時在 50 小時以下。

供應商工作小時合規狀況



我們追蹤的工人數目由 1 月的超過 50 萬人上升至 12 月的超過 100 萬人。

杜絕未適齡勞工

我們對未適齡勞工問題的方針非常清楚：就是我們絕不會容忍，同時會致力根除業內的這個情況。我們一旦發現供應商聘用未適齡勞工，或找到過去發生的個案，包括工人已離職或在審核期間已屆合法工作年齡，我們都會要求立即進行修正行動，以作為我們的未適齡勞工問題修正計劃中的一部分。我們會要求供應商保送未適齡工人返回校園，同時負責其教育費用，學校的選擇則由其家人決定。同時兒童必須繼續獲得收入補助，金額應與他們受聘工作時相同。我們同時亦會進行定期跟進，以確保兒童能一直接受教育，而供應商亦有繼續承擔其財務責任。

於 2012 年，我們並未在任何最終組裝供應商中發現未適齡勞工個案。我們深感鼓舞的同時，更會繼續進行定期審核，並進一步深入我們的供應鏈，以確保 Apple 的所有供應商均沒有聘用未適齡勞工。很多供應商表示我們是唯一對他們進行這些審核的公司，因此當我們發現並修正這些問題時，影響將遠不止於我們的供應商。

不誠實第三方勞務中介的舞弊行為如何危害整個系統

在很多我們過往發現的未適齡勞工個案中，違規的涉案者都是蓄意非法聘用年幼工人的第三方勞務中介。例如在 2012 年 1 月，我們對一家負責生產標準電路板部件的供應商（廣東昭信平洲電子有限公司）進行審核；很多來自多個業界的其他公司也有採用他們生產的電路板。我們的審核員駭然發現 74 個年齡不足 16 歲的工人個案，這嚴重違反了我們的行為守則。因此，我們中止了與昭信平洲公司的合作關係。

但我們的行動尚未結束，我們同時得知該地區內其中一間最大的勞務中介公司（深圳全順人力資源有限公司），曾在知情的情況下向昭信平洲公司提供兒童工人，該公司在深圳及河南省均有註冊。事實上，為了聘請工人，這家中介公司與工人的家人合謀偽造年齡證明文件，令工人看似比實際年齡大。

我們同時就有關向全順採取的行動知會了省政府，該中介公司最終被停牌及罰款。有關兒童被送返家人照顧，而昭信平洲公司須支付協助他們順利返回家中的一切開支。此外，有見於我們發現的問題，負責把工作外判予昭信平洲的公司，需要審核與他們合作的其他次承包商是否也有聘用未適齡勞工的違規情況；這證明了即使一次發現也可以有極其深遠的影響。

「在我們的經驗中，Apple 一直在負責任的童工問題修正工作中領先。Apple 所揭發的問題，顯示中國勞工市場正在收縮，而社會面貌亦在轉變中。Apple 致力與供應商攜手合作，支援他們發展負責任的招聘機制。在發現有童工的時候，Apple 會迅速採取行動以保護兒童的最大利益，同時支援兒童返回家庭和重新接受教育。我們目前開始見到這些兒童取得的成績，以及看到他們現在享有更多的人生選擇。」

Dionne Harrison, Impactt Limited 業務與技能總監

為確保負責任的聘用提供有效方法

去年是我們推出防止聘用未適齡勞工培訓計劃的第三年，這項計劃協助供應商識別和防止聘用未適齡勞工。我們為 84 個供應商提供了培訓，因為這些供應商均位於有較高聘用未適齡勞工風險的省份。培訓包括執行和維持有效年齡核對程序的方法，同時提供了相關的工具。當中亦指明了假如在審核中發現未適齡勞工時供應商必須遵循的步驟。

在 2012 年，我們提供了一本全新的指南，以幫助識別合法的個人身份證明，以及評估第三方勞務中介的招聘工作。在培訓以外，我們同時亦提供了另一重的支援。在培訓結束後，供應商現時會評估他們的內部與外部風險，並制定行動計劃以檢討他們防止聘用未適齡勞工的政策。然後我們會進行跟進，審核他們的新系統。對於需要額外支援的供應商，業界顧問可以就實踐行動計劃和改善管理方法提供實地支援。

此外，我們會為面對風險的供應商提供過往涉及聘用未適齡勞工的勞務中介名單。我們同時亦就與其他中介合作提供指引，包括須確保中介有合適的牌照和許可證、就中介的招聘工作進行定期審核，以及向 Apple 及當地政府匯報違規個案。

制定聘用實習學生的標準

在中國，很多學校課程都要求學生完成實習工作（實習生計劃）以作為他們學習課程的一部分。我們的供應商在僱用學生作為實習生或學徒時，必須遵守嚴格的標準。例如學生的工作時間必須符合法例規定，同時不會影響其學校上課的出席率。供應商同時必須確保教育計劃的要求符合法例與其他規定。我們發現這些計劃的某些安排並沒有恰當地執行，而實習工作的短期循環性質亦令問題更難被發現。在 2013 年，我們將要求供應商提供學生員工數字與其所屬學校的資料，以便我們能更嚴謹地監察有關問題。我們已開始與業界顧問合作，協助我們的供應商改善其實習生計劃的政策、程序和管理方式，當中的標準更將高於法例所要求。



在上海的一家工廠中，獨立審核員正檢查用以核對工人年齡和狀況的身份證明和其他文件。供應商必須保留一切有關文件，並在審核期間出示。

杜絕過度收取招聘費用及抵債勞工

第三方勞務中介公司協助很多供應商從其他國家招聘合約工人。這些中介公司很多時會使用多家次級中介公司的服務，這些次級中介公司亦會與工人所屬之國家內規模較小的本地中介公司合作。很多時候，工人須向每層的中介公司支付費用以求獲得聘用，很多工人甚至在開始工作前已因此欠下巨債。為了還債，他們被迫向這些招聘者奉上大部分工資，而他們亦必須留在工作崗位上，直至清還所有債項。我們認為這屬於債役勞工，而《Apple 供應商行為守則》嚴厲禁止這種做法。

一旦發現違規行為，供應商必須向任何為 Apple 項目工作的合資格合約工人，發還濫收的招聘費用，其定義為超出相等於工人一個月淨薪金的招聘費用。由於我們知道某些國家的工廠傾向聘用外地合約勞工，我們會針對這些工廠進行債役勞工審核，同時幫助這些工廠修訂他們的管理制度和措施，以符合我們的招聘標準。Apple 是整個電子業中唯一要求供應商作出賠償的公司。自 2008 年起，我們的供應商已向合約員工作出共 1,310 萬美元的賠償，包括在 2012 年共發還 640 萬美元的費用。

「Apple 處理外地勞工被嚴重剝削問題的方針，令它成為其中一家在解決有關問題上領先的公司。重要的是，公司針對了問題的根本所在，即工人所屬之國家內的不當招聘手法。這些措施為外地勞工帶來實質的經濟利益。」

Dan Viederman, Verité 行政總裁

採購非衝突性原料

Apple 致力採用非衝突性的原料，同時亦已成為負責任礦產貿易公私聯盟的成員；這個聯盟由政府、公司與民間社會組成，致力支援解決剛果民主共和國所面對的供應鏈中衝突性礦產的問題。作為其中一家率先在其供應鏈中查找衝突性礦產運用的電子企業，我們積極地向供應商進行調查，以確定他們的精煉廠原料來源。直至 2012 年 12 月，我們已確認出 211 家我們的供應商會向其採購錫、鈹、鎢或金等金屬的精煉廠和煉礦廠。

Apple 供應商已採用非衝突性的鈹來源，或正在對他們的鈹精煉廠進行認證，又或正逐步轉為向已獲認證的鈹精煉廠進行採購。我們會繼續努力為合資格的精煉廠進行認證，同時會要求我們的供應商隨著更多精煉廠獲得認證，轉為向已獲認證的非衝突性來源採購錫、鎢和金等金屬。

在整個業界攜手協助供應商採購非衝突性原料的努力下，我們會繼續確保我們的計劃符合經濟合作與發展組織 (OECD) 的指引，同時亦正與電子產業公民聯盟 (EICC) 及全球電子化可持續性計劃 (GeSI) 合作。EICC 與 GeSI 的非衝突性精煉廠計劃的主要目的，是要透過一個獨立的第三方審核過程，為合資格的非衝突性精煉廠提供認證。

原料供應商

	鈹 (Ta)	錫 (Sn)	鎢 (W)	金 (Au)
在 Apple 產品零件中使用金屬的供應商*	81	249	107	225
獲 Apple 供應商確認的精煉廠**	17	64	31	99

*我們很多供應商均使用多於一種的金屬。

**此清單所列的精煉廠均已根據 EICC 標準精煉廠名單進行驗證。清單中將會繼續加入更多精煉廠。

健康與安全

任何勞工都有權享有安全而健康的工作環境

我們絕不允許任何人在安全方面偷工減料，我們不斷向內部員工和外部專家諮詢意見，務求使生產過程更為安全，並將其應用到整條供應鏈。我們亦致力與供應商合作，共同改善工人在工廠及更多方面的福利。



一名工人正準備為 iPhone 進行最終組裝。供應商必須為工人提供防護裝備，並確保他們獲得安全標準的正規培訓。

讓工作環境更安全

為了減低工作環境下的風險危害，供應商必須提供適當的防護裝備、護欄、安全帶及其他安全設備，並為工人提供最新及最全面的培訓。而我們所做的絕不止於此，在許多情況下，我們還會重新審視新的原料及生產程序，以評估其潛在風險，並在引入供應鏈之前採取適當措施。當我們在審核過程中或通過 Apple 眾多派駐現場的員工發現問題時，我們會要求供應商立即加以糾正，並尋找方法在所有類似的工廠推行安全程序和做法。

工作崗位及操作流程的安全

在行業專家的協助下，我們對指定供應商工廠進行專門流程的安全評估，以深入了解生產過程中可能出現的潛在危害。在 2012 年，我們在 40 個工廠進行了此項評估。如果我們發現問題，我們會與廠方作出交流，並討論供應商必須採取的行動，然後再視察該工廠，確保問題已得到妥善處理。我們亦會向供應商提供培訓，以協助他們識別危害，並積極改善他們的生產設施。

針對識別危害的培訓

讓供應商與 Apple 員工時刻做好危害識別十分重要。自 2011 年起，我們已為超過 350 名 Apple 員工提供培訓，他們致力於研究供應商的工廠內的流程安全性問題，如易燃氣體、可燃粉塵、毒素和活性原料。2012 年，我們另外為 261 名供應商員工提供了個人防護裝置的培訓。其他健康與安全培訓的主題還包括化學物品安全性與安全鎖定管理程序 (LOTO)，即是在進行維護與改裝期間隔離有害物質與能量的程序。我們為 95 間供應商提供了化學物品安全培訓，同時為 77 間供應商提供了 LOTO 培訓。

再加上專門的流程安全評估及培訓，使我們能識別危害並教育供應商，讓他們能夠作出改變以改進生產設施的安全性。此外，我們將繼續針對供應商的工廠制定更廣泛的健康與安全標準及規定。例如，我們正在建立化學危險品管理的審核標準。我們在 2012 年開始就這些規定與主要供應商合作，並將於 2013 年就這些標準進行培訓。



在上海一間製造工廠的無塵室內，一名工人正身穿防護裝備為 Apple 顯示器進行檢查。

勞工福利

為改善工人的健康與福利，我們詳細研究了供應鏈內不同領域的工廠工作崗位，藉以識別人體工程學上的潛在風險。就每個工作崗位，人體工程學專家將進行仔細分析其所承擔的任務和所處工作場地。我們一直使用這些評估結果來加強工作場地的設計及工作表現指引的標準，包括任務、培訓及工作輪調規定。

我們對改善勞工福利的努力並不止步於此。我們在員工援助上擴大投資，針對四間最終組裝工廠進行了廣泛的研究，以了解工人所期望得到的改善。結合圓桌討論及書面調查，我們了解到來自這些工廠的 70,000 名工人所關注的事情。我們的研究結果顯示，以下各方面均有提升空間，包括：社會支援網絡、睡眠與伙食質量、勞工與主管的關係，以及輔導和諮詢服務。針對此次所涉工廠所有員工的試點調查報告，供應商已採取實質行動，例如更換食品供應商、追蹤飯堂食品採購以向食品供應商提供反饋，評估宿舍內的遮光百葉窗對人的影響，根據工作輪班狀況為工人分配宿舍，以及更換保安公司以擴大保護範圍。

與學術界緊密合作

Apple 的供應商責任團隊將繼續與學術界合作，以探索如何提升我們的勞工計劃。在 2012 年，我們成立了一個顧問委員會，匯聚來自史丹福大學、哥倫比亞大學、康奈爾大學、麻省理工學院、密芝根大學、華盛頓大學及加州柏克萊大學的頂尖專家。委員會將能夠接觸 Apple 的審核數據、計劃結果及供應鏈資訊，因此其成員可獨立開發和研究項目，這些項目將被納入我們的供應商責任計劃中，並提供給更廣泛的學術團體。

環境影響

我們正竭盡全力減少對環境的影響，並要求供應商也同樣如此。

我們非常用心設計符合環保的產品，而且我們會與供應商通力合作，以確保所有產品生產基地採用對環境負責的生產流程。



上海供應商工廠的屋頂上，裝設以樹皮製作的生物過濾器以過濾廢氣。這是工廠氣體排放管理系統的最後一個階段。

Apple 對環境責任的承諾

在 Apple，我們會負起環保責任，將營運和產品對環境造成的影響降至最低，同時亦要求供應商必須對他們的營運負責。供應商必須遵守當地的法律與規例，並在所有製造 Apple 產品生產基地採用對環境負責的生產流程。

我們會報告總碳足跡數據，是業界中少數堅持這樣做的公司之一。我們全面測量並報告營運本身及產品所造成的環境影響，藉以管理整個碳足跡數量。

奉行最高標準

我們絕不容忍任何影響環境的違規行為。我們要求供應商嚴格遵循《Apple 供應商行為守則》內的環境標準，此標準是業界及其他行業裡的少數最嚴格的標準之一。我們在不同層級的供應商之間尋找環境問題，亦經常面對已深藏於供應鏈中的嚴重問題。但我們知道，並非所有供應商均面臨同樣的風險。因此，我們會鎖定高風險的供應商，透過重點環境審核對其進行額外審查，並與其合作減低對環境的影響。為了確保我們的標準與措施能準確反映原材料的環境問題，我們更與獨立組織開展合作，如自然資源保護委員會 (NRDC)、美國環境保護署 (EPA) 以及中國公眾環境研究中心 (IPE)。

「Apple 推動了供應商執行整套改進措施流程，包括接受當地非政府組織所監督的第三方審核。這種做法要求高透明度和公眾參與，由此可見 Apple 對環境問題的認真對待。」

馬軍，中國公眾環境研究中心主任

重點審核的執行方式

我們會針對以下供應商進行重點環境審核：生產流程對環境影響具有相對較高風險的供應商，以及曾被確認違反當地法例或 Apple 環境標準的供應商。在審核過程中，我們會與外聘專家一同合作，對供應商的設備、文件、許可證及維修記錄進行檢查，以及檢查工廠工人對生產流程與控制系統的認識。我們的審核不止局限於工廠本身，例如，有時我們還會檢查工廠附近的物業情況。

當我們發現嚴重的環境問題時，我們會要求供應商立即停止生產運作，直至採取有效的補救措施。我們會限定工廠在 90 天內達到我們的要求。問題解決後，我們會繼續跟進供應商狀況，以確保一切無誤。此外，我們更會聘請第三方專家，如 IPE 或當地非政府組織，對調查結果進行驗證並完善修正措施。通過向外界組織公開我們的供應鏈，我們提高了審核的透明度，確保供應商對環境的影響得到詳細的審查。

為確保結果的準確性，我們更引入各種外部資源，該資料庫特別整理出已被中國當地監管當局重點監控的供應商列表。這是用來評估供應商風險和鎖定重點環境審核對象的額外資源。在 2012 年，我們完成了 55 次重點環境審核，較 2011 年增長 293%。在這 55 間工廠中，有 26 間被錄入至 IPE 資料庫中。

「Apple 勇於向第三方審核機構公開其供應鏈，再次印證公司的生產線具備過人的領導風範及開創精神。在此或其他許多領域上，這公司絕對是創新的先驅，為其他公司所不能匹敵。Apple 同時意識到未來尚有更多工作要做，他們正致力於完善並鞏固已有的成績。」

Linda Greer, 美國自然資源保護委員會健康項目總監

審核結果

我們的供應商必須符合《Apple 供應商行為守則》中的嚴格標準；而且，每年我們也會進一步提高我們的要求。我們的審核工作，再加上來自當地社群和外部專家的反饋，很多時都能讓我們看到進一步改善工作環境和強化我們守則的新機遇。因此，每當我們重新造訪以往曾接受審核的供應商時，往往能找到更多需要改善的地方。我們每年都會對所有最終組裝供應商進行審核；而且，我們更會因應工廠所在國家或地區的條件，或該工廠過往在審核中的表現等各種風險因素，對其他供應商進行審核。不少首次接受我們審核的供應商均向我們表示，以前從未接受過任何審核；這讓 Apple 有機會和有責任與他們攜手合作，改善他們在社會與環境上的表現。

Apple 的審核人員會主持每一次的實地審核，同時來自專業領域的第三方審核人員亦會提供支援。每位專家皆經過培訓，通曉 Apple 詳盡的審核規則，知道如何評估各種情況能否達到《Apple 供應商行為守則》的要求。在每次典型的審核程序中，審核團隊將會檢視數以百計的記錄，對生產設施（包括由工廠管理的宿舍與用餐地點）進行實地檢查，並與工人們親身面談。與此同時，我們還會評估工廠的高級管理層，包括他們的政策與程序、他們的角色與責任，以及他們向勞工、生產線主管及管理人員所提供的培訓計劃。我們的審核人員之後會按照供應商對《Apple 供應商行為守則》的合規程度，為每家工廠進行評級。

當我們完成審核工作時，會與工廠的高級管理團隊一起檢視結果。當審核報告揭露違反我們守則的情況時，我們不僅會要求工廠解決特定的違規事件，更會要求他們改革背後涉及的管理系統，以防止同類問題再次發生。Apple 會跟進所有修正及預防行動計劃的進度，並期望在審核完畢後的 90 日內將問題圓滿解決，然後我們會驗證行動的執行情況。

Apple 將最重大的違規行為定性為嚴重違規事件。嚴重違規事件包括僱用未適齡或非自願勞工、偽造審核資料、危害工人的行為、對參與審核的工人進行恐嚇或報復，以及對環境的嚴重威脅。所有嚴重違規事件必須即時作出補救處理。如果違規情況特別嚴重，或者我們判定該供應商不願意或無法防止類似情況再次發生時，我們便會終止這段合作關係。我們更會在適當時候，將違規事件向有關當局報告。

每年，Apple 都會在五大類的項目上對供應商進行審核，包括：勞工待遇與人權、健康與安全、環境影響、道德操守及管理系統。

勞工待遇及人權

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
反歧視	79%	69%
勞工的公平待遇	96%	91%
防止聘用非自願勞工 及人口販賣	85%	81%
防止聘用未適齡勞工	95%	83%
工時	92%*	*
青少年勞工保護	62%	52%
薪酬及福利	72%	68%
結社自由	98%	95%
整體合規比率	77%	73%

重要發現與採取的措施

反歧視

《Apple 供應商行為守則》反對歧視，當中包括基於種族、膚色、年齡、性別、性取向、人種、殘疾、宗教、政治聯繫、工會會籍、國籍及婚姻狀況的歧視，並同時禁止進行作歧視用途的驗孕或醫療檢查。

有 34 家工廠要求員工接受驗孕測試，另有 25 家工廠進行了如乙型肝炎測試等醫療檢查。我們把這些措施定性為歧視，即使這是當地法律容許的行為。在我們的監督下，供應商已停止醫療檢查或驗孕這些歧視性篩選。我們亦已要求他們訂立清晰的規定與程序，以避免問題再次發生。

工時

《Apple 供應商行為守則》規定除特殊或緊急情況外，工人 每周最高工時為 60 小時，而每七個工作天中至少要有一天休假。所有超時工作，都必須屬自願性質。

*2012 年，我們改變了工時的測量方法，使其更具意義與效率。我們透過即時追蹤供應鏈中超過 100 萬名僱員的每週工時，藉此來衡量我們的進度，並每月發佈相關數據。透過這些努力，在 2012 年我們的供應商已能在所有工作週中達至平均有 92% 符合規範，而每週平均工時在 50 小時以下。

作為審核計劃的其中一環，我們將繼續審核各家工廠在以上標準上的合規狀況，並會跟上一年的樣本數據作對比。如我們在審核時發現有不足之處，我們會要求各家工廠保證工人的每週工時不得超過 60 小時，並分析工時數據及進行深入調查，以了解導致超時工作的根本原因。除此之外，我們還會繼續讓更多工廠加入我們的工時審核計劃。

青少年勞工保護

《Apple 供應商行為守則》允許供應商聘用大於適用法定最低工作年齡但小於 18 歲的少年勞工，但供應商須確保他們的工作不會為其帶來健康、安全或精神上的傷害，並須同時符合國際勞工組織《准予就業最低年齡公約》第 138 號。

我們的守則要求供應商為青少年勞工提供特殊待遇。63 家工廠沒有為青少年勞工提供免費身體檢查，有 29 家工廠曾將青少年勞工分配到不適合的工作崗位上，例如須經常舉起重物的工作。我們已要求相關工廠制定修正計劃與預防措施，例如為青少年提供免費身體檢查，制定僱用與管理青少年勞工的標準程序，並禁止他們超時工作。

薪酬及福利

《Apple 供應商行為守則》要求供應商遵照適用的法例及規定，及時支付足夠工資，並禁止以剋扣工資作為紀律處分。

102 家工廠由於誤解法例的要求，並未向夜班工人支付法定假期的相關薪酬。譬如，假設週三是國家的法定假日，工人在週二的傍晚 6 時開始工作，並在次日凌晨 2 時完成工作；在此情況下，其最後 2 小時的工作理應按假日薪酬支薪，而不是按普通的夜班加班薪酬支薪。有 21 家工廠未有正確支付加班薪酬，另有 15 家工廠沒有以足額的底薪計算加班薪酬。我們已要求這些工廠嚴格按照國家法例來支付額外加班費用，並更新他們的內部系統以符合以上要求，防止類似問題再度發生。我們同時亦已要求這些工廠，向工人補付過往的誤差金額。90 家工廠以剋扣工資作為紀律處分的手段。雖然某些國家在法律上容許以剋扣工資作紀律處分，但這違反了《Apple 供應商行為守則》。我們要求所有供應商就以往所有非法剋扣及不足的薪酬（包括底薪、加班薪酬、紀律罰款、停工薪酬以及其他法定福利或非法剋扣的薪酬），向工人提供補償。在 2012 年，我們的供應商向其工人補償了超過 230 萬美元。

嚴重違規與採取的措施

防止聘用非自願勞工及人口販賣

《Apple 供應商行為守則》保護因從第三方勞務中介獲得工作而需要支付費用的工人。供應商有責任補償超出於工人一個月預期淨薪金的所有費用及支出。

8 家工廠被揭發有債役勞工現象。我們已要求供應商補償所有超收的外籍勞工中介費用，2012 年度的總金額為 640 萬美元。我們亦已要求供應商訂立嚴厲的規定與程序，以避免問題再次發生。我們在 2012 年一共進行了 27 次債役勞工重點調查。

防止聘用未適齡勞工

《Apple 供應商行為守則》嚴禁僱用童工。勞工的最低僱用及工作年齡應不低於 15 歲，或該國的最低僱用年齡要求，或該國完成義務教育的年齡，以三項條件中最高年齡者為準。

11 家工廠被發現有未適齡勞工現象，共有 106 宗現有案例及 70 宗過往案例。除卻一宗特殊案例外，上述所有工廠只是缺乏完善的控制手段去驗證年齡或識別偽造文件，而並非蓄意聘用未適齡勞工。在唯一一宗的特殊案例裡，我們通過詳盡的審核發現供應商有大量違規行為。在單一家工廠中，便發現有 74 宗違規個案。因此，我們終止了與該家供應商的業務往來。所有工廠都必須參加我們的防止聘用未適齡勞工培訓課程，並遵守我們的未適齡勞工問題修正計劃。我們會要求供應商保送未適齡勞工返回校園，同時負責其教育費用，學校的選擇則由其家人決定。同時，兒童必須繼續獲得收入補助，金額應與他們受聘工作時所得之薪金相同。我們同時亦會進行定期跟進，以確保兒童有一直接受學校教育，而供應商亦有繼續承擔其財務責任。

健康與安全

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
工傷意外的預防	70%	63%
防止化學品損害	81%	76%
針對緊急情況的預防、準備 及應對程序	75%	68%
職業安全程序及系統	79%	75%
工作環境	59%	55%
宿舍及膳食	80%	77%
健康與安全訊息的傳遞	81%	72%
整體合規比率	76%	70%

重要發現與採取的措施

工傷意外的預防

《Apple 供應商行為守則》要求供應商提供安全的工作環境，盡可能消除工人受到身體創傷的危險，並建立可減低風險的行政管理制度。

在 88 家工廠中，曾出現過未有為工人提供如安全鞋、手套、口罩、護目鏡及耳塞等合適個人防護裝備 (PPE) 的狀況。有 53 家工廠所提供的 PPE 裝備並不符合相關標準。譬如，供應商在某些本應使用呼吸器的工作環境中，僅為工人提供了普通的棉質口罩。我們已要求工廠進行檢查，評估不同工作環境中需要的不同 PPE 裝備，並立即向工人提供適當的 PPE 裝備。我們亦已要求工廠為主管與工人提供足夠的培訓，讓他們能夠正確穿戴所提供的 PPE 裝備，並要求主管負責確保工人能正確使用 PPE 裝備。

針對緊急情況的預防、準備及應對程序

《Apple 供應商行為守則》要求工廠預計、辨別及評估緊急狀況，並實行緊急計劃及應對程序以減低其影響。

177 家工廠並未有提供適當的緊急出口安全程序，或並未有妥善實施此等程序以確保符合規定。譬如，有 74 家工廠並未將部分夜班工人納入緊急消防演習之中，有 34 家工廠沒有進行過緊急疏散演習。在 20 家工廠中有部分區域並沒有安裝火警鐘。我們已要求工廠提供合適的計劃以確保逃生安全，例如緊急情況下的簡易疏散方法、顯眼的指示牌及清晰明確的疏散計劃。

38 家工廠中有至少一個逃生出口被鎖上。當我們發現此情況時，Apple 會要求供應商在審核團隊尚在現場時，立即打開所有逃生門；隨後我們也會跟進檢查，確保在審核過後這些逃生出口沒有被再次鎖上。我們亦已要求工廠改進他們的火警偵測及滅火系統，並定期進行檢測，確保這些裝置能應付緊急狀況。

職業安全程序及系統

《Apple 供應商行為守則》要求供應商制定程序與系統來管理、追蹤及報告工傷意外與疾病情況，並為工人提供必要的治療和協助，讓他們能夠重返工作崗位。

72 家工廠沒有合適的廠內職業危害監測機制，譬如，沒有為 X 光機操作人員提供放射劑量測量儀。我們已要求工廠聯絡合資格的第三方專業人士來進行廠內職業危害監測，同時保證檢查行動符合法例及規定所要求的所有細節；而工廠亦必須將監測結果通知所有工人。我們已要求工廠立即為 X 光機操作人員提供放射劑量測量儀，並將測量儀送交合資格的第三方機構進行定期檢查。

嚴重違規與採取的措施

無

環境影響

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
有害物質的管理與管制	71%	66%
污水與雨水的管理	80%	71%
氣體排放的管理	66%	58%
固體廢物的管理	88%	81%
環境許可證明及報告	71%	64%
避免污染與減少資源使用	94%	91%
整體合規比率	78%	72%

重要發現與採取的措施

有害物質的管理與管制

《Apple 供應商行為守則》要求供應商必須遵守最新版本的《Apple 限用物質規範》069-0135 號標準，以及其他適用法例及規定，以阻止或管制某些特定物質的使用或處理。為確保能安全處理、移動、儲存、循環再用、重用及棄置各種一旦釋放至環境中便會帶來危害的物質，供應商應妥善辨別與管理此等物質，並在循環再用及棄置時遵守適用的標籤法例及規定。

147 家工廠沒有適當地儲存、移動或處理化學物品。譬如，一些工廠沒有提供防漏保護設施，或未有將不相容的化學物品分開儲存。我們已要求工廠適當地儲存、移動或處理有害化學物品；例如為有害化學物品提供防漏裝置，並為不相容的化學物品提供獨立儲存容器。此外，我們亦已要求工廠制定完善的管理程序，以儲存、移動及處理有害化學物品。

85 家工廠未有標籤有害廢料的儲存位置與化學物品容器，而 119 家工廠則缺乏標籤有害廢料的管理程序。我們已要求工廠為有害廢料的儲存位置與化學物品容器提供標籤，並為有害廢料相關標籤訂立完善的管理程序。

106 家工廠沒有遵照法例規定回收或棄置有害廢料，而 129 家工廠則缺乏回收或棄置有害廢料的管理程序。我們已要求工廠改正其有害廢料處理措施，如使用合資格的業者來處理有害廢料，並按照 Apple 及相關法例的要求，妥善保存有關廢料處理的文件。

污水與雨水的管理

《Apple 供應商行為守則》要求供應商遵照適用法例及規定，在排放營運時所產生的污水之前，對其進行監測、控制及過濾。這包括了雨水、衛生與工業污水。

35 家工廠沒有適當措施來防止雨水污染。有 10 家工廠將生活污水錯誤地排放至雨水渠中，我們已要求這些工廠立即停止這種排污方式。我們亦已要求工廠制定修正方案與預防措施。其他措施還包括，要求供應商在排污前正確處理污水，將有害廢料收集與分類至特殊的儲存區域，以及制定處理有害廢料的程序。

氣體排放的管理

《Apple 供應商行為守則》要求供應商遵照適用法例及規定，在排放營運時所產生的揮發性有機化合物、懸浮粒子、腐蝕性物質、微粒、損壞臭氧層的化學品及燃燒副產品之前，對氣體排放進行分析、監測、控制及過濾。

96 家工廠對氣體排放未有足夠監管及控制。此外，120 家工廠缺乏氣體排放監管及控制的管理程序。我們已要求工廠處理氣體排放，同時進行定期檢查與監控，以確保一切操作符合法例要求，並按照有關規定標記氣體排出口。我們亦要求工廠制定氣體排放監管及控制的管理程序。

環境許可證明及報告

《Apple 供應商行為守則》要求供應商取得、保存及更新所有必需的環境許可證明 (例如排污監察) 及登記，並遵守許可證明的營運及報告要求。

65 家工廠未能提供《環境影響評估》文件，或《影響評估報告》並未有涵蓋新的生產處理方式。63 家工廠未有從當地政府取得最終的環境批文。45 家工廠並未有依照法例要求取得排污許可證明，或尚在等候有關當局處理其申請。我們已要求這些工廠立即向當地政府部門申請批文與許可證明。

嚴重違規與採取的措施

有害物質的管理與管制

《Apple 供應商行為守則》要求供應商必須遵守最新版本的《Apple 限用物質規範》069-0135 號標準，以及其他適用法例及規定，以阻止或管制某些特定物質的使用或處理。為確保能安全處理、移動、儲存、循環再用、重用及棄置各種一旦釋放至環境中便會帶來危害的物質，供應商應妥善辨別與管理此等物質，並在循環再用及棄置時遵守適用的標籤法例及規定。

我們發現有一家供應商蓄意將廢棄的切削液傾倒至洗手間內的容器中。我們是透過一個能讓所有 Apple 僱員舉報我們的供應商狀況的內部系統，得以知悉此項違規事件。我們已要求該供應商立即停止此項行為，並聘用外部專家協助制定糾正方案及解決該問題。該供應商事後被我們列入至試用觀察名單中。

道德操守

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
企業誠信	98%	92%
資料披露	98%	95%
對舉報人及匿名投訴的保護	93%	85%
知識產權的保障	98%	93%
整體合規比率	97%	90%

重要發現與採取的措施

無

嚴重違規與採取的措施

公開資訊

供應商必須按照適用的法例及規定以及普遍行業慣例，準確地記錄與公開各種有關其商業活動、結構組織、財務狀況及營運表現的資訊。

4 家工廠向 Apple 審核團隊遞交了偽造的工資或考勤記錄，這些工廠最終也向我們的審核人員提供了真實的記錄。這些工廠其後已對它們的道德管理系統進行了檢查，並指示所有管理人員必須提供正確的文件。這些供應商事後被我們列入至試用觀察名單中。

管理系統

種類	合規之 做法比率	管理系統 合規比率
企業聲明	70%	70%
管理層的義務及責任	55%	55%
文檔與記錄	80%	80%
培訓及溝通	78%	78%
工人的回應及參與	87%	87%
糾正措施	66%	65%
整體合規比率	69%	68%

重要發現與採取的措施

管理層的義務及責任

《Apple 供應商行為守則》要求工廠明確列出負責確保供應商管理系統的實行及定期檢閱該系統狀況之企業代表人的身份。

158 家工廠缺乏審核其供應商的程序，或沒有執行完善的供應商審核。我們已要求工廠建立程序以審核其供應商及執行完善的審核。

154 家工廠未有進行內部審核來滿足《Apple 供應商行為守則》中所有範疇的要求，138 家工廠未有進行管理檢查。我們已要求這些工廠進行定期的自我評估，以確保工廠與內部審核符合《Apple 供應商行為守則》以及適用法例及規定的要求。

嚴重違規與採取的措施

無

更多資訊

如要獲取更多關於 Apple 供應商責任計劃的資訊，請瀏覽 www.apple.com/hk/supplierresponsibility。