



我們供應鏈中的 人員與環境

2022 年進度報告



「在 Apple，我們不斷地在
製造技術和技術的開發方式上
力求創新，同時尊重廠商員工的
權益和健康，也尊重我們
共享的地球。」

Tim Cook
執行長

來自 Sabih Khan 的一封信

Apple 的使命在於創造出頂尖的技術，使人們更有能力，並豐富他們的生活。在全球充滿挑戰的時期，隨著我們持續不斷創新、服務顧客，這項目標與價值觀的重要性也更加突顯。今年，我為 Apple 各個團隊攜手為這項使命努力以赴而深感自豪。

我們向來是一家極為在意細節的公司，不僅在意我們創造的產品，也在意製造這些產品的方式。Apple 的《供應鏈人員與環境》年度報告正是一大明證。這也是一次機會，讓我們審視自我、分享我們在權益保護、健康與安全方面的高標準，並為打造出對人與地球更加友善的供應鏈制定路線。

這一年來，我們繼續因應全球疫情的持久挑戰，應變調適，找出以健康為優先的新方法。我們與供應商密切合作，汲取去年的各項經驗，如定期健康篩檢、鼓勵供應商員工接種疫苗並盡可能追加接種，以及與非政府組織合作，控制當地社區的疫情傳播。我們也與 170 多家來自各個產業的公司分享我們過去兩年來所開發的各種 COVID-19 工具與資源。

在重重挑戰中，我們仍工作不懈，提高各產業的標準，並支持我們全球供應鏈中的人員。我們從《供應商行為準則》中設定的高標準著手，這些準則以國際公認的原則、Apple 的人權政策，以及始終引領我們的價值觀為基礎。為了貫徹這些標準，這一年，我們的團隊和獨立審查員針對我們在 52 個國家或地區的供應商廠區，進行了 1,177 次評估。我們與超過 35 萬名供應商員工進行交流，以了解其職場體驗。而針對新的供應商，我們進行了廣泛的新進培訓，以確

保他們在員工權益和地球環境方面都能遵守我們的《供應商行為準則》。

關於 2030 年我們所有業務，包括供應商與產品使用要達到碳中和的目標，我們在這一年也頗有斬獲。現在已有超過 175 家供應商承諾採用 100% 再生能源生產 Apple 產品；2015 年以來，我們轉化了超過 200 萬公噸的廢棄物免於填埋；2013 年以來，節省的淡水量超過 500 億加侖。在回收、機器人應用和材料技術領域的眾多創新，讓我們回收比以往更多的物料，並在產品中採用更多回收再生材料。

Apple 的各個團隊都在推動環保工作，以實際行動證明，真正先進的製造業必能造福人類與地球。他們一面力求創新、突破極限，一面為許多公司和社區帶來新的清潔能源。我們預期這股巨大潛力將持續引領綠色製造的未來，整體產業面的創新將催生出一波進步潮。

我們始終在尋找機會持續推動進展。因此，今年我們也宣布新成立一筆 5,000 萬美元的供應商員工發展基金，用以與各大學、非營利組織和國際人權組織建立更多夥伴關係，嘉惠我們全球供應鏈中遍及世界各地的人們。

其中包括推出許多新的教育計畫，範圍涵蓋專業發展、程式設計、機器人技術和先進的製造基礎知識等虛擬和面授

課程。自 2008 年以來，我們的教育與培訓方案已惠及超過 500 萬人，我們很高興與世界各地的教育領導者合作，使更多人都能受惠。

我們還與國際移民組織與國際勞工組織建立合作夥伴關係，支持其工作，以推動整個產業提升工作場所保護。並且還與非營利合作夥伴合作，在我們的供應鏈中擴大推廣頂尖的員工權益數位培訓課程。目前為止，我們有超過 2,300 萬名供應商員工已接受其相關權益的培訓；這種新的合作夥伴關係將使我們的供應商目前實施的培訓更加趨於一致。

隨著我們繼續擴展我們的工作，我們很高興能與各聯合國機構、大學、非政府組織及我們的供應商合作。目前為止，我們已為 60 多家組織（包括人權和環保鬥士）提供支援，以使當地人得以發聲、支援社群領導者，並確保我們供應鏈中的每個人都能得享有尊嚴、獲得尊重。Apple 在此處的工作運用了協作與合作夥伴關係，並且將持續邁向漫長的未來。

當我們翻開新一年的扉頁時，我們體認到打造一個更美好世界的共同責任，刻不容緩。我們相信，唯有尊重每個人的權益，傾聽每個人的心聲，才能不斷進步。我們要專注讓顧客享有舉世最優異技術所帶來的力量，首先便要致力使製造產品的人也擁有力量。

— Sabih



Sabih 負責領導 Apple 全球供應鏈，包括環境和供應鏈創新。

目錄

2021 回顧

2021 年：數字會說話

2021 年：重點特色

01

我們和供應商都必須謹守最高標準

謹守最高標準

責任遍及全球等於機會遍及全球

Apple 的環境策略

我們與供應商互動及問責的方式

堅持價值觀，自始不變

業務成長帶來更大責任

能讓進步加速的合作夥伴關係

02

勞動人權

重視員工心聲

提升職場滿意度

支持人權和環保鬥士

負責任勞工招聘

03

身心靈的健康與安全

建立安全文化

健康與保健

透過更安全的化學品守護健康

04

教育與專業發展

在我們的供應鏈中擴增教育機會

05

原物料

原物料採購的閉環循環

在採用回收與再生材料方面的進展

包裝

產品報廢

我們如何以負責任的方式採購原物料

06

環境

我們的碳中和之路

解決我們供應鏈中的碳排放問題

開創性的水資源管理

零廢棄物思維

07

供應商表現與發展

2021 會計年度的供應商表現

08

其他資源

其他資源

與《聯合國工商企業與人權指導原則》保持一致

除非另有說明，以下資料均在 Apple 會計年度提報。



最終組裝，愛爾蘭

2021

回顧

2021 年：數字會說話

除非另有說明，資料涵蓋 Apple 2021 會計年度（2020 年 9 月 27 日至 2021 年 9 月 25 日）

勞動人權	5,000 萬美元 透過供應商員工發展基金投注於勞工權益培訓與供應商員工教育方案	3,320 萬美元 自 2008 年以來，由供應商退還給 37,322 名員工的招聘費用	健康、安全與教育	第 2 年 獲頒美國國家環境保護局 (EPA) Safer Choice 年度最佳合作夥伴獎項，以表彰在更安全化學品上的領導地位	290 多萬名 供應商員工參加健康與保健方案
	2,360 多萬人 自 2008 年來，已接受職場權益培訓的供應商員工	150 萬名 員工的每週工時受到監控，以符合嚴格的勞工標準		500 多萬人 供應商員工自 2008 年以來參加教育、技能培訓和自我提升課程	15,000 多名 供應商員工自 2017 年以來參與 Swift 程式設計課程；供應商員工已於 2021 年開發並推出 14 款 app
環境	第 1 家 業界採用含有 100% 負責任採購與回收關鍵礦料電池的公司	2,000 多個 進行中的供應商能源效率計畫案；同比增長 39%	供應商表現	1,177 次 評估於 2021 年報告期間內進行，包括 291 次冶煉廠與精煉廠評估*	52 個 進行評估的國家或地區
	175 多家 供應商承諾轉型使用 100% 再生能源生產 Apple 產品，代表使用超過 9 吉瓦的清潔能源	200 多萬公噸 自 2015 年以來，由參與零廢棄物方案的供應商轉化後免於填埋的廢棄物；2021 會計年度就有 49.1 萬公噸		352,589 名 供應商員工直接參與有關職場體驗的訪談	9% 潛在供應商自 2020 會計年度以來，經《準則》相關風險評估而未能進入供應鏈

*Apple 根據美國證券交易委員會 (SEC) 的要求，報告一年的冶煉廠與精煉廠評估。
請前往 <https://www.apple.com/tw/supplier-responsibility/>，查看年度《衝突礦產報告》

2021 年：重點特色

2021 年，隨著 COVID-19 疫情持續影響全球每個角落，全世界繼續進行反思、調適並考量當務之急。對我們來說，我們的重點始終未變，那就是保護我們員工、客戶，以及供應鏈員工的權益、健康和安全。

我們的一切作為及每項決策，皆以人為本。雖然疫情已改變了我們的部分工作方式，我們的基本價值觀一如既往。多年來我們在整個供應鏈中培養的人才與合作夥伴關係，已使我們得以繼續取得重大進展；無論是勞動人權、員工的健康與安全，還是氣候行動與自然資源管理方面，都能取得前所未有的成就。

然而，縱然我們為自己的進步深感自豪，但我們知道每一年、每一項成就都只是我們不斷追求「卓越」的基石。

透過我們的供應商員工發展基金，擴大勞工權益與教育機會

我們宣布成立的供應商員工發展基金是一項 5,000 萬美元的承諾，旨在透過開發頂尖的勞工方案，使我們供應鏈中的人員大有能力，進而解決員工權益培訓、申訴機制及負責任的勞工招聘等問題，同時建立全球教育平台，以擴充供應鏈和周邊社區在未來工作上所需的技能。

→ [繼續閱讀第 12 頁](#)

負責任的採購

由於我們負責任的採購流程，自 2020 會計年度 (FY) 以來，在針對《準則》相關風險進行評估的潛在供應商中，有 9% 的供應商因無法或不願遵守《Apple 供應商行為準則》(簡稱為《準則》) 和《Apple 供應商責任標準》(簡稱為《標準》)，而未能進入我們的供應鏈。

我們繼續提供支援，以協助潛在供應商改進在供應商選擇流程中所發現的合規性問題。自 2020 會計年度以來，有 68% 未獲得我們業務的公司選擇接受此額外支援，以在我們的業務和供應鏈範圍之外，協助保護人類和地球。

→ [繼續閱讀第 28 頁](#)

與我們的業務一同成長的責任

我們繼續針對非製造供應商進行獨立第三方評估，並繼續將《準則》和《標準》的應用範圍擴大到支援我們不斷發展的服務業務供應商，包括 Apple TV+ 等，以及若干再生能源計畫案開發商與服務供應商。

→ 繼續閱讀第 30 頁

重視員工心聲

作為供應商評估的一部分，我們訪談了共 87,626 名（比 2020 年增加了 69%）供應商員工，以了解他們的職場體驗，並進行了 42,230 次後續追蹤電訪，以確認這些員工沒有遭受報復。我們還對 191 家廠區的 264,963 名供應商員工（比 2020 年增加了 90%）進行匿名調查，以了解其職場滿意度，進而使供應商採取了 3,944 項行動來回應員工回饋的意見，包括提供更完善的通勤選擇、增加薪資與獎金、提供更出色的餐食選擇，以及提升初階經理的管理技能。

我們還向中國超過 22 萬名供應商員工發起了第三方申訴熱線宣傳活動，並計劃將此活動擴展到其他國家或地區。這項活動促使這些員工回饋意見的管道利用率立即提升了 22%。

→ 繼續閱讀第 38 頁

支持當地人權和環保鬥士

2021 年，我們在世界各地支持了在所屬社區工作的超過 60 家組織，包括人權和環保鬥士。其中包括全球人權基金會（The Fund for Global Human Rights），它支持在採礦社區從事各項經濟及社會權利議題的前線社運人士，以及湯森路透基金會（Thomson Reuters Foundation）及其支持記者報導人權問題、推動媒體自由、培育更具包容性的經濟，以及促進人權等工作。

我們還持續支援剛果民主共和國（DRC）的舉報機制，使採礦社區內部和相關人士能以匿名方式提出有關礦料開採、交易、處理和出口的疑慮。

→ 繼續閱讀第 40 頁

透過提高權益意識 保護員工

自 2008 年以來，我們供應鏈中超過 2,360 萬名員工接受了職場權益培訓，內容涵蓋國際勞工標準、當地勞工法、環境健康和 safety，以及我們的《準則》和《標準》所要求的勞工權益及人權保護。2021 年，我們推出了一個新的數位平台，根據我們從供應商員工焦點團體所收到的意見，直接向這些員工提供培訓。

我們也繼續與國際發展組織 Pact 合作，為剛果民主共和國（DRC）採礦社區超過 77,000 名的礦工、青年和當地行政人員提供權益意識培訓。

→ 繼續閱讀第 38 頁與第 70 頁

給予所有員工於招聘 過程中之援助

我們在供應鏈中進行了大範圍的追蹤，找到了在 32 個國家或地區中支援 482 個廠區的 1,182 家勞務仲介。這些勞務仲介代表了超過 87 萬名員工，其中有超過 427,000 人在 Apple 生產線上工作。我們還開始要求印度、韓國、馬來西亞、台灣、泰國和越南的潛在供應商進行勞務仲介追蹤與負責任的招聘培訓，作為我們供應商選擇流程的一環。

透過與策略合作夥伴國際移民組織（IOM）合作，我們還將我們的負責任勞工招聘工具組培訓擴展到 10 個國家或地區中超過 39 家的其他供應商廠區，惠及全球近 77,000 名勞工。

→ 繼續閱讀第 42 頁

透過更完善的身心靈保健 方案來支援供應商員工

我們訪談 1,600 名供應商員工，藉以協助開發更多有關心理健康、飲食和運動、放鬆、個人衛生和睡眠的工具、資源與資訊。在越南，由於我們推行的女性健康方案，7,900 名供應商員工因而獲得重要的生育健康資訊與協助。

我們還協助供應商優先考量心理健康，透過與頂尖大學和心理健康專家合作，訪談供應商員工，以了解其心理健康需求。在這個合作方案當中，供應商也與專家合作，運用彙整的匿名調查結果來制定行動計畫，以在整個廠區範圍內提供更完善的資源。

→ 繼續閱讀第 51 頁

建立安全文化

除了開始制定新的安全文化指南，我們也在 122 個主要的供應商廠區推行全面的準則，針對陽極處理和電鍍製程的消防安全訂定明確要求。

我們為 212 個供應商廠區提供量身打造的專家級支援，為整個供應鏈持續推動提升機械相關的安全性，藉以找出不足之處並協助他們提升安全表現。

我們還從 1,000 多個供應商廠區收集化學品與安全相關資料，查明這些廠區中採用的化學品，及其存放與處理流程的資料，以及為確保員工安全而實施的各項安全措施。

→ 繼續閱讀第 49 頁

透過教育機會提升 供應商員工技能

作為 5,000 萬美元供應商員工發展基金的一部分，我們成立了 Apple 教育平台 (Apple Education Hub)，初步推行的計畫之一，便是支援美國、中國、印度和越南的供應商，目標在 2023 年前為超過 10 萬名供應商員工提供新的學習機會。這些擴大實施的教育內容將包含領導力培訓及技術認證、以及程式設計、機器人技術和先進製造業基礎知識等課程。

我們全新的混合學習模式結合面授課程與線上網路研討會，使得我們的 Swift 編碼課程在 2021 年的進階編碼畢業生數量明顯成長；自 2017 年起，共計已有 15,852 名供應商員工從該課程畢業；而在 2021 年，學員更運用所學的編碼技能，在 Apple 的 App Store 上開發並推出了 14 款 app。

→ 繼續閱讀第 57 頁

透過更安全的化學品保護員工

我們連續第二年獲頒美國環境保護局 (EPA) Safer Choice 年度最佳合作夥伴獎項，以表彰我們採用更安全化學品方面的領導地位。

這包括與多個綠色化學領導組織合作，在世界各地的製造產業中推廣使用更安全的化學品。其中包括與 IPC 合作開發出新的標準，更明確地定義製造電子產品所用的「綠色」清潔劑組成成分，並與 Clean Production Action (CPA) 合作開發出一項新的認證，用於評估電子業及其他行業所採用清潔劑的安全性。我們還與 Chem*FORWARD* 合作更新符合 CPA 標準的清潔劑清單，使供應商能更輕鬆選擇更安全的清潔劑。

我們是電子產品清潔生產網絡 (CEPN) 的 Toward Zero Exposure 方案創始簽約廠商，該方案是專為電子業公司而設的公開平台，致力於避免員工在製造過程中接觸危險化學品，並回報實施的相關措施。

→ 繼續閱讀第 53 頁

完善原物料的循環

我們的目標是只使用負責任採購、回收及再生物料來生產我們的產品和包裝；我們於 2021 年在這方面大步邁進。

其中包括多項產品的關鍵零組件磁石採用 100% 再生稀土元素，例如 MacBook Pro、iMac、iPhone 13、iPad (第 9 代)、Apple Watch Series 7、HomePod mini，以及最新一代的 AirPods。

iPhone 13 在主機板電鍍及前置相機與後置相機的排線等主要零組件中採用了 100% 再生金，且目前 iPad 系列產品中的每一款機型更採用 100% 再生鋁金屬機身；這些成果讓我們更接近目標，終結對開採原物料來製造產品的依賴。

我們也因電池包含以 100% 負責任方式採購和再生的主要礦物（包括鈷和鋰）而創下業界首例。

→ 繼續閱讀第 63 頁

以負責任的方式採購 原物料並支援當地社區

我們努力的目標是只使用回收及再生物料來生產我們的產品和包裝，同時也持續以負責任的方式採購原物料。在我們的供應鏈中，經確認的錫、鎢、鉭、金 (3TG)、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠皆 100% 參與獨立的第三方審查，以評估並識別社會、環境、人權和治理等相關風險。

我們的風險準備評估 (RRA) 透過責任礦業倡議 (RMI) 持續被業界的下游公司、上游精煉廠和採礦公司廣泛採用，在 2021 年完成了 366 個 RRA，而 2020 年則完成了 341 個。

透過與 Pact 的合作，我們持續支援我們採購產品原物料的地區及周圍地區的採礦社群。其中包括支援 Pact 的 WORTH 方案，讓 DRC 的當地採礦社區獲得金融財務方面的相關知識與管道。

→ 繼續閱讀第 69 頁

消減來自於製程與當地 社區的廢棄物

在 2021 會計年度，零廢棄物方案的供應商轉化了 49.1 萬公噸免於填埋的廢棄物；總計自 2015 年以來，總量已達 201 萬公噸之多。其中包括我們 iPhone、iPad、Mac、Apple Watch、Apple TV、AirPods、HomePod mini 及 Beats 的所有最終組裝廠區，這些廠區皆保持零廢棄物的績效表現。2020 會計年度有 55 個供應商廠區加入我們的零廢棄物方案；到了 2021 會計年度已在 12 個國家或地區擴大為 215 個供應商廠區。

我們與認證機構 UL 合作，率先推出業界第一個供應鏈零廢棄物管理系統保證方案，該方案會以系統層面而非個體層面來驗證公司的零廢棄物方案，讓供應商能在各項業務中提升零廢棄物相關措施的施行速度。

→ 繼續閱讀第 87 頁

使我們的供應鏈加速 邁向碳中和的未來

截至 2021 會計年度，已有超過 175 家 Apple 供應商承諾採用 100% 再生能源生產 Apple 產品，使用超過 9 吉瓦的清潔能源。

我們不但使供應商提升再生能源使用率，也藉由減少供應商的能源整體使用量，減少我們的範疇 3 (Scope 3) 碳排放量，意即我們價值鏈中的所有間接排放，包括上游和下游活動。在 2021 會計年度當中，已有超過 100 個供應商廠區加入我們的能源效率方案，並針對 2,000 餘項計畫案積極追蹤與回報。

→ 繼續閱讀第 78 頁

為地球和社區管理 水資源

潔淨、安全的水資源是珍貴的公共資源，人人都有權取用。自 2013 年起，我們清潔水項目的供應商在 10 個國家與地區總共節省了超過 500 億加侖的水資源，為我們產品的生產地確保淡水供給無虞。

我們也持續推動供應鏈的水資源管理，影響範圍不僅止於我們的供應商廠區。自 2018 年以來，已有 17 個供應商廠區獲得嚴格的國際可持續水管理聯盟 (AWS) 認證，其中有 4 個廠區於 2021 會計年度獲得認證。我們還與蘇州工業園區管理委員會和泰達生態中心簽署諒解備忘錄 (MOU)，旨在使中國蘇州工業園區成為世界上第一個透過國際可持續水管理聯盟獲得認證的工業園區。在 1,700 多家座落於工業園區的製造商當中，有 11 家是 Apple 供應商，有助於進一步擴大整體產業的水資源管理規模。

→ 繼續閱讀第 83 頁

Apple 價值觀實際案例 | 擴大勞工權益與教育機會

我們宣布了一項 5,000 萬美元的供應商員工發展基金，以傳達員工的心聲，並為我們供應鏈和周邊社區中的更多人，擴大獲取學習和技能發展的機會。

在我們與國際勞工組織 (ILO) 和國際移民組織 (IOM) 等策略合作夥伴的幫助下，這項承諾的一部分將支援全新且擴大舉辦的勞工方案，惠及 40 多個國家與地區超過 350 萬名供應商員工。

奠基於我們在勞動人權領域的悠久歷史，作為這項承諾的一部分，我們將與這些領先的權益組織合作，以開發並擴展頂尖的員工權益培訓及數位工具；拓寬員工發聲與申訴管道，以確保管理階層與員工能更有效溝通；在 Apple 供應鏈之外推動基本勞工權益，包括我們的負責任勞工招聘方案；以及投資新的策略合作夥伴關係，以進一步賦予供應商員工能力，並推動整個產業提升工作場所保護。

儘管 Apple 自 2008 年以來便已提供虛擬和面授的課程、技能培訓，以及自我提升課程，透過推出全球 Apple

教育平台，這項新承諾將標誌著這些課程範圍的顯著擴大，以惠及我們供應鏈及周邊社區的所有人員。我們根據現有的教育方案籌劃該計畫案，可增強我們現有的供應商員工教育方案，並增加令人振奮的全新方案內容，同時提供可擴充的平台，為我們的供應鏈和周邊社區培養未來工作所需的技能。

隨著初始課程在美國、中國、印度和越南的開設，我們預計在 2023 年前將有超過 10 萬名供應商員工參與新的學習機會；課程內容囊括領導力培訓及技術認證，以及程式設計、機器人和先進的製造基礎知識等課程。

Apple 價值觀實際案例 | 我們對 COVID-19 的應變更新資訊

當世界繼續應變 COVID-19 疫情時，我們繼續將每個人的健康與安全置於首位。在我們透過提供創新的新產品與服務來協助世界各地的顧客保持聯繫時，我們與供應商持續合作關係的重要性一如既往。

我們正與供應商共同努力，協助確保採取一切必要的預防措施，保障人員在工作中的安全。同時也透過不斷增強對我們供應商的要求，進而引發這些行動，無論是現在和未來，健康與安全始終為優先考量。

供應商傳染病防範和應對 (IDPR) 標準

2020 年，我們對《準則》和《標準》加以改進，其中概述了我們對供應商在落實勞動人權、健康與安全、環境保護、管理系統和道德等方面的要求，特別是針對傳染病防範和應對 (IDPR)。IDPR 包含一系列新規定，這些規定源於我們在疫情期間的經驗教訓，這將協助我們的供應商做更好的準備，以隨時應對其廠區中的傳染病爆發。作為 IDPR 推出的一部分，我們進行了 200 次現場和遠端評估，以檢驗供應商對 COVID-19 控管協議的遵守情況，並在必要時敦促改進。我們也定期向整個供應鏈的供應商派發 COVID-19 相關的健康與安全指南和最佳實務做法。

保障 COVID-19 疫情期間的員工權益

為了保障員工的權益、健康與安全，我們與為移民員工提供服務的全球頂尖組織國際移民組織 (IOM) 合作，為受疫情影響的移民員工提供支援。

其中包括在當地供應商必須為其員工提供臨時宿舍的情況下，與供應商合作。IOM 評估了供應商的臨時宿舍，以確保它們同時符合 IOM 和 Apple 的標準，以及國際標準和最佳實務，並確保員工的行動自由不受阻礙。我們的供應商還與地方當局密切合作，為居住在現場的員工提供定期的 COVID-19 檢測，並制定一套計畫，以確保廠區安全重新開工，同時始終優先考量員工和社區的健康與安全。

支持採礦社區

在整個 COVID-19 疫情期間，透過我們與國際發展組織 Pact 的長期合作夥伴關係，我們繼續幫助深入供應鏈的社區。

在 Apple 的支持下，Pact 已準備並協調了一些活動，以防止 COVID-19 在剛果民主共和國 (DRC) 的幾個採礦社區傳播。其中包括購買及分發 Pact 學徒方案畢業生所製作的個人衛生用品與口罩，以及分享戴口罩、洗手和保持社交距離等預防措施的相關資訊。

Pact 還與當地社區合作，為社區聯絡員組織了培訓研討會，旨在加強對症狀、預防策略和傳播技巧的認識，以提升防疫成果。自該方案於 2020 年 12 月開始以來，這

項倡議已透過個人和團體關於預防 COVID-19 的對話，惠及 5 萬多人。

與業界分享我們的疫情應對措施

我們繼續透過 Apple COVID-19 應變工具組，與他人分享我們的工具和最佳實務。包括規劃工具、標牌樣板和 Apple 專家所錄製 podcast 在內的這套資源，已透過責任商業聯盟 (RBA) 與 170 多家公司共享，這些公司直接聘僱了超過 600 萬人，所營運的供應鏈涵蓋 120 個國家或地區。



01

我們和供應商都必須
謹守最高標準

- 謹守最高標準
- 責任遍及全球等於機會遍及全球
- Apple 的環境策略
- 我們與供應商互動及問責的方式
- 堅持價值觀，自始不變
- 業務成長帶來更大責任
- 能讓進步加速的合作夥伴關係

我們對人與地球的承諾延伸、貫徹在我們的供應鏈中，從製造到服務，再到眾多的供應商營運所在地。我們與供應商密切合作，謹守最高標準，確保供應鏈中的人員享有安全、受到尊重，且無論 Apple 產品在哪裡製造，當地環境都能受到保護。

Apple 供應鏈

一個由人員和企業組成的全球網路，共同打造世界上最出色的產品。

超過 300 萬
人

52 個
國家或地區

數千家
企業與廠區



謹守最高標準

我們的人權政策概述了我們如何對待公司相關的所有人，包括顧客、Apple 員工、業務合作夥伴，以及供應鏈每個環節的工作人員。我們以更廣闊的視野看待供應鏈，以及隨之而來的責任。我們認為我們的供應鏈包括涉及設計、製造、交付、支援及回收 Apple 產品的所有環節，還有我們的直營店，以及作為我們供應鏈生態系統一部分的所有服務及營運。

Apple 的人權政策

我們堅決承諾，致力於遵照聯合國 (UN)《國際人權法典》(International Bill of Human Rights) 和《國際勞工組織關於工作基本原則與權利宣言》(International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 的規定，在業務營運中尊重國際公認的人權。我們以《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGP) 為據，在供應鏈謹守人權。我們在供應鏈中開展人權與環境盡職調查，以識別風險並努力加以降低。我們也尋求補救糾正潛在的不良影響、追蹤及衡量進度，並報告結果。

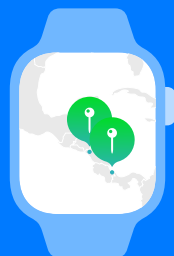
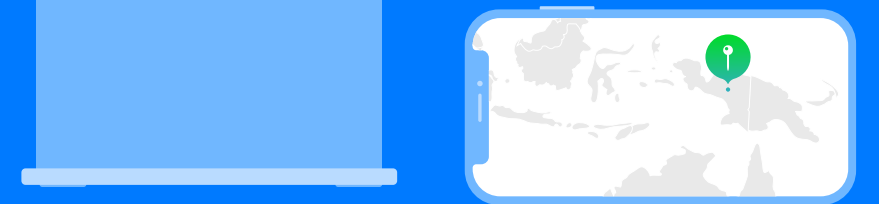
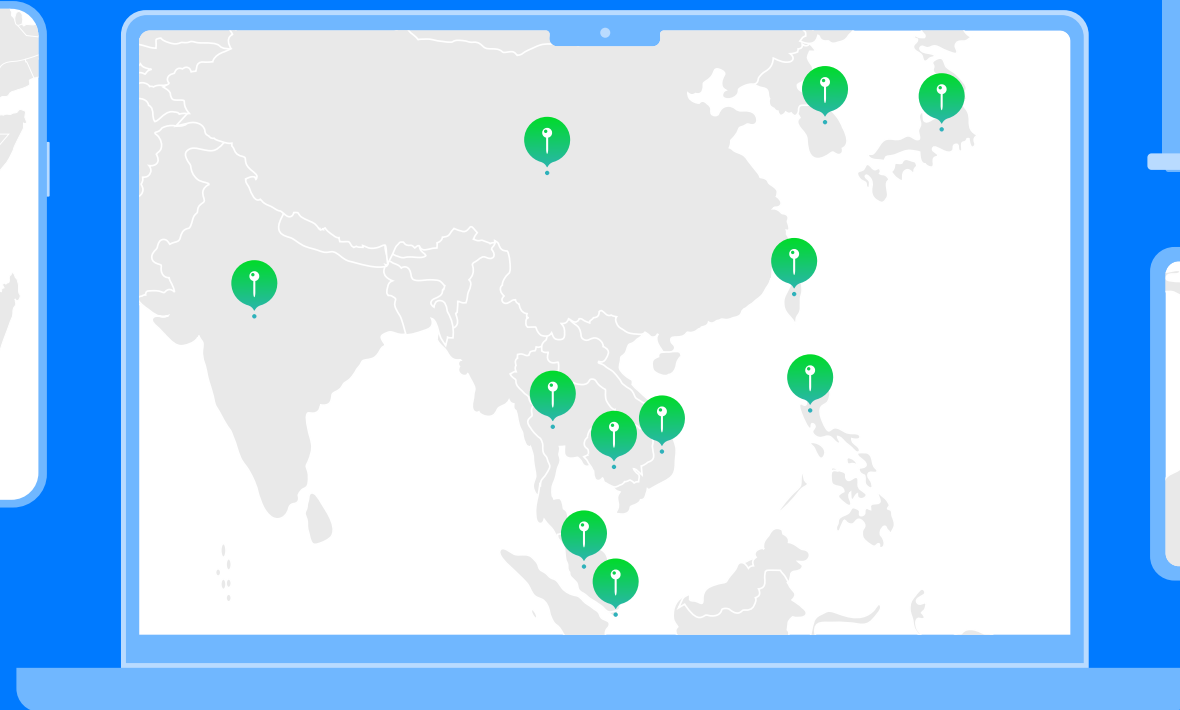
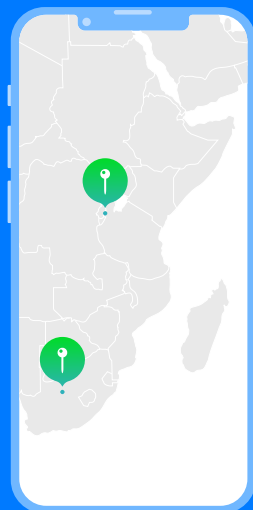
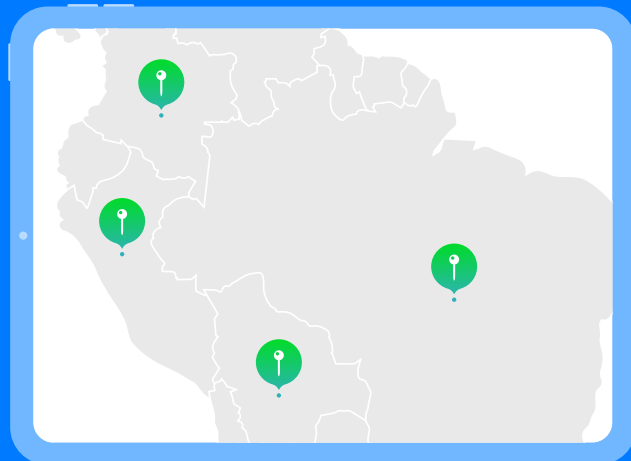
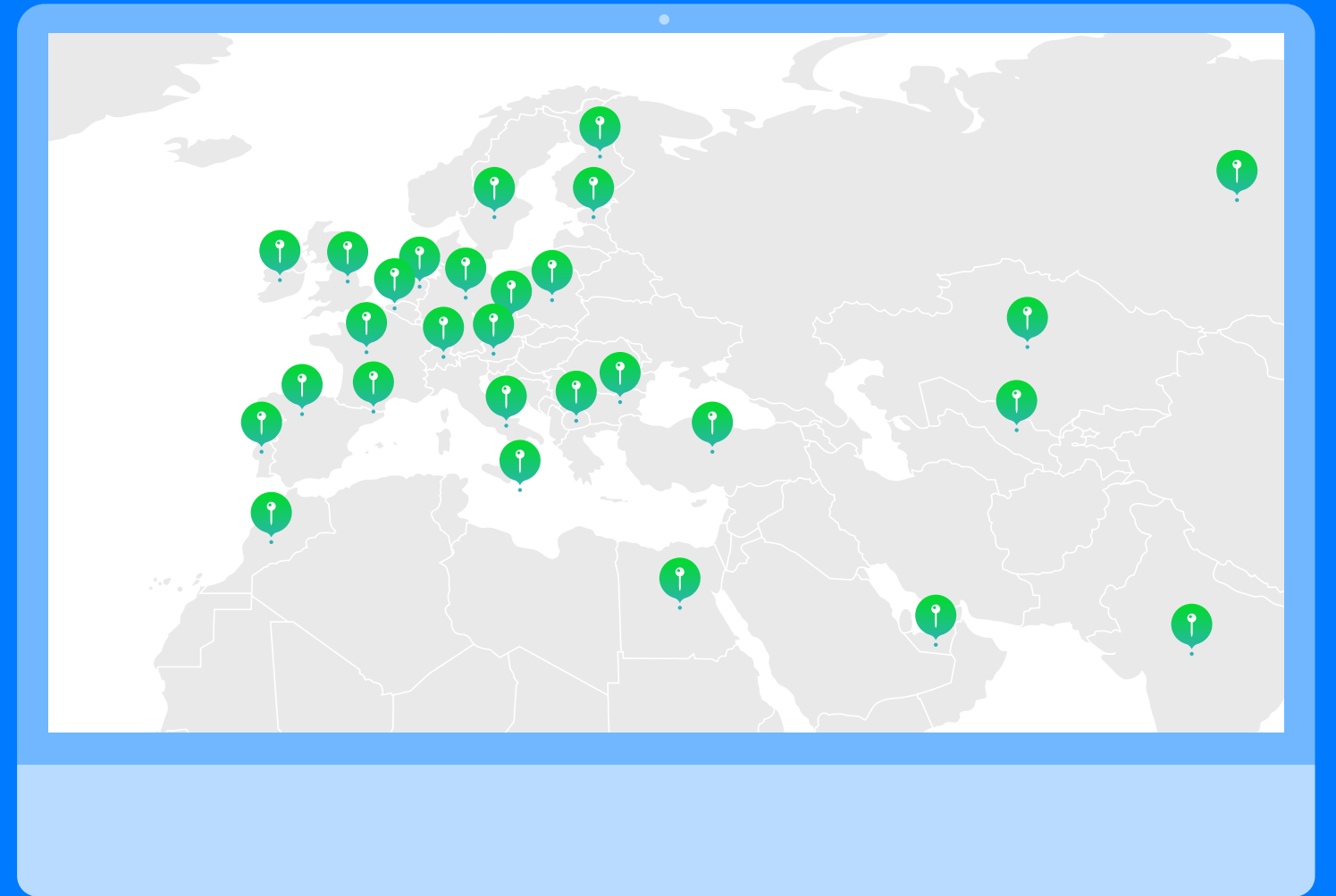
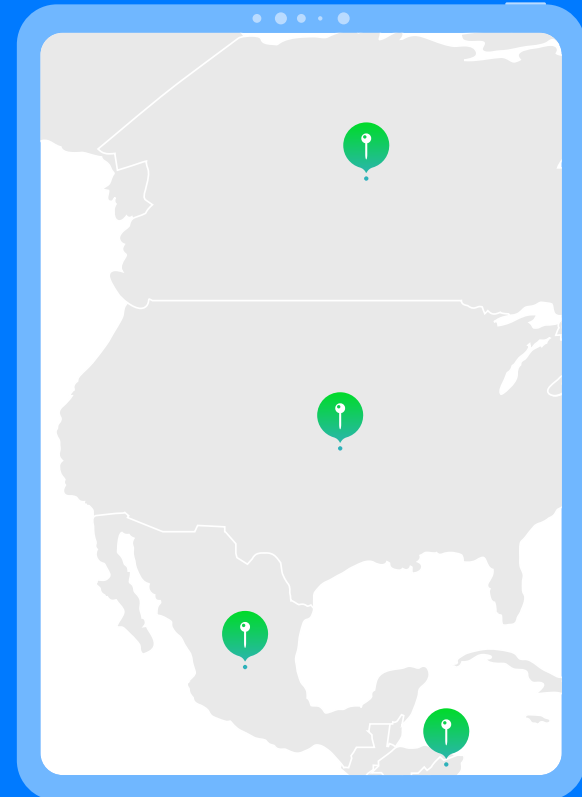
我們的董事會採納了 Apple 的人權政策，並負責加以監督及審查。Apple 資深副總裁兼法律總顧問將負責實施這項政策，並向董事會及其成員報告我們的進展和重大問題。

Apple 要求所有員工和實習生都必須完成強制性的年度商業行為培訓，該培訓可教育他們了解工作場所行為、利益衝突、送禮、保密、競爭、隱私權，以及 Apple 的人權政策等要點。根據員工的所在位置及任何潛在風險，以及與其角色相關的責任，每年須接受兩到五個小時的培訓。我們為員工提供額外的資源來解決各項問題與疑慮，包括商業行為熱線和商業行為網站，允許員工以匿名方式報告疑慮。

此外，每年都會向 Apple 員工提供 Apple《準則》和《標準》，以及 Apple 供應鏈問題報告流程等相關資訊。

世界上最出色的產品

打造最出色的產品須與世界各地的供應商合作。我們在加州設計產品並與全球供應商網路合作打造，進而將其世界級專業知識與服務引進製程中。在 2021 會計年度，我們在 50 多個國家和地區進行了評估，以確保各地的供應商都能恪守我們的高標準。



責任遍及全球等於機會遍及全球

我們致力打造人員能安全工作，並享有尊嚴、獲得尊重的供應鏈，並在我們業務所及的每一處環境，善盡保護地球的責任。這種責任不僅僅只是符合規範要求，Apple 和我們的供應商有以人為本的共同責任，必須持守最高標準，在問題發生時予以迅速解決及補救，並承諾持續提升以避免問題再次發生。

《Apple 供應商行為準則》（簡稱為《準則》）和 《Apple 供應商責任標準》（簡稱為《標準》）借鑒了 Apple 的人權政策，並概述了我們對供應商在落實勞動人權、健康與安全、環境保護、管理系統和道德等方面的要求。我們的《準則》和《標準》以 15 種語言發布在我們的網站上。

《標準》訂定了我們的要求，並明確詳細地說明了我們的供應商必須採取的行動，以遵守《準則》。這些要求涵蓋廣泛的人權主題，包括反歧視與虐待、防範未足齡勞工、保護青少年與學生、工時管理、薪資、福利、合約、結社自由與勞資談判，以及負責任採購物料等。

我們與 Apple 的許多專家（從產品與服務設計師到廠區管理人員）密切合作，每年評估及更新我們的《準則》和《標準》，以因應新興的風險、納入新的法律要求及業界最佳實務，並反映供應商員工在動態營運環境中的需求。我

們與包括權利人、民間社會組織、學術專家及方案合作夥伴在內的各類利害關係人交流，以確保 Apple 的《準則》和《標準》能符合國際最新認可的勞工、人權、健康與安全以及環境標準。

請參閱第 21 頁，進一步了解 Apple 2021 年《準則》和《標準》更新事項的相關資訊。



[《我們如何與供應商合作》](#)

如需進一步了解《準則》和《標準》，以及我們如何透過供應商落實這些要求，請參閱[《我們如何與供應商合作》](#)。

透過持續的利害關係人交流持續改進

我們全年與民間社會組織、政府、非政府組織、聯合國機構和其他專家利害關係人，以結構化和非正式的圓桌會議及對話展開交流，作為我們識別及預防風險的全面方法的一部分，以協助了解我們的成效和不及之處，並識別新興的風險機會領域。我們收到的回饋直接反映在我們的策略及方案上，同時加速我們在供應鏈中取得更快的進展。我們透過行業協會及相關會議與其他公司分享此過程中的所有經驗，以加速整體產業的進步。

《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》

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

以下是對我們 2021 年的《準則》和《標準》所列的主要更新事項。你可在此閱讀完整文件。

- **機械安全**：加強的健康和安全要求明確闡述了供應商應評估所有機器的安全危害，包括對機器上的例行和非例行工作的風險評估，以及風險控制/風險降低措施。供應商還必須提供說明與員工培訓，以確保機器的安全運作。
- **承包商健康與安全管理**：新要求規定供應商必須根據所有適用的健康與安全法律及法規，建立並實施一套程序來管理和監控承包商的現場工作。其中包括但不限於環境、健康與安全 (EHS) 培訓、執行風險評估及報告 EHS 事件。
- **化學品管理**：各項強化標準結合了現有及新的要求，使供應商能更明確地關注化學品處理和存放。
- **教育方案管理**：強化要求，明訂供應商只能僱用與教育機構內經核准之教育或培訓方案相關的學生，而非滿足對勞動力的需求或填補其勞動力的短期缺口。招聘工讀生的核准流程也有所加強。
- **第三方勞僱仲介 (TPEA)**：加強了對外籍約聘員工在入職流程、獎金支付及招聘廣告上的要求，以及對第三方勞僱仲介 (TPEA) 的盡職調查與問責要求。供應商還必須確保其員工無論是透過相關 TPEA 的現場代表，還是透過對員工溝通作出迅速回應的線上服務，都能直接聯繫當初招聘他們的 TPEA。
- **外籍約聘員工 (FCW)**：根據我們的零費用政策，針對 FCW 在沒有合理通知的情況下，自願提前終止其合約所必須負擔的歸國成本，更新的要求限制這筆費用不得超過其一個月淨薪資的 60%。除了與 FCW 的招聘、安置、處理、交通及管理等相关的所有費用與開支外，供應商還必須支付所需檢測和疫苗接種的任何開支或費用，如 COVID-19 所需的費用，以及 FCW 在抵達其工作所在的國家或地區，及/或歸國後依規定進行隔離的住宿及相關費用。
- **隱私權與資料保護**：新《準則》規定要求供應商須遵守適用的隱私權、資料保護及網路安全法律。
- **資訊安全性**：新《準則》規定要求供應商根據 Apple 的「資訊安全與資料隱私」要求維護一套安全方案。



供應商太陽能陣列，美國

Apple 的環境策略

環境權就是人權。我們的環境策略涉及到我們如何設計、製造、銷售及回收再生我們產品的各個層面；以及這些行動和決策對勞動人權、健康與安全，以及環境的影響。

我們的環境管理方法考量到我們的整體業務，包括企業營運和我們的供應鏈。在本報告中，我們分享了 2021 會計年度在供應鏈環境方案中取得的進展。如須更全面地了解 Apple 更廣泛的環境策略與進度，請參閱我們的[《環境進度報告》](#)。

三大重要面向構成了 Apple 整體業務（包括企業營運及供應鏈）中的整體環境策略。



氣候變遷

我們已設定於 2030 年前實現整體足跡完全碳中和的目標。為了實現這個目標，我們計畫將碳排放自 2015 年的級別減少了 75%，然後投資除碳解決方案來處理尚存的碳排放量。

- 低碳設計
- 能源效率
- 再生電力
- 減少直接排放量
- 碳移除



資源

我們的目標是完全使用回收或再生物料製造產品和包裝。同時，我們致力於管理水資源及廢棄物零填埋。

- 物料
- 水資源管理
- 廢棄物零填埋



更睿智的化學理念

透過化學創新和嚴格控管，我們設計的產品對組裝者、使用者或回收者都是安全的，並且更有益於環境。

- 追蹤與參與
- 評估與管理
- 創新



進一步了解

如需進一步了解此策略，以及我們為保護環境而採取的所有行動，請前往 apple.com/tw/environment。

我們與供應商互動及問責的方式

我們透過獨立的第三方評估，確保供應商遵守《準則》和《標準》，並促進改善。2021 年報告期間，我們在 52 個國家或地區進行了 1,177 次評估，其中包括 886 次《Apple 供應商行為準則》評估，以及 291 次冶煉廠與精煉廠評估*。自 2007 年以來，Apple 管理的評估共涵蓋了我們直接製造支出的 94%。

每年這些獨立的第三方評估還包括突擊評估與突擊巡視，以回應員工的申訴和指控，或是根據預測分析來驗證供應商廠區的風險。在 2021 會計年度，我們在未事先通知的情況下造訪供應商廠區，進行了 211 次突擊評估和調查。

我們的目標始終是與供應商攜手合作，以協助他們提升其管理體系，而不是在未協助改正問題的情況下，就將他們自供應鏈除名。如果供應商不願或無法改進營運以達到我們的要求，他們將面臨被供應鏈除名的風險。自 2009 年以來，我們已指示從供應鏈中移除 24 個製造供應商廠區和 170 家冶煉廠與精煉廠，因為他們不願或無法改進營運以達到我們的要求。



進一步了解

如需進一步了解我們的供應商評估與參與方法，請參閱 [《我們如何與供應商合作》](#)。

*Apple 根據美國證券交易委員會 (SEC) 的要求，報告一年的冶煉廠與精煉廠評估。
請前往 <https://www.apple.com/tw/supplier-responsibility/> 查看年度《衝突礦產報告》。

要推動高度績效並確保供應商善盡職責，就必須採行強大有效的作業程序，一旦發現違規行為時能立即處理，並驗證是否落實改進。我們將這些程序稱為矯正預防行動計畫和改正行動驗證。

處理重大違規

重大違規是最嚴重違反《Apple 供應商行為準則》的行為。一旦發現重大違規情事，我們便會通知供應商的執行長 (CEO)，並將供應商立即列入觀察名單。觀察期從 Apple 發現重大違規時開始，直到 Apple 認為供應商已完成所有改正行動時結束。列入觀察名單的結果包括 Apple 不再提供新計畫案與新業務，以及中止與 Apple 的現有業務合作。

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

對於某些違反《準則》的行為，例如抵債勞工、違反工時和未足齡勞工，供應商也必須採取我們額外規定的補救措施。我們的補充指南《[我們如何與供應商合作](#)》中詳細說明了這些內容。

我們持續與第三方獨立機構合作，對我們的供應商進行評估，以確認他們是否符合我們的高標準。在某些情況下，當我們發現重大違規行為時，除了我們自身進行的第三方評估和能力建設工作外，我們還要求供應商接受全廠區的評估，例如負責任商業聯盟的驗證評估計劃 (VAP)，該計劃會評估廠區營運的各個面向，其中包括但不限於 Apple 的生產線。這種共同努力致力於防止 Apple《準則》和《標準》的違規情事。

其中最嚴重的一類稱為「重大違規」，包括各類情事如下：

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

透過更深入的業務參與來提升影響力

我們始終在尋找機會為我們自己與供應商提高標準，並支援供應商的發展。我們這樣行動的一種方式是擴大盡職調查的範圍，以找出可能發生的風險，在營運層面推動內部業務參與，並使用數據更確切地鎖定我們的資源和支援。

運用預測分析、多年穩健的評估數據，以及透過第三方熱線和與供應商員工進行訪談所獲得的意見回饋，我們便能更有效地識別需要額外支援及監督的供應商。

在一個案例中，我們從一家廠區的供應商員工接獲報告指出，勞務招聘人員在招聘時承諾的薪酬，與供應商在入職時所提供的薪酬不同。由於有幾名供應商員工約在同一時間提出了類似的控訴，我們懷疑這是該廠區較嚴重的問題。為此，我們在廠區進行了重點審查，對數百名供應商員工進行訪談，並發現勞務招聘仲介一直在誇大招聘獎金以吸引更多員工，而供應商卻未對該勞務招聘仲介進行足夠的盡職調查。我們要求該供應商立即採取行動改進這些問題，包括在 30 天內對受影響的供應商員工全額支付未結獎金，終止他們與相關勞務仲介的業務關係，並要求供應商建立額外的盡職調查程序，以監督勞務仲介的招聘過程，避免重蹈覆轍。

我們如何在整個供應鏈中推動我們的標準

前期參與
我們在最早的產品設計和開發階段就植入了我們的標準。這會影響我們選擇供應商、物料，還有我們用於製造產品的製程與設備。

根據《Apple 供應商行為準則》評估
包括訪談員工和管理人員、走訪廠區，以及審查供應商文件。

專案評估
供應商可能還要接受與業務性質或員工人數相關的其他專案評估。

調查
無論指控來自員工、非政府組織 (NGO) 或新聞報導，我們都會立即著手調查 (一般在 24 至 48 小時內)。接著我們會解決任何不合規的問題、與供應商合作從根本解決引發問題的因素、採取各項持續性預防措施，並向受影響的勞工提出補償。

培養實力
我們與供應商合作，幫助他們立即改正任何不合規行為，並強化他們的管理系統，從而提高供應商整體營運績效，讓 Apple 供應商業務以外的人也能受益。

持續培訓
我們藉由提供各專門領域專家的聯絡管道以及線上教育資源，提供學習和發展的機會。



進一步了解

如須進一步了解我們的供應商在 2021 年的績效表現，請參閱第 91 頁的「供應商表現與發展」。



Apple 價值觀實際案例 | 加強教育方案的管理標準

針對希望透過所選領域的實務經驗來完善教育和提升收入的學生而言，學徒和實習可以豐富他們的經驗。在許多國家或地區，從技術學院和職業培訓機構畢業的正式要求是完成學徒、實習或在職培訓。在政府政策和世界各地教育機構的資助下，許多方案獲得支持以確保培訓與就業市場管道暢通，並解決失業問題，尤其是在 COVID-19 疫情發生之後。

同時，對於為了滿足職業學校或學徒要求而求職的學生而言，僱主或人力仲介在欠缺考慮這些學生的教育目標和要求的情況下，這些學生在招聘過程中權益容易遭受侵害。2021 會計年度，我們發現 10 起供應商違反《準則》及《標準》招聘學生來滿足勞動力需求的案件，這些招聘情事與學生的學習教育方案或培訓需求幾乎沒有任何關聯，並且未遵守有關薪資、工時和安全工作安置的適當法規要求。在每一起案件，我們都立即採取行動與供應商一起解決問題。

這些案件的補救措施可能十分棘手複雜，須制定專門的解決方案和持續進行改正，因為我們不易督促學校行政人員參與其中，事後追查學生狀況也有相當難度。在我們發現的不合規案件當中，我們與供應商密切合作，幫助他們制定滿足學生特定需求的計畫，包括償還拖欠的薪資、使學

生安全重返學校或家中、對滿足教育或培訓方案要求的職缺進行重新分發，以及確保所完成的課程及工作經驗都能獲得相應的完整學分。之後，我們會與第三方獨立機構合作以查核補救措施，並與教師和學生進行訪談，以確認沒有發生任何報復行為。

我們已更新我們的《準則》和《標準》，明確闡述了供應商只能僱用與教育機構內經核准之教育或培訓方案相關的學生，而非滿足對勞動力的需求或填補其勞動力的短期缺口。我們還加強了此類招聘的核准程序。

供應商必須在與教育機構合作之前提前申請，以確保對學徒、實習生和其他學生的教育方案進行適當管理：例如就教育機構進行適當的盡職調查、將就業安置與相關的研究領域直接相配，並確保遵守有關合約、薪資及工時的法規

要求。然後，我們透過現場參訪與員工訪談，確認是否符合規範。

但我們也意識到，世界各地在大學學齡及更年長的學生所應徵的暑期及兼職工作，與其學習領域並不一定相關。雖然我們的供應鏈中這類員工相對較少，但我們允許學生以個人身份向供應商應徵工作，他們和所有員工一樣，受到我們嚴格的《準則》和《標準》保護。

堅持價值觀，自始不變

從最早的產品設計與開發階段，我們就全面在業務中落實我們的標準。無論是我們選擇合作的供應商、產品所用的物料，還是我們用於製造產品的製程與設備，我們的價值觀都深植到每一個細節。

負責任的採購

我們採取了全面的方法，以及早識別和降低在採購及產品開發週期的風險。其中包括評估潛在製造供應商與廠區，以協助確保在開始生產前，降低各種對人類與環境的重大風險。自 2020 會計年度以來，有 9% 針對《準則》相關風險進行評估的潛在供應商，因無法或不願遵守我們的《準則》和《標準》，而未能進入我們的供應鏈。在篩選過程中，我們會定期進行現場第三方評估，以審查環境、健康與安全 (EHS)，以及勞動人權等風險，以評估與潛在供應商的落差，然後再授予新的業務。

我們還提供支援，以協助潛在供應商改進在採購流程中所發現的合規性問題，即使供應商沒有獲得業務。這項方案完全免費提供，並且是自願性質。自 2020 年以來，有 68% 未獲得業務的公司選擇加入此方案，以在我們的業務和供應鏈範圍之外，協助保護人類和地球。

我們也會及早選擇非製造供應商，例如為我們的直營店選擇清潔供應商。2021 年，我們針對美國與加拿大的潛在清潔服務供應商，更新了資訊需求書 (RFI) 流程，以納入標準，協助識別更符合我們要求和標準的公司。

在生產前鑑別相對應風險並降低

運用最新的研究成果、評估資料和重要見解，我們從早期的產品和製程設計、物料篩選，到最終生產與物流等階段，都在不斷尋找改進的新契機。我們的方法旨在確保在產品開發過程中做好準備：

- **廠區準備：**在供應商獲得 Apple 業務後，我們會繼續審查進入 Apple 供應鏈的新廠區，了解其在環境、EHS 上的風險，以及各種機會，然後再進行大規模生產。其中包括確認在建造新建築期間符合 Apple 的《準則》和《標準》，以及在開始生產前確保履行環保承諾，例如加入我們的零廢棄物方案。在 2021 會計年度，我們在此流程中審查了 97 個新廠區。
- **製造準備：**我們不僅會審查新的廠區，還會審查新的製程。在 2021 會計年度，我們在開始營運前即緩解了 216 個與健康、安全和環境相關的風險。其中包括確保足夠的機械防護措施、電氣安全預防措施和防火系統安裝到位。我們還審查了 149 種物料，並在生產開始前減輕了它們的危害，包括勞工的化學暴露。



進一步了解

進一步了解我們如何在供應鏈落實《準則》和《標準》，請查閱[《我們如何與供應商合作》](#)。

01

我們和供應商都
必須謹守最高標準

為成功奠定基礎

一旦新的供應商獲得 Apple 業務，我們就會透過供應商上線流程，開始幫助新的供應商快速跟上，以了解我們的要求。這也包括指導供應商建立全面性管理系統。2021 年，我們擴大了上線流程，以便在新供應商與 Apple 建立合作關係的更早階段能與他們接觸。在這些供應商獲選參與專案後，在他們開始生產前，我們便與其合作，以了解其勞動力規劃和生產進度、分析其招聘管理系統中的不足之處，並監督其招聘流程，以協助他們在可能出現問題之前及早減輕問題。



進一步了解

請參閱第 61 頁的「原物料」章節，進一步了解我們如何為產品選擇原物料，並以負責任的方式採購原物料。

68%

未獲得業務的潛在供應商選擇接受此支援，以改進在採購流程中所發現的合規性問題

業務成長帶來更大責任

我們的價值觀深植於我們所做的每項決策，無論是我們所創造的產品，還是我們打造產品的方式；其根本在於尊重參與 Apple 業務中每個人的權益，包括製造 Apple 產品的人員，以及更廣大的社群。這項承諾延伸到我們和 Apple 供應商營運或採購物料的任何角落。

不侷限於製造業的標準

隨著 Apple 的業務持續成長並擴展到新的領域，我們也隨之調整了供應商的參與模式。2012 年，我們開始將評估擴大到為客戶服務中心、物流和維修中心提供服務的供應商，同時我們也持續擴大獨立的第三方評估範圍，納入不斷增長、在製造業以外的領域支援我們業務的供應商。其中可包括提供各種不同服務的供應商，例如為 Apple 各領域團隊提供支援的多家職業介紹機構。

去年，我們還增加了參與度並與支援 Apple 較新業務領域的供應商一同擴大了《準則》和《標準》的應用範圍，包括與 Apple TV+ 和 Apple Fitness+ 等內容服務合作的供應商。還有再生能源服務供應商。2021 年，我們透過在與主要再生能源專案開發商和服務供應商的協議中納入對本《準則》的引用，將《準則》和《標準》的應用範圍擴大到清潔能源領域。

1,177 次
在 52 個國家或地區進行的評估



最終組裝，印度

能讓進步加速的合作夥伴關係

取得實質的進展需要共同努力，匯集來自各領域和地區的卓越見解，以設計出永續解決方案，在系統層面推動徹底變革，進而為世界各地的人類和社區激起連鎖效應。我們深感自豪能在這個領域發揮領導作用，與世界各地的行業協會、民間社會組織，以及多方利害關係人參與的倡議組織合作，以推廣最佳實務，傾聽和學習他人的觀點與經驗，拓展創新的解決方案，幫助每個人都能以更快的步調取得進展。



國際可持續水管理聯盟 (AWS)

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

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

Apple 是第一家在 AWS 董事會任職的電子公司。

Apple 參與 AWS ICT 部門的工作小組。



ChemFORWARD

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

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



電子產品清潔生產網絡 (CEPN)

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

—
Apple 是 CEPN 的創始成員兼設計團隊成員。



歐洲負責任礦產夥伴關係 (European Partnership for Responsible Minerals, EPRM)

EPRM 是一家民間社會組織、行業與政府之間的合作聯盟，專注於負責任的手工及小規模採礦與採購實務，並改進採礦社群的社會與經濟條件。

—
Apple 是 EPRM 的成員。



IMPACT

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

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



國際勞工組織 (ILO)

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

—
Apple 與 ILO 合作開展了許多計畫案，其中包括關於權益培訓和促進勞工發聲的計畫案。

Apple 是 ILO 強迫勞動全球業務聯絡網的成員，也是指導委員會的成員。



Pact

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

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



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

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

—
Apple 與該基金會合作，支持草根活動人士以及人權和環保鬥士。



公眾環境研究中心 (IPE)

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

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



國際移民組織 (IOM)

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

—
Apple 與 IOM 合作開發我們的負責任勞工招聘工具組。IOM 也使用該工具組為供應商進行培訓。



加速循環經濟平台 (PACE)

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

—
Apple 是 PACE 董事會成員。



礦業責任貿易公私部門聯盟 (PPA)

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

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



RE100

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

—
Apple 是 RE100 諮詢委員會成員。



責任商業聯盟 (RBA)

RBA 是全世界最大的行業聯盟，致力於全球供應鏈中的企業社會責任。

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

- RBA 董事會成員。
- 責任勞動計畫 (Responsible Labor Initiative, RLI) 創會及指導委員會成員。
- 擔綱責任礦業倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 指導委員會。



清潔能源買家聯盟 (CEBA)

CEBA 是一個大型能源買家的會員協會，旨在讓所有能源買家皆能取得清潔能源，開創充滿活力、零碳能源的未來榮景。

—
Apple 是該聯盟內供應鏈與國際協作工作小組的成員。



責任勞動計畫 (RLI)

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

—
Apple 是 RLI 的創始成員兼指導委員會成員。



RESOLVE

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

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



責任礦業倡議 (RMI)

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

—
Apple 是 RMI 指導委員會成員。



聯合人類基金會 (Humanity United) 培植的流轉創新資金 (Working Capital Innovation Fund)

流轉創新資金是早期階段的風險基金，投資有擴展性的創新項目，以滿足對更透明、更合乎道德供應鏈的需求，進而解決保護弱勢員工及以負責任方式採購的需要。

—
Apple 是流轉創新資金的創始成員。



由上至下：
回收營運，美國；最終組裝，印度；最終組裝，中國；最終組裝，越南；最終組裝，美國；最終組裝，愛爾蘭

02 | 勞動人權

重視員工心聲

提升職場滿意度

支持人權和環保鬥士

負責任勞工招聘

我們的行事準則皆以人為本，這項重要的承諾永遠不會改變，在世界努力應對全球健康危機的影響之際，尤為如此。

無論經歷何種挑戰，我們都會信守承諾，保護供應鏈中的人員，以下簡明的信念便是我們行事的基礎：

人們理應享有尊嚴，了解自身的權益；應能在權益未獲尊重時擁有發聲管道，並確信所說的話能得到傾聽、獲得行動回應。

最後，光是解決我們供應鏈內的問題是不夠的，我們更致力與他人分享我們的成果和工具，也學習他人的經驗，攜手合作，壯大彼此，更快擁有進展。

勞動人權在《準則》中的重點



反歧視

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



防範未足齡勞工

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



工時

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



防範非自願勞工

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



未成年勞工保護措施

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

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



申訴機制

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



薪資、福利與合約

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



反騷擾與虐待

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



結社自由與勞資談判

供應商應保障員工的合法權利，允許員工自由與他人交往、自行選擇成立、參加或不參加各個組織，以及進行勞資談判，且不得干擾、歧視、報復或騷擾員工。



教育方案管理

供應商應根據適用法律與法規，藉由適當維護學生成績、對教育合作夥伴進行嚴格的盡職調查，以及保護學生權利等措施，確保供應商廠區的學生方案獲得妥善管理。供應商應提供適當的支援及培訓給所有供應商廠區的學生。

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

重視員工心聲

有效的申訴管道、持續的員工管理溝通，以及供應商員工的意見回饋，都對於確保我們供應鏈中的員工能獲得尊重與福祉至關重要。無論是透過社會對話與正規的員工表述、職場滿意度調查、匿名熱線、焦點團體訪談，還是年度評估期間的訪談，我們直接從供應商員工收到意見回饋，有助我們確保整個全球供應鏈中的勞動人權都能獲得重視。我們還利用這些意見回饋來應對各種新興的風險、提升對供應商員工與管理階層的權益培訓，並不斷強化我們的《準則》和《標準》。

為供應商員工提供權益培訓

尊重人權始於權利意識。根據我們的《準則》和《標準》，供應商必須為員工提供有關其職場權益的培訓。此培訓通常在新員工入職培訓期間進行，內容涵蓋了國際勞工標準、當地勞動法規、環境健康與安全，以及《準則》與《標準》要求的勞動人權保護等。在此培訓中，供應商員工會了解工資率、工時及加班政策；申訴機制與匿名熱線，還有 Apple 關於報復行為的零容忍政策；以及針對其工作場所和工作職能的職業健康與安全標準等許多其他主題。至今，我們的供應商已為超過 2,360 萬名供應商員工提供職場和人權相關的培訓。

2021 年，我們推出一個新的數位平台，以供應商員工的母語直接向他們提供強化培訓。新平台有助於識別員工在勞動法規和職場要求上知識程度的落差，並據此調整使用者體驗，以協助確保更充分理解教材。我們與供應商員工進行焦點團體訪談，並根據他們的需求修訂內容，藉此提升效率與參與意願。我們將在 2022 年對更多供應商廠區擴大實施這項培訓。

尊重結社自由與勞資協商的權利

在員工依個人意願，成立、加入或不加入組織，以及進行勞資談判的權利方面，我們的《準則》和《標準》都明訂了我們對供應商的要求。其中包括要求供應商制定有關結社自由的書面政策、設立申訴機制、秉持善意進行談判，同時遵守任何已簽訂之勞資談判協議的條款。即使當地法律限制結社自由與勞資談判權利，我們也禁止供應商妨礙供應商員工採取其他合法手段來進行結社、與雇主進行個別和集體交涉，且不得因此干擾、歧視、報復或騷擾員工。2021 年，有 22 個國家或地區的 580 家廠區僱用了加入工會的員工，並有 442 家廠區與員工達成勞資談判協議。

2021 年，我們繼續與 ILO 合作，包括在越南針對新的員工保護措施以及全國推行的勞動改革，幫助教育並提升供應商對相關內容的認知，其中包括與結社自由及勞資談判相關的要求。

2,360 多萬人

供應商員工自 2008 年以來接受員工權益培訓

352,589 名

供應商員工直接參與有關職場體驗的訪談及滿意度調查

22 萬名

供應商員工接觸到申訴熱線宣傳活動

傾聽權利人的心聲

所進行的每次評估，供應商員工訪談都是其中的重要環節。我們每年會訪談數萬名供應商員工，在主管人員迴避的情況下，以員工的母語進行面談，以確定他們的工作體驗是否符合審查員在評估過程中的觀察。在 2021 會計年度，儘管 COVID-19 疫情持續帶來挑戰，我們仍在評估流程中，增加訪談的供應商員工人數至 87,626 人，比上一會計年度接受訪談的人數增加了 35,000 多人。我們將任何形式的報復視為對《準則》的重大違規行為；去年，我們進行了超過 42,230 次後續追蹤電訪，以確認參與訪談的供應商員工沒有遭受報復。

我們的《準則》和《標準》明定要求建立意見回饋管道，其中包括供應商廠區的申訴機制。此外，我們還提供第三方匿名熱線，並能隨時以任何語言直接聯繫 Apple 環境和供應鏈創新 (ESCI) 團隊。當有問題被投訴時，我們會要求供應商管理階層立即調查並及時解決問題。

2021 年，我們向主要供應商廠區的 22 萬多名供應商員工發起宣傳活動，目標使供應商員工進一步了解第三方申訴熱線服務。該活動包括分發 1 萬多張資訊卡與傳單，以及在參與廠區周圍展示影片、設立現場資訊站及張貼海報。雖然我們將在 2022 會計年度向更多供應商擴大推行該活動，但初步推行便已促使第三方熱線的利用率提升 22%。

回應供應商員工訴求並提供相對應措施

員工的意見回饋，對於提升透明度和保護員工的權利至關重要。這些意見回饋也代表員工了解自己的權益，並且對意見回饋管道有足夠的信心，可以自由表達意見而不必擔心遭受報復。它還使我們的供應商有機會解決及補救問題，並讓我們找到更好的方式來協助供應商提升表現。

2021 年，我們透過熱線從供應商員工接獲的報告，包括薪資與福利、員工關係、供應商廠區的設施、人力穩定性，以及健康與安全等相關問題。進一步調查調查這些報告之後，我們發現約有 40% 違反了我們的《準則》。

我們會調查每個案件，並直接與供應商合作以推動改善，並改進所發現的任何合規性問題。供應商會根據供應商員工透過這些管道提供的意見回饋來採取多項行動，包括改進工時、辭職流程、獎金發放時間，以及個人防護裝備 (PPE) 的使用。

提升職場滿意度

除了我們的準則與標準所明定要求的訪談和申訴管道，我們也接觸供應商員工，以了解他們對職場的整體滿意度。在 2021 年，我們對大中華地區、印度、愛爾蘭、馬來西亞、菲律賓、新加坡、英國、美國與越南 191 間廠區的 264,963 名供應商員工進行了匿名的職場體驗調查，接受調查的供應商員工數量將近上一會計年度的兩倍。為了了解供應商員工最重視的問題，我們請參與者對工作場所的不同方面提供反饋，包括工作與生活條件、食品和管理。隨後我們與供應商合作分析結果，並制定行動計劃來解決員工的需求和考量。最終，供應商共計採取 3944 項行動，包括改善的通勤選擇、增加工資和獎金、提供更多樣化的食品，以及初階經理的技能發展機會。

方案里程碑

2021 年

- 將《準則》與《標準》的應用範圍擴及支援 Apple TV+ 與 Apple Fitness+ 等內容服務的供應商

2020 年

- 將《供應商行為準則》的評估擴及其他服務供應商，例如支援 Apple 直營店、Apple「地圖」和 Apple 人工智慧及機器學習的服務供應商

2017 年

- 在薪資與福利、防範非自願勞工及實習生管理等方面，加強供應商在這些勞動人權上的要求

2012 年

- 將《Apple 供應商行為準則》的評估擴及我們的客戶服務中心、物流和維修中心

2011 年

- 啟動工時方案

2008 年

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

2007 年

- 將《Apple 供應商行為準則》合規要求深入擴及供應鏈，乃至於零組件製造商

2005 年

- 《Apple 供應商行為準則》完成制定

促進管理階層與勞工之間的持續交流

雇主和員工之間如果缺乏或中止溝通，可能導致勞資糾紛和職場滿意度低落。為了促進供應商員工和管理階層之間能有更健全的對話和問責環境，我們持續與 SCORE Academy 合作，該組織在全球各大供應鏈提供出色的勞務支援，我們以 ILO 開發的培訓課程做為基礎，成功推出了 SCORE 方案。SCORE 方案旨在讓供應商員工直接參與決策，藉此讓中小型企業發展並創造更優秀的職場環境。該方案目前已在中國的供應商廠區實行，讓管理階層和供應商員工代表有機會針對 EHS 風險、工作場所對話、生產力，以及防止職場騷擾等問題合作提出解決方案。

支持人權和環保鬥士

支持當地人不受限制獨立發聲，對於識別與評估供應鏈深層的風險與機會至關重要。我們在 2021 年支援 60 多個世界各地的人權與環保組織，他們倡導的議題包括採礦社群的經濟和社會權益、防止現代奴役行為，以及媒體自由。

全球人權基金會 (Fund for Global Human Rights) 是公開的基金會，在全球與超過 25 個國家或地區與當地人權組織合作；我們持續與該基金會合作，為致力開創改變的族群與個體提供支援，並藉由這樣的方式來支持運動人士、推行運動，以及提升生活品質。我們向該基金會的前線社運人士和人權鬥士提供財務方面的支援，他們致力推動各項議題，包括採礦社群的經濟和社會權益、包容性經濟增長、司法倡導、環境正義、法律規定、健康與安全，以及對採礦社群的公平補償。2021 年，在 Apple 的支持下，全球人權基金會與 11 個草根組織達成合作。

Apple 曾獲頒「終止奴役獎」(Stop Slavery Award)，與湯森路透基金會 (Thomson Reuters Foundation) 建立起堅實的合作關係，並在過去兩年中支援他們的工作，以推展媒體自由、促進更具包容性的經濟，並發揚人權。2021 年，在 Apple 的支持下，共有 14 位年輕的人權鬥士得以參加湯森路透基金會的 Changemakers 計畫案。Changemakers 計畫案匯集了來自世界各地的創新人士，致力為緊迫的人權議題制定具體的解決方案，其中包括氣候變遷、社會經濟包容、媒體自由，以及資料與數位權利。

在該計畫案中，Changemakers 參加一項為期數周的計畫案，目的在於使前線倡議人士與當地獨立記者建立關係，並提升他們的能力，這些獨立記者透過媒體讓大眾關注這些議題。

我們也支援湯森路透基金會的 TrustLaw，該基金會為世界各地的人權和環保鬥士無償提供法律支援、研究、培訓、工具與資源。TrustLaw 的業務遍及 175 個國家與地區，與代表 120,000 多名律師的數百個法律團隊合作，為 4,000 多個組織提供免費的法律援助。

透過改善供應商的表現來提高勞工的滿意度

2020 年，中國東莞的一間重要供應商面臨員工高流失率的問題，而我們的調查結果顯示供應商員工的滿意度低落。

該廠區在多個調查類別中的得分都低於平均水準，這也使他們的總得分在我們調查的所有廠區中處於倒數 10% 的位置。我們的團隊與供應商合作，進一步分析結果並找出改進方案，隨後供應商即實施包括改善供應商員工的食品供應、提升工資與獎金。2021 年再度對該廠區進行調查時，工作場所的滿意度在每個類別中都有所提升，從而使該廠區的整體勞工滿意度得分提高 25%，員工流失率也下降將近 6%。我們將繼續與他們合作，進一步推動改善。



進一步了解

進一步了解我們如何在供應鏈落實《準則》和《標準》，請查閱[《我們如何與供應商合作》](#)。



最終組裝, 印度

負責任勞工招聘

我們承諾尊重供應鏈中工作人員的權益和尊嚴，即使面對尚未進入我們供應鏈的人員，也堅持相同立場。

保護我們供應鏈中的員工免遭強迫勞動

我們的《準則》、《標準》及其所提供的保障對所有員工一視同仁，不會因員工的工作內容、工作地點，或進入我們供應鏈的方式而有差別待遇。相關保障也包含對強迫勞動的零容忍態度。

我們對供應商實施嚴格的政策和程序，以保護我們供應鏈中的員工免遭強迫勞動。其中包括挑選進行評估的供應商，所根據的因素如工作地點（這可能會使他們面臨更高的強迫勞動違規風險），以及其之前的表現及/或違規或受到指控的紀錄等。

供應商可能還要接受與業務性質或員工人數相關的其他專案評估，如聘僱外籍約聘員工，以及位於較高風險勞工流動通道等供應商。我們的《準則》與《標準》還要求所有供應商員工都能使用有效的申訴機制。此外，我們還提供第三方匿名熱線，並能隨時以任何語言直接聯繫 Apple 環境和供應鏈創新 (ESCI) 團隊。當有問題被投訴時，我們會要求供應商管理階層立即調查並及時解決問題。

我們嚴禁全球供應鏈內出現任何形式的非自願勞工，而且會在每次供應鏈評估（包含突擊評估）時觀察是否有相關跡象。去年，我們實施了超過 1,100 次評估，未發現供應鏈內有任何人員被迫工作的情形。我們確實在台灣發現兩起案例，有人為了保障個人工作而支付了招聘費用，這屬於《準則》的違規情事。我們都會要求供應商直接向其員工退還全額費用，並且透過第三方審查員確認退款。

在供應鏈中杜絕抵債勞工情事

我們對抵債勞工採取零容忍政策，這是《Apple 供應商行為準則》的重大違規情事（最嚴重等級的違規）。支付招聘費用、扣留員工的護照或個人身分證件，或限制員工的行動自由，都構成供應鏈中的主要風險，並違反了我們的《準則》和《標準》。自 2008 年起，我們開始實施領先業界的計畫，以找出並補救任何此類違規行為。

我們禁止供應商向員工收取任何與勞工招聘和/或僱用相關的費用，即使這些費用符合該供應商營運所在國家或地區或該員工祖國的法定規範。如果我們發現收取任何招聘

費用的情形，將要求供應商迅速採取行動，為受影響的人提供補救措施，並將任何招聘費用直接償還給其員工。之後我們將透過第三方審查員確認退款狀況。從 2008 年到 2021 會計年度，我們的供應商已退還 3,320 萬美元招聘費用給 37,322 名供應商員工。

為進一步加強實施我們的《準則》和《標準》，我們在某些高風險環境中還進行專門的抵債勞工審查，包括高風險勞工流動通道與經常僱用外籍約聘勞工 (FCW) 的領域。選擇離鄉背井到海外求職的外籍約聘勞工雖然僅佔我們供應鏈的一小部分，卻更有可能冒著高風險支付招聘費用，因而導致了抵債勞工的出現。

我們在 2021 年於日本、馬來西亞、菲律賓、新加坡、台灣、泰國、越南和阿拉伯聯合大公國 (UAE) 進行了專門的抵債勞工評估。這些評估的目的是確定並核實外籍約聘勞工在其勞工招聘過程中完全沒有支付任何費用，並檢驗招聘、簽約和管理外籍約聘勞工的程序中是否存在漏洞。每次審查都會檢驗供應商和勞務仲介機構的文件，並與勞務仲介機構和外籍約聘勞工進行面談。



從 2008 年到 2021 會計年度，我們的供應商已退還 3,320 萬美元招聘費用給 37,322 名供應商員工。

我們對負責任的勞工招聘所採取的措施

雖然勞務仲介不是 Apple 供應商，但我們的《準則》和《標準》也同樣適用，這正是我們與供應商及其勞務仲介密切合作的原因，目的在於確保他們擁有培訓資源和工具，進而在招聘的初期就落實相關規定。

首先，我們從確定與供應商合作的勞務仲介著手。然後，我們與這些仲介和供應商接觸，對他們提供負責任的招聘實務培訓。除此之外，我們還在勞工出國工作前，以及到達我們的供應商廠區時，對他們提供權益培訓。

我們在 2020 年對勞務仲介進行一次廣泛的追蹤調查，目的在於更清楚了解我們供應鏈深層的招聘管道。2021 年，我們進一步擴大調查範圍，找出在 32 個國家與地區為 482 家廠區服務的 1,182 家勞務仲介。

這些勞務仲介代表了超過 87 萬名員工，其中有超過 427,000 人在 Apple 生產線上工作。我們還開始要求印度、韓國、馬來西亞、台灣、泰國和越南的潛在供應商進行勞務仲介追蹤與負責任的招聘培訓，作為我們供應商選擇盡職流程的一環。

我們將繼續利用這些資訊與已確定的勞務仲介合作，提供定向培訓和能力培育，幫助他們改進勞務事宜的處理方法。此舉不僅能讓在 Apple 供應鏈中的就業人員受益，也會對全球範圍內的數十萬人產生正面影響。

加強對本土勞工招聘的盡職調查

我們負責任勞工招聘方案最初著重於供應鏈中的外籍約聘勞工 (FCW)，從那時起，我們便繼續為本土招聘的勞工擴大施行並加強盡職調查。除了進行《Apple 供應商行為準則》的標準評估之外，我們還對勞務仲介進行實地考察和面談，了解他們招聘流程的第一手相關資料，並對供應商的招聘流程進行專項調查。2021 會計年度，我們進行了 146 次專項審核和調查，包括監察社群媒體管道上的招聘資訊和招聘活動、找出不合規的情事，例如有差別待遇的職位列表、非法僱用工讀生與實習生，以及未支付簽約獎金等。

方案里程碑

2021 年

- 擴大勞務代理機構追蹤範圍，整個供應鏈中確定的勞務代理機構數量增加近三倍。

2020 年

- 透過 RBA 將負責任招聘工具組推廣到整個業界
- 對我們供應鏈中的勞務仲介進行廣泛的追蹤調查

2019 年

- 發表負責任招聘盡職調查工具組
- 為英國和歐洲的人口販運幸存者擴大了就業機會計劃的規模

2018 年

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

2017 年

- 發表我們的第一份現代奴役聲明

2015 年

- 實施禁收招聘費用的政策

2014 年

- 與國際移民組織 (IOM) 建立合作關係

2008 年

- 依《準則》規定，開始限制員工支付招聘費用

對清潔供應鏈建立負責任招聘能力

我們積極在供應鏈的各個層面推動負責任勞工招聘措施，在此過程中，也穩定建立起清潔供應商的能力。

2015 年起，我們透過盡職調查發現，為直營店提供清潔服務的供應商大多層層轉包，使得我們很難清楚了解諸如薪資、工時以及他們對待員工的政策和做法等情況。為解決此問題，我們限制清潔服務只能委外轉包一層，且須事先徵得許可。這項政策至今已執行多年且頗有成效。

我們也透過獨立的第三方評估定期評估清潔供應商，確認其遵守我們的《準則》與《標準》。這些評估包括與清潔人員進行一對一的面談，面談以員工的母語進行，並且沒有管理人員在場，內容涵蓋各種主題，包括他們的薪資發放時間和情況、他們是否了解自己的權益，以及他們能否採取申訴機制。我們透過這些評估與持續互動，得以找出不足之處與機會，幫助供應商進步成長，進而惠及直營店員工與透過這些服務供應商僱用的所有其他人員。

透過工具和培訓改善招聘實務

我們相信，保護措施始於權利意識；自 2008 年以來，已有超過 2,360 萬供應商員工接受勞動權益的相關培訓。然而，如果要為勞工提供完整的招聘流程支援，我們發現到：我們要為涉及這個生態系統中的每個人與組織，包括勞務仲介和供應商在內，都提供有力的支援，才能主動確保他們的勞工權益在每一個環節都得到保障。

我們與國際移民組織 (IOM) 和負責任商業聯盟 (RBA) 合作，向 2020 年亞洲五個高風險勞工流動通道內的所有 Apple 製造供應商，以及我們全球所有的物流和清潔服務供應商，推出「負責任勞工招聘工具組」，幫助他們改進招聘盡職調查。我們在 2021 年繼續施行這項措施，範圍擴及 10 個國家與地區、超過 39 個額外的供應商廠區，惠及全球近 77,000 名員工，其中有 66% 的人員就在 Apple 生產線上工作。2021 年，我們持續加入新的工具，以協助供應商找到並化解涉及其他群體的風險，如外

派和承包人員，或是工讀生、實習生和學徒。我們為勞務仲介機構提供了額外的風險評估工具，並在整個供應鏈和業界內建立標準化的勞務仲介承包商盡職調查。

我們更與教育技術公司 Quizrr 合作，針對供應鏈負責任的招聘要求開發數位化勞工權益培訓。此培訓課程以我們的《準則》和《標準》，以及 ILO《核心公約》為基礎，針對員工、勞務仲介，以及管理人員和供應商廠區負責招聘的人員而設計，旨在加強供應鏈各個層級對負責任勞工招聘的認識與理解。培訓內容包括僱用活動、職場政策、職場溝通，以及 COVID-19 疫情相關的健康與安全最佳實務等模組。

我們按初步試行計畫於 2021 年推行這項培訓，提供給 4,600 名位於台灣與泰國的供應商員工，以及多家菲律賓勞務仲介，也計劃擴展至所有外籍約聘員工的出國前入職培訓，以及他們抵達目的地國家或地區後的入職培訓。

為整體產業推動負責任的勞工招聘標準

雖然我們在自身供應鏈中取得了重大進展，我們也在將所學到的經驗和開發的工具分享出去，以協助大家都能更快取得進展。

2020 年，我們與 RBA 合作定制並擴充負責任招聘盡職調查工具組。2021 年，其他 20 家 RBA 成員公司也在各自的供應鏈中應用了這個工具組，協助建立起整個產業的職場量能。

1,182 家

確認 1,182 家勞務仲介，這些仲介支援 32 個國家或地區的 482 個廠區

我們如何努力杜絕供應鏈中的強迫勞動

Apple 對於強迫勞動採取零容忍態度。在我們供應商營運所在的 50 多個國家和地區中，我們擁有包括獨立第三方在內的專家團隊，他們會監控我們的供應商並制定領先業界的程序，以協助確保沒有人受到強迫工作的情況。我們全面詳盡的政策甚至在我們與供應商簽訂合約之前就已展開，並且我們一直在提高標準。

1

我們制定了最高標準

消除強迫勞動始於制定和維持最高標準。我們的標準往往超越法律要求，以保護人們免受強迫勞動風險。



與國際架構保持一致

Apple 政策和我們的供應商要求符合各項國際勞動人權標準，包括國際勞工組織、《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs)，以及經濟合作暨發展組織的標準。



Apple 的人權政策

我們的人權政策概述了我們如何對待公司相關的所有人，包括顧客、Apple 員工、業務合作夥伴，以及供應鏈每個環節的工作人員。

[了解 Apple 的人權政策](#)



《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》

我們的供應商要求包含嚴格的負責任勞工招聘標準，並且適用於所有供應商，可保護全球的員工。我們嚴格禁止在無法進行充分盡職調查的地區進行勞工招聘，並維持零招聘費用政策，許多方面都超越了法律要求，因為我們認為任何人都不應為取得工作而支付費用。

[了解《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》](#)

2

我們及早參與

為了從根本上解決強迫勞動風險，我們深知必須在工作人員進入我們的供應鏈之前開始努力。



全面性追蹤為我們的策略提供相關資訊

有效的策略需要深入了解我們的供應鏈。目前為止，我們已在 32 個國家和地區，針對與我們供應商合作的 1,000 多家勞務招聘仲介進行追蹤。



頂尖的策略需要頂尖的工具。

Apple 與國際移民組織合作開發的負責任勞工招聘工具組，為供應商及其勞務仲介提供易於使用的工具，協助他們有效地管理及報告數據，甚至在工作人員進入我們的供應鏈之前就降低強迫勞動風險。除了提供實務操作培訓外，我們還將這些工具公開提供給其他人使用。



意識認知就是力量

我們要求我們的供應商在員工上班的第一天就為其提供職場權益培訓。這有助於確保每個人都了解其權益，以及如果這些權益沒有獲得重視的處理方式，其中包括能以匿名方式直接與 Apple 聯繫。外籍約聘員工在我們的供應鏈中雖然只佔小部分比例，也會在出國前及抵達目的地國家或地區時接受培訓。目前為止，我們的供應商已為超過 2,360 萬人提供了職場權益培訓。此外，去年我們直接接觸了供應鏈中的 35 萬多人，以了解其職場體驗。



為持續提升而挹注投資

透過我們新的供應商員工發展基金，我們將投資 5,000 萬美元來擴展各項方案，以期持續提升權益培訓體驗、員工發聲平台，以及供應商員工教育機會。

3

我們確保供應商善盡職責

在我們實施了全面性的預防措施後，獨立的第三方評估就會檢驗我們的供應商是否符合我們的標準。尋找強迫勞動的證據是每次進行供應商評估的一部分。如果我們發現任何違反了我們《準則》和《標準》的行為，我們會迅速採取行動補救問題並改善他們的營運狀況。



深入了解

我們會定期對我們的供應商進行獨立的第三方評估，包括突襲評估，以檢驗是否符合我們標準中的 500 多項要點，其中包括大量的文件審查，以確保所有招聘和人事紀錄詳實且準確。除了對有風險的供應商進行專門的強迫勞動評估外，我們還要求許多供應商參與全廠區的評估，如驗證評估計畫，以核實供應商整體業務的績效。如果我們發現供應商的合規性或能力有落差，我們會要求他們實施矯正預防行動計畫。目前為止，我們的評估涵蓋了我們 94% 的直接製造支出。



我們會調查每份報告

除了徹底評估我們的供應商在落實這些標準的表現外，我們還收到來自新聞媒體、政府、民間社會組織、我們供應鏈中人員的報告，並鼓勵大眾透過 apple.com/tw/supplier-responsibility 報告疑慮。我們會調查每份報告，並時常要求 Apple 團隊在 24 小時內進駐現場。



迅速行動與嚴厲懲罰

任何形式的強迫勞動都是違反我們要求的重大違規（最嚴重的違規等級）。一旦發現重大違規情事，我們便會通知供應商的執行長（CEO），並將供應商立即列入觀察名單，進而等待矯正預防行動計畫的順利完成。觀察期包括不再提供新計畫案與新業務，以及中止現有的業務合作。除了商業懲罰外，如果供應商無法或不願達到我們的標準，他們便將面臨從供應鏈中除名的風險。自 2009 年以來，我們已指示從供應鏈中移除 24 個製造供應商廠區，以及 170 家未能達到我們要求的冶煉廠與精煉廠。



今年採取的行動

在 2021 會計年度，我們在超過 1,100 次評估中，並未發現供應鏈內有任何人員被迫工作的情形。我們確實在台灣發現了兩起同一供應商的員工支付招聘費用的案例。根據我們的要求，供應商直接退還員工這些費用。目前為止，我們的供應商已直接向其 37,322 名員工退還了 3,320 萬美元的招聘費用。

4

我們追蹤進度並透明地報告

持續提升需要透明化和問責措施。自 2007 年以來，我們一直針對我們在所有工作中所做的努力發布各項報告，以透明地分享我們的進度和挑戰。



我們的《供應商年度進度報告》中的人員與環境

自 2007 年以來每年發布一次（先前稱為《供應商責任進度報告》），該報告詳細說明了我們在供應商要求的所有領域中的進度、挑戰和未來計畫。

[了解我們的年度進度報告](#)



致力打擊人口販賣及披露奴役行為

該披露資訊是一份專門文件，重點在於我們在整個供應鏈中防止和解決強迫勞動風險所做的努力，同時包括我們對整個業務的盡職調查流程，包括製造、原物料和貨物採購以及服務。本報告表明我們與 UNGP 保持一致，並符合英國、澳洲和加州的監管要求。

[了解這份披露](#)



不斷提高標準

我們每年都會重新審視我們所有的供應商要求，不斷提高供應商必須符合的標準，以繼續與我們開展業務，並公開發布更新。

[了解《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》](#)



深入了解

我們發布了其他報告，讓供應鏈的資訊透明公開。我們的《衝突礦產報告》說明了我們以負責任的方式採購原物料的工作。我們的《冶煉廠與精煉廠名單》發布了我們全球供應鏈中所有經確認的錫、鎢、鉬 (3TG)、鈦和鋰冶煉廠與精煉廠的名單，《Apple 供應商名單》更是分享了占我們直接製造支出至少 98% 的公司及其所在地。

[了解這些披露](#)

5

我們定期與利害關係人進行交流與合作

與利害關係人和權利人的交流對於問責至關重要，以確保我們在必要時採取行動並取得快速進展。



國際勞工組織 (ILO)

我們與 ILO 密切合作開展了許多計畫案，其中包括關於權益和促進員工發聲的計畫案。Apple 是 ILO 強迫勞動全球業務聯絡網的成員，也是指導委員會的成員。



國際移民組織 (IOM)

Apple 與 IOM 合作開展多項舉措，包括開發我們的負責任勞工招聘工具組，並就該工具組培訓我們的供應商。



責任商業聯盟 (RBA)

Apple 全年與 RBA 及其成員公司緊密合作，開展涵蓋我們整個方案的行動。我們作為正式成員，擔任多個領導職務，其中包括：擔任董事會成員、責任勞動計畫 (Responsible Labor Initiative, RLI) 創會及指導委員會成員，以及責任礦業倡議 (Responsible Minerals Initiative, RMI) 指導委員會成員。



責任勞動計畫 (RLI)

Apple 是 RLI 的創始成員兼指導委員會成員，RLI 由 RBA 建立，是一個由多行業、多方利害關係人參與的倡議計畫，關注全球供應鏈中易受強迫勞動的勞工，確保他們的權利持續受到尊重和提升。



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

Apple 與該基金會合作，支持草根運動人士以及人權和環保鬥士，使在地的聲音更有力量。



最終組裝·愛爾蘭

03 | 身心靈的健康與安全

建立安全文化

健康與保健

透過更安全的化學品守護健康

每個人都有權享有安全健康的職場環境。我們從產品設計的最初階段，就確保製造產品時使用的物料、機具和製程，都能優先考慮到供應鏈員工的健康和安全。

健康與安全準則 重點



職業健康與安全危害預防

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



傳染病防範和應對

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



緊急事故預防、準備與因應

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



工作與生活條件

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



健康與安全許可

供應商必須取得並保持更新所有必要的健康與安全許可，同時遵守其規定。



突發事故管理

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



培訓與宣導

供應商必須以一種或多種語言，為員工提供適當的工作場所健康與安全培訓，使所有員工都能理解培訓的內容。廠區內必須明確張貼健康與安全的相關資訊。

建立安全健康的職場是《準則》和《標準》的核心要求，也是保護供應鏈員工的堅實基礎。

建立安全文化

全球健康危機當前，我們供應鏈員工的健康與安全尤為重要。我們與供應商與業界夥伴合作，一同堅守最高標準，確保勞工的工作安全。這些標準涵蓋化學品的安全處理、應急準備、健康與安全許可證明、生活與工作條件，以及突發事故管理。在我們進行的每次評估以及對供應商的能力培育，健康與安全都是其中重要的環節。

COVID-19 應變處置與風險降低舉措

在疫情肆虐之際，員工、顧客與整體供應鏈工作人員的健康與安全就是我們的首要之務，並尋求能給予幫助的機會。我們在 2021 年繼續向全球供應商提供關鍵支持，幫助守護其員工的健康和福祉。其中，我們進行了 200 多次現場和遠端評估，以檢驗供應商對 COVID 控管協議的遵守情況，並在必要時敦促改進。我們也定期向供應商以及業界的其他公司發送 COVID-19 相關的健康與安全指南和最佳實務做法。

請參閱第 13 頁進一步了解我們對 COVID-19 的持續應對措施。

建立安全文化

建立重視安全的文化須設定最高標準，並透過清楚、一致的指導原則，以及持續交流來不斷提高表現上的標準。在這個領域所花費的時間與努力，極可能產生巨大的影響力，因此我們投注大量心力，協助保護供應鏈內外的員工。

2021 年，我們開始制定安全文化指南，以協助供應商在其廠區中培養一種更深入、更永續發展的安全文化。我們還制定並向 122 間主要供應商施行全面的規範，詳細明定出我們對陽極處理和電鍍製程的安全要求，此製程常見於處理金屬零組件的表面。這些製程需要遵守嚴格的安全協議以確保勞工安全，其中包括必要的安全職掌與器材，以及維修和高溫加工程序的相關安全要求。

透過培養能力來提升健康與安全標準

我們所進行的每次評估，健康與安全都是其中重要的評估環節。在評估過程中，如果有任何不符合 Apple《準則》和《標準》的情況，將透過自訂的矯正預防行動計畫、線上培訓教材，以及與環境、健康與安全 (EHS) 專家進行的能力培育加以解決，改進他們未來的表現。

03

身心靈的健康與安全

我們擁有一支專門領域專家 (SME) 團隊，可就各種健康與安全主題提供供應商專家級指導，包括緊急應變準備措施、機械設備安全、工業衛生和化學物質管理在內的各種健康和 safety 問題的專家團隊支援，並透過一對一協助與線上工具和培訓來縮小表現上的差距。2021 年，175 家供應商廠區獲得專家的量身打造支援，進而協助他們採取措施提升其表現。

除了審查和持續進行能力培育外，我們一直尋找機會，提前參與並在出現問題之前及早防範。2020 年，我們著手追蹤整個供應鏈中與機器安全相關的風險，並找出需要額外支援的高優先級供應商，以積極提升安全性。2021 年，212 間供應商廠區獲得量身打造的支援，在採購過程中評估機械設備安全、在簽收機器設備前進行安全審查，以及在生產和維護期間指導安全操作機器的能力均有所提升。

175 個

供應商廠區獲得 Apple 專家針對環境、健康和 safety 主題量身打造的支援

212 個

高優先級供應商廠區獲得量身打造的現場支援，以協助其提升廠區內的機器安全

方案里程碑

2021 年

- 制定供應商安全文化指南

2020 年

- 加強的《準則》和《標準》傳染病管理相關要求
- 為負責製造機身的機器製造商制定《Apple 機器設計安全指南》
- 推動機器安全計畫

2019 年

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

2017 年

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

2015 年

- 建立 EHS 專門領域專家能力培育方案

2013 年

- 設立 EHS 學院

2012 年

- 出版《可燃性粉塵危害控制標準》

健康與保健

我們除了保障供應鏈人員的安全，也致力創造讓他們茁壯成長的工作場所。因此我們為供應商員工提供工具和資源，讓他們的身心健康和生活品質都能大獲改善。

擴展身心靈健康與安全方案，滿足供應商員工需求

自 2017 年以來，我們已經協助向超過 295 萬位供應商員工提供了健康教育和資源，內容涵蓋生殖健康、疾病預防和營養等方面。這包括作為供應商新員工入職培訓一部分的共享資訊和資源，以及專門的健康與保健培訓機會。我們透過供應商員工發展基金，持續為更多的供應鏈員工提供重要的健康與保健方案。

我們基於過去五年的工作成果，在 2021 年進行了一次需求評估，讓供應商員工能藉此提供反饋，了解他們認為哪些健康知識和技能有幫助，以及希望我們的方案未來如何發展。此次需求評估的對象來自六個廠區的 1,600 多名供應商員工，評估方法包括問卷調查、焦點團體訪談，以及個人面談。我們基於評估結果，與供應商合作，提供更多有關心理健康、飲食和運動、放鬆、個人衛生和睡眠的工具、資源與資訊給員工。

從 2022 年開始，該培訓將初步推行更新版本內容，並計劃在不久後推廣至其他國家。

加強健康教育

2021 年，我們繼續加強在越南的婦女健康方案，參與方案的供應商中，有多達 80% 的員工是女性。除了解決生殖健康相關問題以外，我們還與當地的合作夥伴合作，派發線上影片，為勞工疫情期間的心理健康提供支援。

我們還支援對越南當地兩家社區健康中心的性教育與生育健康服務供應商進行培訓。服務人員接受的培訓包括：生育計劃諮詢、子宮頸癌篩檢、性傳播與生殖器感染的新式檢驗方法與治療、孕婦護理，以及性健康和生殖健康的一般性諮詢。共有 1,181 人在這些社區健康中心接受服務，其中包括來自 Apple 供應商廠區的 891 名員工。

此外，供應商廠區中有 50 名同儕教育人員和 7 名醫療人員接受兩性與生殖健康諮詢方面的培訓，最終共有 7,900 名供應商員工在 2021 年獲得重要的健康知識與協助。

針對健康和福祉採取全面性方案

獲得心理健康資源，對於整體健康和福祉非常重要，並且在 COVID-19 帶來挑戰之後變得更加重要。我們在 2021 年與北京師範大學和心理健康專家合作，加強我們對身心健康的全面性方案。其中包括詢問供應商員工具體的心理健康需求，以及供應商目前所提供的資源，找出不足之處並制定行動計畫。

此次評估中，每一位參與者都會收到一份保密的報告，報告內容包含個人諮詢建議；而綜合評估結果則會用於開發預定於 2022 年推出的新計畫和新資源。

方案里程碑

2021 年

- 與專家和供應商員工合作，制定更深入的心理健康方案
- 增強新員工入職培訓，納入更多有關心理健康、飲食和運動、放鬆、個人衛生和睡眠的工具、資源與資訊

2019 年

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

2018 年

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

2017 年

- 於中國設立健康教育方案
- 啟動為女性員工而設的健康意識方案

2013 年

- 建立 Apple 供應商 EHS 學院，加強當地管理人員的專業知識
- 分析供應鏈中的人體工學風險

更安全的化學品

保護整個 Apple 供應鏈及其他領域勞工的健康和安全



設立最高的安全標準

保護措施始於制定和堅守嚴格的物料安全標準，為了保護人類的健康和環境，這些要求往往超越監管標準



與國際法律、法規和環境標準一致，甚至更為嚴格的供應商要求



產品的設計和製程，從一開始就採用更安全的物料



領先業界的透明度和資訊披露

採用更安全化學品，首先需要了解化學品的使用、儲存、處理、使用量，以及現有的保護措施，這樣的做法，需要超越行業規範、更加透明的資訊



來自超過 1,000 家機構所收集的資料



識別 17,000 多種化學品



在我們的供應鏈中採用更安全的替代品

我們讓供應商從一開始就能輕鬆選擇更安全的優先替代品，藉以推動更安全的化學品使用



由於在更安全的替代品方面的工作，獲 EPA 頒發「Safer Choice 年度最佳合作夥伴」獎項



自 2018 年起，我們所有的最終組裝廠皆僅使用更安全的替代清潔劑和除油劑



與 ChemFORWARD 合作，在 2022 年推出經批准的安全清潔劑清單



推動整個業界的進展

我們持續推動業界標準，並幫助創造健全的市場條件，以推廣更睿智的化學理念，藉此嘉惠我們的供應鏈和其他領域的工作人員



與 CPA 合作制定全新認證，用於評估電子業及其他產業所使用的清潔劑安全性



幫助制定電子產品製造用清潔劑的 IPC-1402 標準，降低評估的複雜度，同時提供擴大施行的彈性



CEPN 的 Toward Zero Exposure 方案創始簽約廠商，幫助消除電子業勞工對危險化學品的接觸

透過更安全的化學品守護健康

在我們的產品中採用更安全、更環保的物料，有助於保證勞工和顧客的安全。安全的物料在循環供應鏈中進行回收再生，不僅造福我們自己的供應鏈，更能使我們業務所在的社區和地球受益。

我們訂定並堅守嚴格的物料安全標準，標準往往超越監管要求，致力不懈，為人們的健康和環境提供有力保護。這些要求皆列於我們的《準則》、《標準》以及《受管制物質規範》(RSS)，出自於各大國際法律或指導原則、監管機構、環保標籤規定和環保標準。

隨後我們更進一步，精心設計我們的產品和製造流程，採用更安全的物料，並確認整個供應鏈都遵循正確的健康和安全規定。我們更跨出自身的供應鏈，與其他公司合作，協助讓更安全物料成為業界規範。

制定透明度和問責制的標準

我們的《準則》和《標準》要求供應商採取措施，確保所有員工的健康和安全，其中也包括化學品使用安全。健全的化學品管理方案，需要全面了解正在使用的化學品和保護勞工的方式。完整且透明的化學品報告，不只是提供化學品清單，還包括公開物料的使用方式、儲存、處理與消耗，以及為員工採取的保護措施。

在 2021 會計年度，作為我們化學品安全披露 (Chemical Safety Disclosure, CSD) 的一部分，1,000 多家供應商廠區共享了其化學品清單，以及其存放與安全協議。透過此過程，我們識別了 17,000 多種獨特的製程化學品與應用。這項行動成本佔 Apple 直接支出的大部分，包含 Apple 在中國管理 95% 以上的供應商。這些數據可幫助我們了解如何更好地推動更安全的替代化學品的使用，以及我們應該專注於哪方面的安全監督工作，才能帶來最大的效益，保護供應鏈工作人員的健康與安全。

讓供應商可以獲得更安全的替代品

藉由供應商公布的全面化學品清單，我們更加了解哪些製程中採用何種化學品，以及供應商如何保護員工免受接觸。製造產品時使用的製程相關化學品，特別是清潔劑和除油劑，屬於我們的供應鏈用量最大的物料之一，也是供應商員工在製造廠區中最常用到的一類化學品。我們在供應鏈推行使用更安全的製程替代化學品，讓供應商一開始就能更輕鬆地選擇更合適的替代品。

自 2018 年以來，我們所有的最終組裝廠區都僅限使用更安全的替代清潔劑和除油劑；我們以此為基礎，與零組件製造商合作，幫助他們在營運過程中優先使用這些替代化學品。

我們目前也利用透過 CSD 取得，以及我們為推動採用更安全的清潔劑和除油劑而建立的流程所收集到的資料，來考察更廣泛多元的材料，包括黏著劑、染料和我們供應鏈中使用的其他大量物料，以利針對更多物料改採更安全的替代品。

2021 年，我們連續第二年獲頒美國環境保護局 (EPA) 「Safer Choice 年度最佳合作夥伴」獎項，以表彰我們在供應鏈中推廣使用更安全製程化學品的努力。我們是業界第一間也是唯一一間獲得此榮譽的公司，該獎項代表 Apple 推動供應鏈進展的承諾獲得認可，我們與領導組織的持續合作，擴大採用更安全的製程化學品，這樣的表現也獲得表彰。

引領業界採行更健全的勞工保護措施

我們持續推動業界標準，並幫助創造健全的市場條件，藉由我們與整個業界利害關係人的關係和專業知識來推廣更睿智的化學理念。其中包括與領導非政府組織及同業公會合作，開發必要的工具、標準和機制，以在電子產品供應鏈中確立和推廣使用更安全的化學品。

2021 年，Apple 成為清潔電子生產網路 (CEPN) 的 Toward Zero Exposure 方案的創始簽約廠商。CEPN 是一個由非政府組織 Green America 領導的多方利害關係人計畫案，該計畫案開發了 Towards Zero Exposure 平台，以敦促企業消除勞工對危險化學品的接觸，並提高整個全球電子製造業對改善化學品管理做法的認識。在 CEPN 的九種優先替代化學品清單裡，Apple 也有所貢獻，而且我們已經在供應鏈中停止使用其中所列的這些化學品。Apple 每年將會匯報進展，實現對 Towards Zero Exposure 平台的承諾。

超過 1,000 家

廠區公開化學品的使用和安全資料，成本佔 Apple 大部分的直接支出

第 2 年

獲頒美國國家環境保護局 (EPA) Safer Choice 年度最佳合作夥伴獎項

2021 年，我們與 Clean Production Action (CPA) 合作制定了一個新的認證，用於評估電子業和其他行業所用清潔劑的安全性。該組織為全球公認的非政府組織，專為綠色化學品、永續物料和環保產品的設計和供應提出策略性解決方案。清潔劑和除油劑的 GreenScreen Certified™ 認證為免費且公開，目標在於為全世界的公司提供更安全的替代品相關資訊，藉以推動更廣泛的、全業界的改革。Apple 已經採用 GreenScreen 工具以及 EPA 的 Safer Choice 標準在供應鏈中評估和推廣更安全的化學品，從而使我們的最終組裝廠區 100% 轉用更安全的清潔劑和除油劑替代品。這項最新進展也將使 Apple 供應鏈以外的其他公司能夠更完善地保護世界各地電子製造業勞工的健康和安全。

我們在 2021 年與其他公司以及全球電子貿易協會 IPC 合作，開始制定一項全新標準，並在其中更清楚地界定電子製造業的「安全」清潔劑標準。

IPC-1402 標準將於 2022 年推出，將適用於電子裝配零件、零組件和物料在製造過程中使用的清潔劑，其中的清潔劑用途包括直接使用化學品清潔零組件、外殼和物料，或在操作和維護期間清潔生產用的機具。這項標準將使供應商能清楚且快速判定化學品是否符合安全標準、減少複雜的單獨評估，也能做為擴大施行的基礎。

我們也與 ChemFORWARD 合作，在 2022 年公開推出符合 Clean Production Action 標準的清潔劑清單；ChemFORWARD 是一個價值鏈合作組織，致力推展在產品設計和製造中採用更安全的化學品。這將有助於供應商安心地為廠區選擇更安全的化學品。

方案里程碑

2021 年

- 連續第 2 年獲頒美國國家環境保護局 (EPA) Safer Choice 年度最佳合作夥伴獎項
- 透過化學品安全揭露 (CSD) 擴大資料收集範圍
- 清潔電子生產網路 (CEPN) 的 Toward Zero Exposure 方案創始簽約廠商
- 與 Clean Production Action (CPA) 合作制定清潔劑和除油劑的 GreenScreen Certified™。
- 開始制定 IPC-1402 更安全清潔劑標準

2020 年

- 在 Mind the Store 零售商品牌評分卡中被評為 50 家零售商中的第一名
- 連續第三年獲得 Mind the Store 評選為 A+ 等級
- 電子業中第一家獲選為美國國家環境保護局 (EPA) Safer Choice 年度最佳合作夥伴獎項的公司

2018 年

- 所有最終組裝廠區只使用更安全的清潔劑與除油劑替代品

2017 年

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

2016 年

- 將化學品管理方案延伸至關鍵零組件製造廠區

2002 年

- 發布第一份《管制物質規範》列表

04 | 教育與專業發展

在我們的供應鏈中擴增教育機會

透過我們的全球供應鏈，我們有機會為世界各地的人創造機會，其中包括幫助縮小製造業的技能差距，並協助建立更有彈性的供應鏈，為當下和日後工作做好準備。

在我們的供應鏈中擴增教育機會

Apple 重視教育，我們相信每個人都應該有機會獲得成功所需的技能和知識。身為一間公司，這樣的價值觀促使我們創造產品和服務，並透過這些產品和服務讓有志終身學習的人獲得工具與資源，為未來打開一扇光明的大門。我們將這個承諾擴及供應鏈中的工作人員。

我們的 Apple 教育中心

自 2008 年起，已有超過 500 萬名供應商員工透過我們的供應商員工教育與發展 (SEED) 方案，獲得接受高等教育的機會、編碼課程和職業認證方案。

隨著 2022 年 Apple 教育中心啟用，我們多年來從 SEED 獲得的經驗已成為下一代供應商員工教育方案的參考依據；Apple 教育中心是我們供應商員工發展基金的其中一環。藉由與當地教育機構和非政府組織合作，Apple 教育中心將透過虛擬先行學習提供可擴展的解決方案，以促進及發展供應鏈和周遭社群未來所需的技能。

隨著初始課程在美國、中國、印度和越南的開設，在 2023 年前將有超過 10 萬名供應商員工參與新的學習機會；課程內容囊括領導力培訓及技術認證，以及程式設計、機器人和先進的製造基礎知識等課程。

培養內部領導力和能力

我們持續努力提供有意義的教育機會，以增加供應商員工的職場經驗，並讓他們有機會發展更好的職涯道路。在過去五年裡，有 5,000 多名學員參加我們的生產線主管、自動化技術人員和綜合學徒方案。自動化技術人員方案幫助學員做好準備，在自動化生產線中獨立進行自動化機器的安裝、維護和維修作業；生產線主管方案則協助學員培養所需技能，以精進勝任生產線主管的工作能力。這些方案為學員提供追求高技術職位所需的技能。

我們的生產線主管方案提供生產管理培訓，以往通常專為技職校院的學生而設，對製造業進階職位感興趣的人提供晉升管道。我們了解到培養基層人才與提升滿意度所帶來的各種契機，在 2021 年開始對供應商廠區在職員工提供該方案，讓他們獲得內部晉升所需的技能。我們在 2021 年對 24 名供應商員工試行了這項全新課程，並規劃在 2022 年擴展方案。諸如此類對供應商員工的內部投資，將幫助供應商補足營運所需的重要技能，並幫助改善勞工流任率、招聘和整體勞工滿意度。

衡量影響

在 2021 年，多家 Apple 供應商選擇參與一項評估中國技職教育方案品質的獨立研究。

這項由北京師範大學職業與成人教育研究所進行的研究發現，Apple 方案的結業生在各方面的能力指標都較為突出，尤其在商業和 workflow 導向、社會責任、環保和創造力方面。這代表 Apple 方案的結業生不僅表現出敏銳的技術專長，而且他們還能在更廣泛的商務環境中充分結合學術培訓與實務應用。其中包含了解他們的工作在社會上的意義，包括健康與安全，以及在工作中考量環境因素的能力，例如運用環保材料等其他考量。

超過 50% 的 Apple 方案結業生達到能力標準的前兩名等級，這比例是其他學員的兩倍。Apple 方案結業生當中約有 15%，或是其他學員人數的三倍以上，達到最高級能



進一步了解

請參閱第 12 頁，進一步了解我們的供應商員工發展基金。

力水準，表現出組織、社會相關問題的解決能力，超越對商務和工作流程的基本理解。

與學校和學院合作

我們也與教育工作者緊密合作，培養當地技職校院教師的能力，讓我們的方案得以嘉惠更多人。我們繼續建立與技術學校的穩固關係，增進獲得技職培訓的機會。已有超過 1,800 名職業學校畢業生獲益於我們獨特的全方位學徒方案，許多人畢業後不久即擔任供應商廠區的管理職位。

在 2021 年，有 372 名教師和供應商培訓師參加 Apple 舉辦的能力培育活動。過去三年間，Apple 已組織 81 項相關的能力培育活動，共有 1,542 名教師和供應商培訓師參與。

讓更多供應商員工接觸到編碼

如同我們在每項業務中所做的努力，我們不斷尋求機會來發展和壯大積極正面的影響力。其中包括改採更多的虛擬課程，讓更多的學員運用發展機會。我們的 Swift 編碼培訓正是其中一例。

自 2017 年以來，我們為供應商員工提供 Apple Swift 程式語言的培訓，這是一項需求度極高的技能。我們在 2021 年持續以學員和供應商的反饋為基礎來完善我們的課程，增加了更多虛擬學習的機會，同時保持課程的品質和一致性。除了線上課程外，我們還在 2021 年針對

基礎編碼教學模組舉辦一些虛擬小組活動，包括前導活動、課程考試、研討會，甚至還舉行了畢業典禮。讓編碼學員有機會與主管和同儕交流，藉此促進課程的參與和理解。我們邀請進階編碼學員試行新的學習模式，以混合模式教授相同的課程內容，包括為期五個禮拜的線上網路研討會，以及兩個禮拜的面授課程。這項初步試行反應相當熱烈，自 2017 年以來總共有 15,852 名供應商員工參加課程，而 2021 年的進階編碼畢業生人數成長超過四倍。我們計劃在 2022 年更進一步向 13,000 名供應商員工推廣這種混合教學模式。

學員不僅只是學習編碼，他們運用技術來打造各種實用的現代工具。App Store 在 2021 年推出 14 款由我們供應鏈員工開發的 app。供應商和員工使用這些 app 來進行機械維護及排程管理等活動，還有眾多用於個人發展的 app，例如記憶訓練和兒童文字遊戲。

學生成為教師

教師在指導他人時也能更深入了解課題，而且教師人數越多，代表學生也有更多管道學習新技能。這就是我們的「訓練培訓師」(train the trainer) 方案推行基礎。這個方案讓 Swift 編碼學員有機會向 Apple 直營店的員工學習，讓他們在持續精進編碼技巧的過程中，也能更加了解產品和 Apple 的開發者系統。在 2021 年，有 1,223 名供應商員工參加了一系列有關 macOS app 的培訓研討會，內容包括 Pages、Keynote 和 iMovie。

雖然過去兩年面臨各種挑戰，但是在零售團隊的努力之下，我們仍然持續派遣 Apple 直營店專家來培育供應商廠區的內部培訓師。自該方案於 2017 年推行以來，我們已經培訓了 18 間直營店的 36 名員工，並由他們繼續提供培訓。

透過生活技能培訓實現個人發展

在我們學徒方案當中，學員除了專業技能外，還接受了生活技能培訓，更全面的課程能幫助他們成為成功的同事和管理者。培訓內容通常包含時間管理和情緒商數等主題。去年我們透過「訓練培訓師」模式向更多勞工提供這類培訓，其中甚至包含未參加學徒方案的人員。在 2021 年，共有來自 18 間工廠的 163 名志工接受培訓，並接續向 8,400 多名供應商員工傳授這些培訓內容。

透過技術培訓提升供應商能力和職涯機會

讓勞工有機會獲得寶貴的技術專長，為供應商和員工創造雙贏局面。提供技術培訓有助於提升供應商的營運能力，同時也帶動了供應商員工的職涯機會。

在 2021 年共有 18 家供應商廠區的 5,883 名供應商員工參加了技術培訓，包括機器人技術、電腦數值控制 (CNC) 機器和行動裝置維修等課程。

我們也持續與多間關鍵供應商合作，在他們的廠區建立實務機器人實驗室，讓供應商員工得以獲得這項價值寶貴的培訓。

我們的教育方案管理標準

我們在 2021 年更新了我們的《準則》和《標準》，明訂供應商只能僱用教育機構所屬之教育或培訓方案相關的工讀生；不可為了滿足勞動力需求或填補勞動力短期缺口而僱用工讀生。這是為了確保學徒和實習生獲得豐富的經驗，有助他們持續獲得教育和職涯發展。

500 多萬人

供應商員工自 2008 年以來參加教育、技能培訓和自我提升課程

超過 100,000 人

供應商員工將在 2023 年前於 Apple 教育中心獲得新的學習機會

美國供應商員工的技能培訓

在過去 5 年裡，Apple 持續堅守承諾，在全美國發展世界級的技術和高端技能的製造業職務。這包括我們 50 億美元的先進製造業基金 (Advanced Manufacturing Fund)，自 2017 年起，該基金支援美國供應商開發突破性的創新發明，從先進的雷射技術，到為美國醫院加速供應 COVID-19 樣本採集工具組，皆屬該基金的成果。我們還大量投資，為美國供應商員工培養技能。2019 年，我們根據亞洲教育方案的成功經驗，為美國的供應商推出全新的教育方案，利用創新的線上教學，內容涵蓋可轉移應用和有助晉升的技術，如設計思維、計畫案管理和商業寫作。

2021 年，我們擴大了我們的課程內容，包括運算技術產業協會 (Computing Technology Industry Association, COMP-TIA) 的課程，以及電腦技能、專業軟體管理 (電子郵件管理、試算表和文件製作) 以及資料處理和管理的相關課程。學員將透過這些課程為晉升做好準備，成功結業後便能取得晉升資格。

除了這些機會，我們也為 400 名勞工提供英文語言課程。參加的學員還可以讓五個家庭成員參加課程，共計超過 2,400 人有機會報名參加。透過 Apple 教育中心，我們將大幅加速擴展美國供應商員工的技能培訓方案。



初步試行以混合模式教授編碼課程，光是 2021 年的進階編碼畢業生人數成長便超過四倍。

方案里程碑

2021 年

- 提出新要求，納入全新教育項目管理標準
- 供應商員工教育與發展 (SEED) 計劃參與人數超過 500 萬
- 擴展美國供應商員工的技能培訓方案

2020 年

- 第三批學員加入生產線主管、自動化技術人員及綜合學徒方案
- SEED 方案參加者人數達到 460 萬名

2019 年

- 推出美國供應商員工的技能培訓方案
- 第二批生產線主管畢業
- 適用於自動化技術人員的合作開發課程

2018 年

- 第一批生產線主管畢業

2017 年

- 擴大舉辦供應商員工教育與發展 (SEED) 方案，納入 Swift 和職業認證方案
- 推出生產線主管方案
- 宣布投入 Apple 先進製造業基金，向美國供應商提供投資與培訓資源

2015 年

- SEED 方案參與人數達到 140 萬

2008 年

- 推出供應商員工教育與發展 (SEED) 方案。

Apple 價值觀實際案例 | 培養全新思維

中國成都富士康的計畫案規劃師 Plam J. 表示：「現在我真的相信 Apple 說的『人人可編碼』。」
Plam 是透過 Apple Swift 編碼方案學習編碼的 15,000 多位供應商員工之一。

自 2018 年起 Apple 持續為供應商員工提供 Swift 程式語言的培訓，包括 iOS 基礎知識、Swift Playgrounds 和進階 app 開發。有一半以上的學員，在參加培訓時只有極少甚至完全沒有編碼經驗，但在結業時掌握了所需技能，可以設計並開發屬於自己的 app。

Plam 和她的同事 Sophie C. 就是這樣的學員。Sophie 表示：「我在廠區主要負責規劃生產，但一直對 iOS app 的原理和開發很感興趣，我一直想要學編碼，但以前沒有機會學。」

Plam 和 Sophie 在最後的進階編碼課程中開發一款 app。這款 app 能搭配廠區現有的機械設備通知系統，在檢測到問題時，向生產線負責人發出警報。

僅在 2021 年，供應商員工就開發出 14 款 app，並在 Apple App Store 推出。這些 app 必須經過嚴格的審核程序，確保它們符合 Apple 對安全性和用戶體驗的高度要求。有許多像 Sophie 和 Plam 所製作的 app 已經獲供應商用於管理內部流程，例如機械設備維護、排程管理和生產資料可視化。學員還開發出其他有助個人成長和發展的 app，例如記憶訓練和兒童文字遊戲，以及追蹤每日步數和水分攝入的健康類 app。

Sophie 表示：「這個方案對我是一種挑戰，讓我以不同方式來思考生活 和工作。我現在會以開發者的心態面對問題，問自己該如何運用技術更加系統化地解決這些問題。」

從該方案畢業後，許多學員都表示自己找到了與 IT 關聯的更高職位。無論是雇主提供更高層級的工作，或在 Apple 供應鏈以外尋找機會，我們都致力創造個人和職業發展的機會。Plam 和 Sophie 在 Swift 編碼方案中獲得的經驗，讓他們在富士康有了更多發揮的空間，比如軟體開發方面的工作。

Plam 表示：「參與這個方案之後，我發現自己有能力面對重大挑戰，我對未來信心十足，希望運用自己的新技能開發 app，讓人們生活更加美好。」

「這個方案對我是一種挑戰，讓我以不同方式來思考生活和工作。我現在會以開發者的心態面對問題，問自己該如何運用技術更加系統化地解決這些問題。」

Sophie C. | Apple Swift 編碼學員

05 原物料

- 原物料採購的閉環循環
- 在採用回收與再生材料方面的進展
- 包裝
- 產品報廢
- 我們如何以負責任的方式採購原物料

我們的目標是只使用回收及再生物料來生產我們的產品和包裝；我們正穩步朝目標邁進。我們一邊前進，同時致力以負責任的方式採購物料，無論是原始、回收或再生物料。我們也保障各個產品生命週期相關供應鏈中人員的福祉。

《準則》中有關原物料的重點



負責任原物料採購

供應商應盡職調查其供應鏈中的相關原物料。供應商應制定盡職調查政策與管理系統，以識別可能的風險並採取適當措施減輕風險。在原物料加工環節應進行盡職調查，以確定原物料是否來自高風險地區，這些相關的風險領域包括衝突、最惡劣形式的童工（根據 ILO 的定義）、強迫勞動和人口販賣情事、有普遍性暴力等的嚴重人權違規情事，或有其他合理的客觀高風險活動，包括嚴重的健康與安全風險，以及對環境有負面影響。



資源消耗管理

供應商應定期量化、設定目標、監測進度，並透過節約、再利用、回收、替代等方式或其他措施，以減少使用化石燃料、水、有害物質與自然資源。



舉報者保護與匿名投訴

供應商應為管理人員與員工提供匿名投訴機制，以提出職場申訴。供應商應保護舉報者，對其身分保密並禁止進行報復。

我們的《準則》支持我們有朝一日，只使用回收和再生原物料的目標，還有力求持續以負責任的方式採購所有原物料的承諾。

原物料採購的閉環循環

我們採用高品質的原物料製作產品，同時我們也逐漸增加回收和再生資源的獲取比例。我們的目標是有朝一日跳脫開採的物料。我們持續邁向這個目標，而且絲毫不犧牲產品的品質和耐用度。我們不斷在回收再生方面創新，以加強物料的回收，並為自身和其他公司的循環供應鏈提供支援。

雖然這是一項艱鉅的挑戰，但我們能帶來的正面影響同樣不可限量。我們所推動的變革，不但會影響與我們產品相關連的人，也會影響我們營運的市場，甚至為更廣大的全球社群帶來變化。我們的行動造就的成果，已經遠超出我們的業務範疇。

我們持續針對 14 種優先物料進行回收和再利用，其中包括鋁、鈷、銅、玻璃、金、鋰、紙、塑料、稀土元素、鋼、鉭、錫、鎢和鋅。截至 2021 會計年度，這些物料佔我們出貨產品總數量的 90% 以上。這些物料的挑選，是根據 《原物料影響分析檔案》 中所述各物料對環境、社會與供應鏈的影響。

我們目前利用三種手段來減少我們所造成的影響並實現循環：

- **採購和效率：**以負責任的方式為我們的產品和包裝採購回收和再生物料，並更有效運用這些原物料，以及為相關社群設想考量。
- **產品使用壽命：**藉由設計經久耐用的產品，將原物料的價值最大化。我們設計耐用的硬體、利用軟體更新來擴充功能、提供便利的維修服務、整修裝置以供下一位使用者使用，並重複使用具價值的零組件。
- **產品報廢：**加強產品的收集和回收創新技術，讓我們和其他夥伴能夠將舊裝置變成未來所用的原物料來源。



進一步了解

如須進一步了解我們的整體循環策略，請參閱我們的 《環境進度報告》。

在採用回收與再生材料方面的進展

我們在 2021 年在回收物料方面取得重大進展。Apple 現在於各項產品中採用再生的黃金、鎢、稀土元素、錫、鈷、鋁和塑料。在 2021 會計年度，Apple 產品中有更多物料出自再生來源。

負責任回收物料採購

無論是原生、回收或再生資源，我們皆致力以負責任的方式採購原物料，其中包括要求供應商提供第三方認證，以確認某物料已妥善回收或出自再生資源，並對新來源的新物料進行化學安全評估。我們嚴格遵守標準，不光是在環保層面。所有煉油廠都要接受符合 OECD 標準的第三方獨立審查，以確認是否符合我們的《準則》與《標準》，包括我們對勞工和人權以及健康和安全方面的要求。



進一步了解

關於我們在原物料和產品方面的進度詳情，請參閱我們的[《環境進度報告》](#)。

我們的回收和再生物料進展

AirTag

100%

主機板焊料採用再生錫金屬



iMac 24 吋

99%

再生稀土元素 (所有磁石採用 100%)

100%

主機板焊料採用再生錫金屬

72%

與上一代產品相比, 包裝所含的塑料減少 72%

35%

11 項零組件採用 35% 或更高比例的再生塑膠



Apple TV 4K 第 2 代

100%

Siri Remote 外殼採用 100% 再生鋁金屬**

20%

12 項零組件採用的再生塑膠比例或更高比例

100%

主機板焊料採用再生錫金屬



iPhone 13

100%

主機板焊料與電池組管理單元採用再生錫金屬

100%

MagSafe 的所有磁石皆採用再生稀土元素

100%

主機板電鍍及前置與後置相機的排線皆採用再生金

35%

iPhone 13 Pro Max 的 13 項零組件採用 35% 或更高比例的再生塑膠



iPad mini 第 6 代

100%

機身採用再生鋁金屬**

100%

主機板焊料採用再生錫金屬

100%

揚聲器與機身的磁石採用再生稀土元素

35%

14 項零組件採用 35% 或更高比例的再生塑膠



MacBook Pro 16 吋

100%

再生鋁金屬機身**

100%

主機板焊料採用再生錫金屬

100%

所有磁石皆採用再生稀土材質

35%

7 項零組件採用 35% 或更高比例的再生塑膠



AirPods 第 3 代

100%

所有磁石皆採用再生稀土元素

100%

充電盒的主機板焊料採用再生錫金屬

100%

充電盒轉軸採用再生鋁金屬



Apple Watch Series 7

100%

所有磁石皆採用再生稀土元素

99%

產品整體採用 99% 再生鎢金屬

100%

鋁金屬錶款的錶殼採用再生鋁金屬打造



iPad 第 9 代

100%

機身採用再生鋁金屬**

100%

主機板焊料採用再生錫金屬

100%

機身的磁石採用再生稀土元素

60%

4 項零組件採用 60% 或更高比例的再生塑膠



iPad Pro 12.9 吋 第 5 代

35%

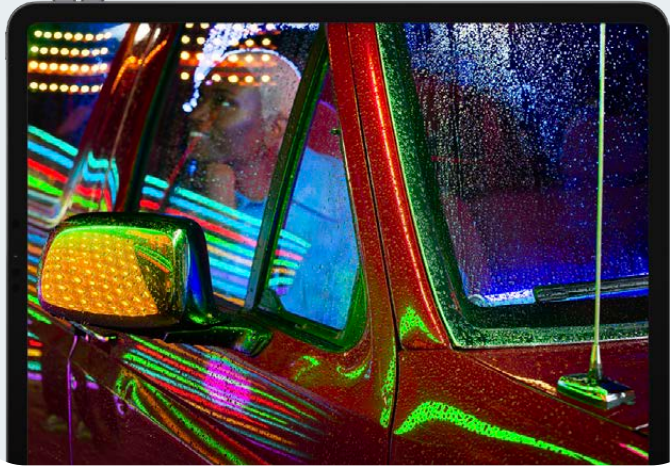
11 項零組件採用 35% 或更高比例的再生塑膠

100%

機身採用再生鋁金屬

99%

再生稀土元素 (揚聲器與機身的磁石採用 100%)



iPad Air 第 4 代

100%

機身採用再生鋁金屬

100%

主機板焊料採用再生錫金屬

100%

磁石採用再生稀土元素

25%

9 項零組件採用 35% 或更高比例的再生塑膠



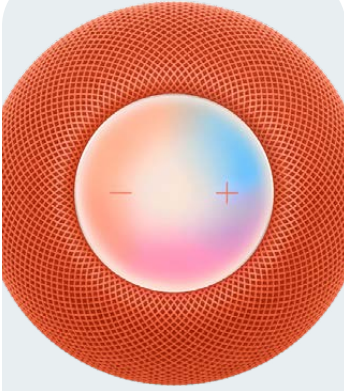
HomePod mini

99%

再生稀土元素

90%

網狀織品採用再生塑膠



包裝 所有 Apple 產品

100%

用於包裝盒的原木纖維全部來自負責任管理的林地*



我們產品所用的回收再生材料聲明, 經獨立的第三方機構驗證達到符合 ISO 14021 之回收再生材料標準。

*Apple 的《永續纖維使用規範》對於負責任的木質纖維採購做了相關規定。我們所指的木質纖維包括竹子。

**回收材質聲明適用於外殼, 是根據 UL LLC 的審核結果而發布。

包裝

我們不但致力完全轉用再生和回收物料，也為產品包裝設下同樣的目標。我們承諾在 2025 年前終止使用塑膠包材，我們將透過更有效的設計與轉型使用替代纖維來實現此目標。

我們的零組件不斷擴大採用纖維包裝，並創造新的纖維設計，包括使用替代纖維來取代大型塑料托盤、包裝和泡沫緩衝材料。我們還採取另一項行動來減少使用塑料，就是重新設計 iPhone 13 的包裝，透過以纖維材質密封的設計在運送期間保護產品，使我們得以減少包裝盒外的塑膠封膜。藉由這些改變，我們自 2015 年起已將包裝中的塑料減少 65%。而且自 2017 年以來，我們包裝中使用的木質纖維 100% 來自負責任的來源。

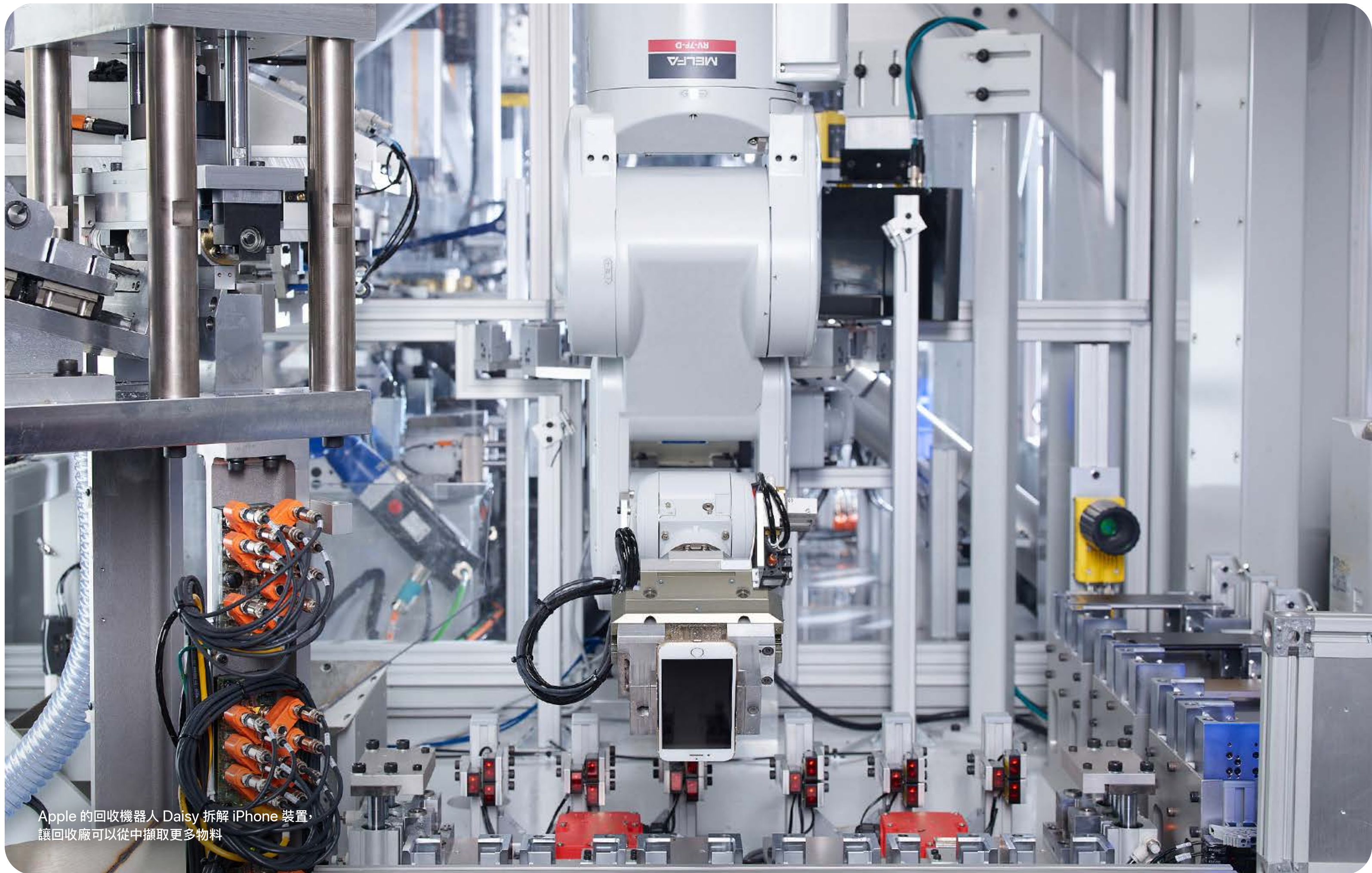
我們採用更多纖維的同時，也持續投注心力於回收並再生纖維來源的循環供應鏈。我們還堅守承諾，保護或支持創造負責任管理的林地，數量足以供給我們包裝所使用的木質纖維。藉由對顧客推廣我們包裝的可回收程度，我們的目標是為回收物料市場做出回報。

如同其他回收或再生物料，我們要求供應商提供第三方認證來確認其物料來源，並評估其是否符合我們的《準則》與《標準》，包括我們對勞動人權、健康和 safety，以及道德等方面的要求。

我們包裝中使用的木質纖維

100%

來自負責任的來源



Apple 的回收機器人 Daisy 拆解 iPhone 裝置，
讓回收廠可以從中撷取更多物料

產品報廢

我們對產品的責任始於設計過程，並貫徹於產品的整個生命週期。我們首先會尋找再利用的機會，但不再具有預期功能的產品或零件仍然可以成為寶貴的物料來源。

透過回收，我們可以重新發揮這些資源的潛力。盡可能將物料保持最高品質，我們可以減少製造新產品所需的能源，從而減少排放。正因我們對於產品的生命週期有了這樣的體認，我們設計和打造的新一代裝置，對人類與地球都更加友善。

這些努力，重點在於簡單、方便的回收選項。在我們的直營店，顧客不僅可以體驗和購買我們的最新產品，也能以不再使用的裝置進行換購。通過直營店和 Apple Trade In 換購方案等線上平台，我們持續在產品上市的 99% 國家或地區裡提供產品回收方案。透過這些方案，我們在 2021 會計年度於全球促成超過 38,000 公噸的電子廢棄物回收。

為了達成這項目標，我們與一流的回收廠合作，這些回收商擁有較高的再生績效，並能謹守我們的《準則》與《標準》的所有要求。為了確保與他們的合作關係，我們也審核回收商是否符合勞動人權、安全及 EHS 法規，並鼓勵他們採取最

佳做法。在 2021 會計年度，我們除了審查冶煉廠與精煉廠之外，還在全球進行了 75 次回收廠審查。此外，我們在北美的所有回收廠都已獲得 e-Stewards 或 R2 認證，這是電子業的領先認證。

我們與回收廠合作，確保每款 Apple 產品都有合適的回收解決方案。通過培訓和持續的支援，我們協助回收夥伴培養拆解我們產品的能力，最大限度地回收物料，同時減少廢棄物。我們在 2021 年推出 [《Apple 回收廠指南》](#)，提供相關資訊給專業的電子產品回收廠，以安全地拆卸 Apple 產品，從而最大限度地回收資源。這份指南就回收處理的各步驟提供實用建議，並推薦可處理已拆解零件的下游物料資源回收廠。這項工作最初隨同 Pro Display XDR 一起推出，將繼續擴展到其他產品。

一個產品接著一個產品，如此產生累積效應。隨著我們不斷提高物料回收率，我們也確保更多優質的再生物料進入市場，供 Apple 和其他人使用。

為物料回收帶來創新和改進

要打造循環的供應鏈，我們必須盡可能減少廢棄物並提升物料回收能力。我們位於德州奧斯汀的物料回收實驗室 (Material Recovery Lab) 走在物料回收的尖端，開發更好、更有效的回收技術。

我們也繼續加強我們的回收創新技術。我們最新的回收機器人 Dave 可以拆解 iPhone 的觸感引擎，藉以回收如稀土磁鐵、鎢和鋼等重要物料。而且我們也正在探索新的方法，將這些回收能力擴及其他產品。同時，我們也在設計、開發和測試更多拆解工具，尋找從產品中回收物料的新方法，如 AirPods 充電盒。Daisy 是我們的拆解機器人之一，它繼續拆解 iPhone 裝置，讓回收廠可以從中擷取更多物料。Daisy 所拆卸的 iPhone 主機板、導電線和相機模組，僅一噸物料中包含的銅和金，就相當於開採超過 2,000 噸礦石所提煉而得的數量。這些物料會再次回到大眾市場，讓我們和其他廠商都能運用這些再生物料，製造新一代的產品。

Daisy 是我們的拆解機器人之一，它繼續拆解 iPhone 設備，讓回收廠可以從中回收更多物料。

我們如何以負責任的方式採購原物料

從追蹤供應鏈和評估風險，到獨立的第三方審查，與社會和業界互動，再到創新方向的大量投資，堅守物料的採購標準是一種責任，需要以策略、周到的方法來實行。



負責任的電池採購

2021 年，所有已確定的鈷和鋰（用於製造 Apple 所有產品電池的關鍵材料）精煉廠都已加入符合經濟合作暨發展組織（OECD）要求的獨立第三方審核，項目包括勞動人權、環保政策和管理系統。我們將繼續進行額外的盡職調查，並針對其他電池物料如石墨、鎳、銅進行與 OECD 一致的獨立第三方審查。我們必須利用「負責任採購工具箱」中的許多工具以實現此目標，你可在第 72 頁找到這些工具。

我們致力於在產品和包裝中完全使用回收和再生礦料和物料的目標，並已取得進展，因此將繼續以負責任的方式採購原始物料，包括錫、鉭、鎢和金（3TG）以及其他礦物如鈷等，目前也正極力改善採礦社群及其周邊的條件。

作為我們《準則》和《標準》中一部分的《負責任原物料採購標準》，涵蓋所有原始和再生物料，包括先進物料和生物基物料。我們的標準符合多項領先的國際標準，包括《聯合國工商企業與人權指導原則》，以及《經濟合作與發展組織關於來自受衝突影響和高風險區域的礦石的負責任供應鏈盡職調查指南》（簡稱《經濟合作與發展組織盡職調查指南》）。

我們每年都會發布供應鏈中經確認的 3TG、鈷和鋰（連續第二年）冶煉廠與精煉廠的名單，實現我們對透明度的承諾。我們是第一家在 2016 年發布鈷精煉廠名單的電子公司，並從 2020 年開始在我們的供應鏈中發布鋰精煉廠名

單。雖然我們的標準普遍適用，但我們根據《經濟合作與發展組織的盡職管理指南》附件 II 中所述與採購相關的突出風險（例如衝突、侵犯人權、洗錢和非法徵稅等），對原物料進行優先排序。我們還會追蹤產品中的其他礦料，例如雲母、銅、石墨和鎳，並在生產前仔細評估這些新物料是否符合我們的要求。其中包括回收再生和生物基物料，包括來自美國、巴西、印度和澳洲的棉花。在 2021 會計年度中，我們針對 26 種再生或生物基物料進行了盡職調查，以確認它們的採購途徑符合 Apple 的標準與期望。

在我們供應鏈中，經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠，皆已 100% 參與獨立的第三方審查，以評估並識別包括社會、環境、人權和治理等各種風險。其中 3TG 精煉廠連續七年 100% 合規，鈷精煉廠為連續六年合規，鋰精煉廠則為連續兩年合規。如果冶煉廠或精煉廠無法或不願達到我們的要求，我們會將其從供應鏈中刪除。自 2009 年以來，我們已指示從供應鏈中刪除 163 家 3TG 和 7 家鈷冶煉廠與精煉廠。

創新的負責任黃金採購

我們繼續透過符合《經濟合作與發展組織的盡職管理指南關於黃金的增補內容》和其他來源的盡職調查方案和創新，解決全球黃金供應鏈中尚存的挑戰。Apple 在回收再生物料方面開創了業界領先水準的可追溯性，建立了專門使用再生金的供應鏈。

在我們的風險評估和盡職調查工作中，我們設計並實行了專門針對黃金供應鏈的系統。2021 年，我們審查了供應鏈中的黃金精煉廠，以識別潛在風險和其他採購挑戰，隨後與供應商合作解決此類已識別的風險和挑戰，並在必要時刪除精煉廠。

除了進行健全的盡職調查外，我們相信創新和資料導向的採購解決方案有助於降低風險並提高可追溯性。2021 年，我們繼續與 Tiffany & Co. 共同資助並擴展 Salmon Gold 計畫案，這是由永續發展非營利組織 RESOLVE 主導的計畫案。Salmon Gold 計畫案是與育空、阿拉斯加及英屬哥倫比亞偏遠地區的小型金礦礦工和原住民合作，以支援有利當地社區的開採方式，幫助河水和溪流復育，讓鮭魚和其他魚類可以繁衍生息。自 2017 年 RESOLVE 首度公開 Salmon Gold 計畫案以來，該組織持續做為當地第一民族領袖、礦工、環保主義者和政府機構之間的橋樑，以導正歷史發展中因採礦造成的破壞。在此計畫案下開採的黃金，會透過區塊鏈技術，一路從其產地追溯至 Apple 供應鏈中的精煉廠，最終並用於 Apple 產品。

分享工具及資源以促進發展

除了進行自己的供應鏈盡職調查外，我們還與第三方審查方案，特別是責任礦業倡議 (RMI) 和倫敦金銀市場協會 (LBMA) 密切合作，以識別冶煉廠、精煉廠和採礦業層面的風險，並幫助加強行業審查和認證機構。由 Apple 在 2016 年開發的風險準備評估 (RRA)，在 2018 年透過 RMI 被各行各業廣泛採用，並持續為下游公司以及上游精煉廠和採礦公司所採用，在 2021 年完成了 366 個 RRA，而 2020 年則完成了 341 個。負責任銅生產確保體系 Copper Mark 也採用 RRA，作為其評估 31 個礦區銅礦商標準的一部分，這幾乎是 2020 年 (16 個礦區) 的兩倍。Apple 持續透過這些業界平台針對性的使用 RRA 評估我們全球供應鏈中的風險，並特別關注進入我們供應鏈的新冶煉廠和精煉廠。

重視當地聲音，提高權益意識

我們相信，讓採礦層面獨立自主的聲音受到重視，對於識別與評估風險至關重要。我們連續第六年為國際錫業協會的國際錫礦供應鏈倡議 (ITSCI) 在剛果民主共和國 (DRC) 設立的舉報機制提供資金，有助於在 DRC 七個省份的採礦社區內部和相關人士以當地語言進行匿名語音通話、傳送 SMS 訊息，並透過當地網路提出其他有關礦料開採、交易、處理和出口的疑慮。2021 年，ITSCI 及其合作組織透過在採礦社區展開廣播活動、分發宣傳素材，以及與當地民間社會組織成員和其他利害關係人諮詢協商，繼續提高對舉報機制的意識和利用。

我們也繼續與國際發展組織 Pact 合作，為 DRC 的手工和小規模採礦 (ASM) 社區的礦工、青年和社區行政人員提供權益意識培訓。2021 年，Pact 針對各項人權問題，組織了 72 次社區委員會會議 (著重於提高對童工的意識)，惠及超過 31,987 名社區成員，其中包括 15,000 多名兒童。

方案里程碑

2021 年

- 100% 經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠，皆已參與獨立第三方審查
- 366 個產業組織透過 RMI 完成我們的風險準備評估

2020 年

- 首次公布鋰加工廠名單

2019 年

- 開始追蹤供應鏈中的鋰加工廠
- 與 Tiffany & Co. 及 RESOLVE 一同參與 Salmon Gold 計畫案

2016 年

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

2014 年

- 開始追蹤供應鏈中的鈷精煉廠
- 公布供應鏈中已確認的 3TG 冶煉廠和精煉廠名單

2010 年

- 開始追蹤供應鏈中的 3TG 冶煉廠和精煉廠

支持採礦社區

儘管由於 COVID-19 造成了干擾，我們透過提供資金給 RBA 基金會和 Pact 之間的合作關係，繼續支持 DRC 採礦社區的技職教育方案。透過這個方案，DRC 的 Lualaba 省內採礦社區內及周圍的學徒，可以接受輔導、素養課程和職業培訓，包括理髮、汽車維修和焊接。

Pact 並於 2021 年開始，透過名為 WORTH 的活動，實施財務素養和資本專案，作為我們權益意識方案的一部分。WORTH 將當地社區的小組成員匯集在一起，儲蓄存款、獲取信用，並擴大他們的財務和商務能力。成員必須在每週會議上存入小額儲蓄存款，當小組的資金足夠時，成員可以開始貸款，用於成立小型企業和其他投資。2021 年，有 14 個 WORTH 社區型儲蓄貸款小組成立，共有 415 名成員。這些小組透過成員捐助和利息支付，總共儲蓄了 \$92,077，並提撥了 \$80,668 的貸款。WORTH 成員還獲得了根據他們的需求量身打造的商務和財務培訓，使他們能夠提高自己的能力，並獲得創業或求學所需的財務資本。

我們也與麻省理工學院在哥倫比亞的 D-Lab 創新中心繼續合作，支援培訓當地的黃金礦工與社群領導者，開發永續解決方案以應對 ASM 面臨的挑戰。2021 年，由

於 COVID-19 的限制，麻省理工學院將創意能力培育方案調整為行動形式，讓當地採礦社區透過 iPad 連至虛擬創新中心。這個方案有 12 個培訓模組，包括設計、採礦實務和創業等多個主題，在 2021 年吸引了 415 名參與者。此外，還授予了 296 筆小額補助款，以支持礦工的新企業。

在整體產業推動影響

除了對我們自己的供應鏈方案進行獨立評估外，我們還繼續支持各項由多方利害關係人主導的研究計畫，這些計畫有助於更廣泛地了解盡職調查方案的影響和未來創新的機會。

2021 年，我們繼續在 RMI 的指導委員會提供支援。礦業責任貿易公私部門聯盟 (PPA) 是一個跨部門倡議聯盟，致力於支援非洲大湖地區合乎道德的礦料生產、貿易和採購；我們也在 PPA 的治理委員會任職，在更多的 PPA 工作小組中參與推動負責任原物料採購的創新，並就旨在有效使用數據來理解和推動影響的 PPA 計畫提供建議。我們還在 DRC 支持研究負責任礦料生產和採購中運用的科技，並參與了 OECD 在 2021 年發行的監測和評估架構的諮詢。我們同時也是歐洲負責任礦產夥伴關係

(European Partnership for Responsible Minerals) 和 Responsible Artisanal Gold Solutions 論壇的成員。

2021 年，我們繼續提供資金給獨立的非營利組織 IMPACT，將基於聯合國永續發展目標 (SDG) 的架構數位化；這個架構旨在協調如何衡量供應鏈相關活動，對 ASM 社區的社會經濟和環境福祉的影響。這些協調過的指標和資訊管理，讓利害關係人更容易發現機會、風險領域和潛在問題，並主動解決這些問題。此外，這些指標可在特定礦區或專案領域之外更廣泛地看待干預措施，有助於確保降低風險，而不只是予以轉移。

100%

經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠，皆已
參與獨立第三方審查





砂礦工拿著從參與 Salmon Gold 計畫案的阿拉斯加與育空地區採購的金塊

06 | 環境

我們的碳中和之路

解決我們供應鏈中的碳排放問題

開創性的水資源管理

零廢棄物思維

人權和環保密不可分。因此，我們正採取相應的行動。

在我們製造能夠豐富世界各地人們生活的產品時，我們肩負著重大責任，將我們的資源使用降至最低，同時保護我們和供應商營運所在地的環境和社區。

這份報告包含 Apple 的供應鏈環境方案。如須進一步了解 Apple 的整體環境計畫，請參閱 apple.com/tw/environment。

《準則》中有關環境保護的重點



管制物質管理

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



廢水管理

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



廢棄物管理

供應商必須有系統地識別、管理、減少，並以負責任的方式處理或回收廢棄物。



環境許可證明

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



氣體排放管理

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



資源消耗管理

供應商應定期量化、設定目標、監測進度，並透過節約、再利用、回收、替代等方式或其他措施，以減少使用化石燃料、水、有害物質與自然資源。



雨水管理

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



周界噪音管理

供應商必須識別、控制、監測並減少廠區所產生影響周邊噪音級數的噪音。



污染預防與資源減量

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

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

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

Lisa Jackson

環境、政策暨社會事務副總裁

Apple 價值觀實際案例 | 捍衛環保領域的種族平等和供應商多元化

應對最緊迫的環境挑戰與體制上的種族歧視是齊頭並進的。因此，Apple 在 2020 年推出了 Impact Accelerator 方案，協助確保我們在再生能源、除碳和回收創新技術等領域的投資，也能協助那些受到環境問題嚴重影響的社群克服體制障礙。

Impact Accelerator 方案作為 Apple Racial Equity and Justice Initiative (REJI) 倡議的一環，透過尋找和培養致力於綠色環保科技和清潔能源領域的新一代黑人及棕色族群企業，專注於支援在環保行業中倡導公平和平等機會。

2021年，我們公開了第一級 Impact Accelerator 公司。來自美國各地的入選公司參加了為期三個月的虛擬計畫，其中包括有關供應鏈管理、財務和法律主題，以及其他相關知識領域的數位學習資源，以提升參與者的業務能力，並協助做好準備成為 Apple 業務的候選者。每家公司都有機會開發與 Apple 的一個關鍵環境目標相關的創新解決方案，並在計畫結束時向來自公司各個領域的 Apple 專家提出他們的理念。

為了提供個別支援給每個公司，每位參與者都被分配了一位在特定業務領域具有專業知識的 Apple 導師，幫助指導他們的業務發展，以及他們的最終概念。除了數位學習模組外，參與者還參加了現場直播的虛擬會議，由主持人帶領討論種族和環境正義問題，並與其他企業家建立社群。

成功完成這個計畫後，每家公司都有機會參加如史丹佛大學或達特茅斯學院的主管認證計畫，幫助他們提高領導技能，並將繼續接觸 Apple 專家和校友社群。第一批學員中已有數位參與者和 Apple 簽訂了合約；如有符合我們環境目標的合作機會，所有校友都將有資格提交需求建議書 (RFP) 以成為 Apple 供應商。

我們的碳中和之路

隨著氣候變遷的影響每年變得益趨明顯，我們都必須加快努力，以應對這個時代最大的威脅。

Apple 致力於因應氣候變遷，並在世界各地增加再生能源的使用。這一努力和這些承諾是為了支持我們迄今最遠大的環保目標：到 2030 年在我們整個供應鏈和產品使用生命週期中實現碳中和。

我們首先在自己的廠區中轉型使用再生能源，經過十年的努力，我們在 2018 年在 44 個國家或地區採用 100% 的再生能源。Apple 的供應鏈約佔我們整體碳足跡的 70%，我們在 2015 年啟動了供應商清潔能源方案和供應商能源效率方案，透過我們的製造供應鏈推動清潔能源。

2020 年，我們實現了最初的供應鏈再生能源目標，在供應鏈使用 4 吉瓦的清潔能源。2021 年 10 月，我們宣布超過 175 家供應商承諾採用 100% 再生能源生產 Apple 產品，代表承諾使用超過 9 吉瓦的清潔能源。這些行動將每年減少超過 1,800 萬公噸的 CO2e 排放；相當於每年減少 400 萬輛汽車上路。

政府間氣候變化專門委員會建議到 2050 年實現全球碳中和，而我們的目標則是提前 20 年。為了實現這個目標，我們正在與供應商合作，將整個製造供應鏈，包括物料開採、零組件製造和最終產品組裝，轉型使用 100% 的再生電力。



進一步了解

如須進一步了解 Apple 如何追蹤和因應碳足跡，請於查閱我們的[《環境進度報告》](#)。

方案里程碑

2021 年

- 超過 175 家供應商承諾採用 100% 再生能源生產 Apple 產品，代表超過 9 吉瓦的清潔能源

2020 年

- 超過 100 家供應商承諾採用 100% 再生電力生產 Apple 產品

2019 年

- 主要供應鏈國家或地區的主要供應商做出承諾
- 與綠動資本啟動合作關係，推動能源效率項目

2018 年

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

2017 年

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

2015 年

- 啟動供應商清潔能源方案和供應商能源效率方案



太陽能陣列, 美國

解決我們供應鏈中的碳排放問題

我們供應鏈中的用電量是造成我們碳排放的最大因素。儘管這是一個全球性問題，但同時也會對當地產生影響。讓我們的供應商投入使用再生能源，並替代化石燃料，有助於使電網脫碳，並改善當地社區的空氣品質。

雖然這項工作很複雜，面臨法規障礙、資金需求，和難以取得符合成本效益的高品質解決方案等形式的挑戰，但是我們的方法很簡單：我們要求供應商報告碳排放量並測量用電量，然後支援供應商為提高效率並改用再生能源所做的努力。

評量

能夠採取有效的行動來減少碳排放影響，始於測量和了解企業的碳足跡。自 2019 年以來，我們的《準則》和《標準》要求供應商定期識別排放源、報告碳足跡，並向 Apple 提供這些資訊。透過了解供應商碳排放的來源和數量，我們能夠提供資源支援供應商制定行動計畫，以盡可能減少使用能源。

能源效率

我們能源效率計畫的目標是幫助供應商找到最佳化廠區和營運的方法，以盡可能地少使用能源。提高能源效率可以降低製造業的能源強度，進而減少直接碳排放量。

供應商能源效率計畫案通常包括更換過時或效率低下的空調或照明系統、修復壓縮空氣系統洩漏，和回收廢熱等項目。我們透過協助識別機會和設計解決方案、提供廣泛的教育和培訓機會，並將供應商與這些計畫案的資助者聯繫，以支援供應商的計畫案，因為這有時會阻礙實現各種改進。隨著供應商更了解這個領域，就更有能力面對更深層的脫碳挑戰。

我們優先考慮能源效率資源，以尋求最大的減排機會。其中一個例子是我們為提高 iPhone 製造效率而推出的三年計畫。總體而言，六家參與計畫的供應商廠區實現了他們的目標，與 2017 年的既定基準相比，到 2020 年底的能源消耗減少了 20%。我們採取在這項計畫的過程中耕耘出的最佳實務，並在供應鏈擴大推行。AirPods、iPad 和 Apple Watch 最終組裝廠區都在 2020 年啟動了為期多年的節能計畫。

在 2021 會計年度當中，已有超過 100 個供應商廠區加入我們的能源效率方案，並針對 2,000 餘項計畫案進行追蹤與回報；同比增長 39%。這些專案在 2021 會計年度合計減少了 115.7 萬公噸 CO₂e 的排放。

再生能源

在我們與供應商合作以盡可能提高廠區和營運的能源效率時，也就會支援他們改用再生能源。我們致力推動在整個供應鏈中轉型使用 100% 再生能源，使我們在面對氣候變遷等挑戰時具有韌性，以減少成本波動的形式提供明顯的競爭優勢，並使我們朝向 2030 年實現碳中和的目標更近一步。這些益處支持我們的信念，如能源方案等的環境計畫，既有益於企業，也有益於環境。

我們的供應商清潔能源方案為供應商提供改用再生能源所需的知識、資源和資金支援。到目前為止，已有超過 175 家 Apple 供應商承諾採用 100% 再生能源生產 Apple 產品，進而促成使用超過 9 吉瓦的清潔能源。

為了幫助供應商轉型使用再生能源，我們分享了在自身轉型過程中，使 Apple 廠區和營運實現 100% 碳中和所獲取的經驗。我們透過供應商清潔能源網站，向供應商推介包含他們所在國家或地區特有的資源和培訓教材資訊，指導他們轉型使用再生能源，並透過與頂尖專家量身打造的培訓來提供輔導。我們還支持再生能源行業協會的創設與發展，供應商可加入這些協會，進而了解當地市場的活動和機會。

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

政府政策和規則可能會成為轉型使用再生能源的一些最主要的障礙。我們勇於發聲，並與其他公司和非政府組織合作，打破政策障礙，實現繁榮的清潔能源市場。我們在各個地區與政策制定者合作，支持具有成本效益、可供公司使用，且來自對當地市場有重大影響、高品質計畫案的再生能源。

在某些情況下，要取得進展，就必須創新。這方面的例子之一是開發中國清潔能源基金，其讓 Apple 和我們的供應商能夠投資清潔能源。另外，我們還投資再生能源解決方案，以補償供應鏈上游的排放，這在中國和日本開發近 500 兆瓦的太陽能和風力計畫案上扮演了關鍵角色。

超過 175 家

供應商承諾採用再生能源生產 Apple 產品

超過 9 吉瓦

的清潔能源為供應商承諾使用的再生能源

超過 2,000 家

能源效率計畫案於 2021 會計年度在超過 100 個供應商廠區進行

Apple 價值觀實際案例 | 我們將全力投注在鋁金屬上

鋁金屬是我們許多產品中使用的關鍵物料，最常出現在賦予 Apple 產品經典形狀和外觀的機身中。由於我們的產品中普遍可見鋁金屬，因此也是我們努力改用回收與再生物料時，優先考慮的 14 種物料之一。這種普遍性，加上碳排放密集的生產過程，也使鋁金屬成為我們低碳設計的重要目標，以努力減少我們的整體碳足跡。

一個多世紀以來，一直是透過碳排放密集的冶煉工藝來生產鋁金屬。但是自 2015 年以來，我們一直在致力於減少鋁金屬使用對碳排放的影響，轉而使用水力發電而不是化石燃料冶煉鋁金屬，也迅速改用碳足跡更小的再生鋁金屬，還可避免與採礦相關的過程產生的碳排放。

我們在鋁金屬方面取得進展的另一個關鍵因素，是與兩家成立合資企業 Elysis 的鋁金屬製造商合作，Elysis 旨在將消除傳統冶煉過程中直接溫室氣體排放的專利技術商業化。Apple 與 Elysis 的創辦人以及加拿大和魁北克政府共同投資，研發這項技術。這項投資有部分挹注在魁北克建造全新的研發廠區，專注於大規模生產商業級初生鋁金屬。

透過我們專心致志的努力與此合作關係，我們已經取得重大進展。2021 年，我們宣布了在產品中使用再生鋁金屬的重大更新。2021 年發布和推出的 iPad 裝置、Apple Watch Series 7 和新款 MacBook Pro，和之前的許多產品一樣，機身均使用 100% 再生鋁金屬製成。

我們投資碳排放較不密集的鋁金屬技術，以及在產品中採用更多再生鋁金屬，這樣的努力結果顯而易見。自 2015 年以來，我們與鋁相關的碳排放減少了 68%，代表我們在實現 2030 年碳中和的目標上取得了重大進展。



進一步了解

如須進一步了解我們的優先原物料，請參閱我們的 [《原物料影響分析檔案》](#)。

請參閱 apple.com/tw/environment 上的《產品環保報告》，進一步了解有關所有現有 Apple 產品中使用的物料。

開創性的水資源管理

潔淨、安全的水資源是全世界的每個人與生態系統所共享的重要共同資源，人人都有權取用。

許多地區的淡水資源日益稀少，因此需要全面透徹地了解供應商的用水情況，才能進行有效的水資源管理。為了收集這些數據，我們調查供應商以了解他們與 Apple 生產相關的用水情形，並將這些資訊結合我們的企業水足跡，以全面了解我們對水資源的總體影響。

我們的供應鏈佔我們總用水量的 99%，其中包括原物料採購和產品製造。許多公司僅關注自身的企業用水，而且供應商用水方面所收集的數據也十分有限，但我們仍相信我們有責任和機會更進一步帶來更大的影響力。因此我們積極透過清潔水項目積極與供應商合作，將供應商廠區內以及他們營運所在社群內外的需求和活動納入考量。

透過我們的清潔水項目解決供應和品質問題

在過去十年中，我們在遍布全球的供應商及其營運所在社群，為水資源再利用和排放品質方面取得了重大進展。我們透過清潔水項目，幫助供應商減少對淡水資源的依賴，進而減少他們對當地水域的影響。達成此目標的其中一項有效方式，是盡可能增加水資源的再利用，減少需要抽取的淡水量和需要處理的廢水量。在 2021 會計年度，參與清潔水項目的供應商將平均再利用率提高到 41%，並節省了 123 億加侖淡水；自 2013 年以來，我們在 10 個國家或地區共節省 503 億加侖的水資源，有助進一步確保全球社群的淡水供應無虞。

除了減少淡水使用外，我們還致力於改善供應商廠區排放的水質，以保護共享水資源的品質。我們的《準則》和《標

準》概述了對廢水排放的嚴格要求，供應商必須遵守這些要求以及所有當地要求。

引領業界走向水資源管理

光是節約用水並不足以維護水資源，因此我們努力向業界推廣水資源管理的概念。保護水資源需要做的不僅僅是節約，還須確保我們的供應鏈能以環保且經濟永續的方式使用水資源，並協助增強社區的恢復能力。

透過我們與國際可持續水管理聯盟 (AWS) 自 2018 年起的合作，我們正在努力提供所需的工具和資源給我們的供應商和更多產業，以更全面地解決用水問題並產生更深遠的影響。AWS 標準是第一個橫跨社會、文化、環境和經濟標準衡量負責任水資源管理的全球化架構。

在 AWS 認證過程中，獨立審查員會評估廠區內外的許多因素，並收集包括當地非政府組織、公務員和社區成員等相關利害關係人的意見。總體而言，AWS 認證嚴格和廣泛的範圍，可確保該廠區的水資源管理行動考慮到當地水域並有利於當地社群。每年有越來越多的供應商支持這種水資源管理方法；自 2018 年以來，已有 17 家供應商廠區完成嚴格流程並獲得 AWS 認證。

我們將繼續向供應商推廣 AWS 方案，並強烈鼓勵供應商取得認證。由於水資源的共享範圍極其廣泛，我們相信我們必須透過使業界更容易獲得水資源管理來做出更多貢獻。為此，我們採取了許多行動，包括在中國召開水資源圓桌會議，以提升對水資源管理重要性和 AWS 認證的意識。我們還在 AWS 中扮演積極的角色，成為第一家擔任

理事會的電子公司，並參與 AWS ICT 的工作小組，與業界合作夥伴分享我們的經驗。為了進一步分享我們的知識和進展，我們舉辦了許多以社群為中心的研討會，定期發布新聞刊物，提供資金來翻譯 AWS 標準並將其轉移到線上平台，且提供一系列適用於各行各業 AWS 標準的培訓影片，並發布在 AWS Tool Hub 上。

擴大影響力

在推動供應鏈環境方案的同時，我們也不斷尋找擴大影響力和加速進展的方法。2021 年，我們與蘇州工業園區管理委員會和泰達生態中心簽署了諒解備忘錄 (MOU)，旨在使蘇州工業園區成為世界上第一個獲得 AWS 認證的工業園區。

在工業園區中營運的 1,700 多家公司中，其中有 11 家是 Apple 供應商。透過這種創新的多方利害關係人合作，Apple 幫助展現群體能力，以更大規模推動水資源管理。根據諒解備忘錄，工業園區目前正展開眾多培訓和推廣以推動提升水資源管理能力，Apple 將支援並促進他們在 2022 會計年度獲得 AWS 認證。

我們升級策略，計畫讓整個工業園區獲得認證，而不是僅是讓個別供應商取得認證，這代表我們在整個產業擴大施行水資源管理的策略向前邁進一大步。

超過 500 億加侖

自 2013 年以來在 10 個國家或地區節省的水資源

17 家

供應商廠區自 2018 年以來獲得國際可持續水管理聯盟認證

方案里程碑

2021 年

- 簽署諒解備忘錄，幫助蘇州工業園區成為世界上第一個透過國際可持續水管理聯盟 (AWS) 獲得認證的工業園區。
- 自 2018 年以來，已有 17 家供應商廠區獲得 AWS 認證

2020 年

- 與 AWS 和 RBA 一同建立 ICT 水資源管理工作小組
- 採用新方法來估算供應鏈上游的用水量

2019 年

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

2018 年

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

2017 年

- 加嚴廢水排放品質標準
- 在《準則》和《標準》中納入雨水管理

2015 年

- 首家供應商獲得清潔水項目認證

2013 年

- 推出清潔水項目

Apple 價值觀實際案例 | 打造 Water Champions

從我們喝的水，到我們吃的食物，再到我們每天接觸的產品，水對我們日常生活的每個環節都至關重要。儘管水很重要，但對於那些能夠獲得清潔、安全的水的人來說，它的重要性往往是無形的，而且很容易被認為理所當然。

水是一種共享的自然資源，管理水資源是一項共同的責任，一個利害關係人的積極行動往往不能抵消另一個利害關係人的消極行動。因此就特定水域的個別影響形成互相了解並參與集體行動，對於確保水資源的長期永續發展至關重要。

當地流域作為提供植物、動物和社區賴以生存的水資源的自然集水區。我們在中國一直與當地組織及國際水資源管理聯盟等非政府組織合作，以促進流域層面的合作，特別是在水資源緊張的地區。為了讓中國當地社區對水資源挑戰和機會有更廣泛的認識，Apple 自 2018 年以來組織了一系列體驗式實地考察，為我們稱為 Water Champions 的利害關係人多元群體提供學習體驗。此群體包括 Apple 員工、供應商、非政府組織，和其他在中國營運的科技公司。自成立以來，代表 20 個供應商廠區的 52 名參與者參加了 Water Champions 實地考察。

千島湖

2021 年 5 月，我們在中國浙江省的千島湖進行了第一次 Water Champions 實地考察。來自 Apple 和其他六家公司的 16 名參與者參加了為期兩天、與 AWS 和大自然保護協會合作、以污染防治和水資源保護為重點的實地考察。千島湖地處太湖流域，與上海和浙江的 Apple 供應商近在咫尺。

這次實地考察的重點是水資源管理的基礎知識，包括關於集水區在當地供水和服務中重要作用的教育，以及企業水資源管理在預防污染中的作用。

萬綠湖

2021 年 12 月，我們舉辦了年度第二次、專為在中國廣東省營運的 Apple 供應商設計的 Water Champions 實地考察。代表六家 Apple 供應商的 12 名參與者參加了為期三天的互動式體驗。

在實地考察過程中，參與者參觀了該地區的主要水資源萬綠湖以及周邊社區，以更了解當地的水資源以及工廠可能對其產生的潛在影響。

我們與 AWS 及當地非政府組織合作，為供應商設計體驗，包括將他們直接關聯到受其企業中的水資源決策影響最大的地點和社區的活動。其中包括前往當地村莊，與在萬綠湖周邊地區生活和工作的當地社區成員和非政府組織會面，了解他們的故事、疑慮以及他們自己如何管理當地資源。

參與者還參觀了一家生活廢水處理廠，使用天然的解決方案來展示改善水質的創新方法，以及一家生產瓶裝山泉水的當地工廠，以了解其他行業如何管理用水和實現水資源管理。

「[獲得]對清潔水源永續保護的深入認識，不僅需要良好的生態系統，還需要政府、企業和社會組織的共同參與。Apple 提倡[企業應]不僅要關注自己工廠內部的水資源管理，還要關注整個流域的永續水資源問題。」



在獲得零廢棄物認證廠區的最終組裝，美國

零廢棄物思維

對於 Apple 而言，零廢棄物不只是一個目標、方案或認證，而是一種思維。我們認為我們有責任在產品生命週期的每個階段消除廢棄物，從設計到製造，一直到產品生命週期結束時的回收。

我們著眼於業務的每一個部分，尋找事半功倍的機會，我們仍然專注於應用這種零廢棄物的思維，更有效利用最終用於我們產品，以及用於製造它們的原物料。這項工作不僅對環境有益，而且透過終止對掩埋場的依賴，我們還為保護供應商營運所在的當地社區做出了貢獻。

iPhone、iPad、Mac、Apple Watch、Apple TV、AirPods、HomePod mini 及 Beats 的所有最終組裝廠區，皆保持廢棄物零填埋的績效表現。在 2021 會計年度，參與零廢棄物方案的供應商轉化了 49.1 萬公噸免於填埋的廢棄物；總計自 2015 年以來，總量已達 201 萬公噸之多。在 2021 會計年度，參與這項工作的供應商 廠區在 12 個國家或地區增加了 55 個，達到 215 個廠區，這得益於 大宗物資供應商的顯著擴張，包括製造機身、印刷電路板、相機和包裝的廠區。

為零廢棄物基礎設施開創新市場

UL 2799 廢棄物零填埋認證標準要求至少 90% 的廢棄物轉化不透過廢物能源化的方式完成。自 2015 年以來，有 105 個供應商廠區實現了這個目標，並且每年都有越來越多的供應商廠區達到此一里程碑。

隨著我們繼續擴大零廢棄物方案的範圍，我們發現還需要幫助擴大當地零廢棄物和回收基礎設施的可用性，這對於供應商成為零廢棄物廠區的能力至關重要。

例如，在越南，由於缺乏回收和廢棄物轉製能源基礎設施，多達 85% 的固體廢棄物進入掩埋場。2020 年，我們協助越南的一家供應商，成為該國第一個獲得零廢棄物認證的廠區。他們能夠透過考慮及早準備生產 Apple 產品的流程和資源來實現這一目標。透過與現有的廢棄物解決方案供應商密切合作並幫助他們擴展業務，我們能夠繼續擴展我們的方案，同時幫助擴展可用的基礎設施和支援。

要在整個供應鏈中推動零廢棄物相關措施，通常需要建立創新的解決方案來應對廢棄物轉化和回收挑戰。2017 年，我們開始與第三方資源回收處理商合作，從中國的最終組裝供應商那裡收集使用過的塑膠托盤，以便將它們清洗乾淨並運回供應商進行再利用。這個流程幫助我們的供應商減少使用 5,084 公噸用於組件托盤的塑膠物料。以這個方案的成功為基礎，我們幫助中國的回收合作夥伴將業務擴展到越南，提供了以前無法使用的回收基礎設施，不僅支援我們在該地區的供應商實現零廢棄物目標，而且幫其他製造商創造了新的市場。

透過創新的評估模型擴大零廢棄物方案

自 2015 年以來，我們一直與 UL 合作，推動在整個供應鏈中採用零廢棄物標準和認證。我們選擇 UL2799 作為我們的零廢棄物標準，因為它是最嚴格的製造標準，涵蓋廠區中包括辦公室和餐飲部廢棄物，以及有害廢棄物的所有廢棄物流。

06

環境

一般而言，為了獲得認證，UL 會直接驗證每個廠區的零廢棄物績效表現，這需要文件審查和現場驗證。雖然這種模式教了我們很多關於如何讓供應商準備周全以進行認證的知識，但是現有的流程有時也對方案的快速擴展提出了挑戰。

2021 年，我們與 UL 合作開發業界首個供應鏈零廢棄物管理系統保證方案。這個保證方案旨在在系統層面而非個人層面驗證公司的廢棄物方案，進而能在供應商的業務中更快地採用零廢棄物的相關措施。

在我們將繼續與各個廠區密切合作並對其進行監控的同時，這個新的保證流程極可能顯著加快在 Apple 供應鏈中採用 UL 最嚴格的零廢棄物標準，並為各行各業的公司在加速自己的零廢棄物方案時提供新模式。

超過 200 公噸

廢棄物自 2015 年以來被轉化後免於填埋

105 家

供應商廠區已獲得 UL 零廢棄物認證

5,084 公噸

的塑膠物料透過回收製造過程中使用的塑膠托盤得以減少

方案里程碑

2021 年

- 與 UL 合作開發業界首個供應鏈零廢棄物管理系統保證方案
- 自 2015 年以來轉化了超過 200 萬公噸免於填埋的廢棄物

2020 年

- 越南首個零廢棄物認證廠區
- Beats 最終組裝廠區獲得 UL 零廢棄物認證
- 100% 既有的最終組裝廠區取得 UL 零廢棄物認證

2019 年

- Apple TV 最終組裝供應商廠區獲得 UL 零廢棄物認證

2018 年

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

2017 年

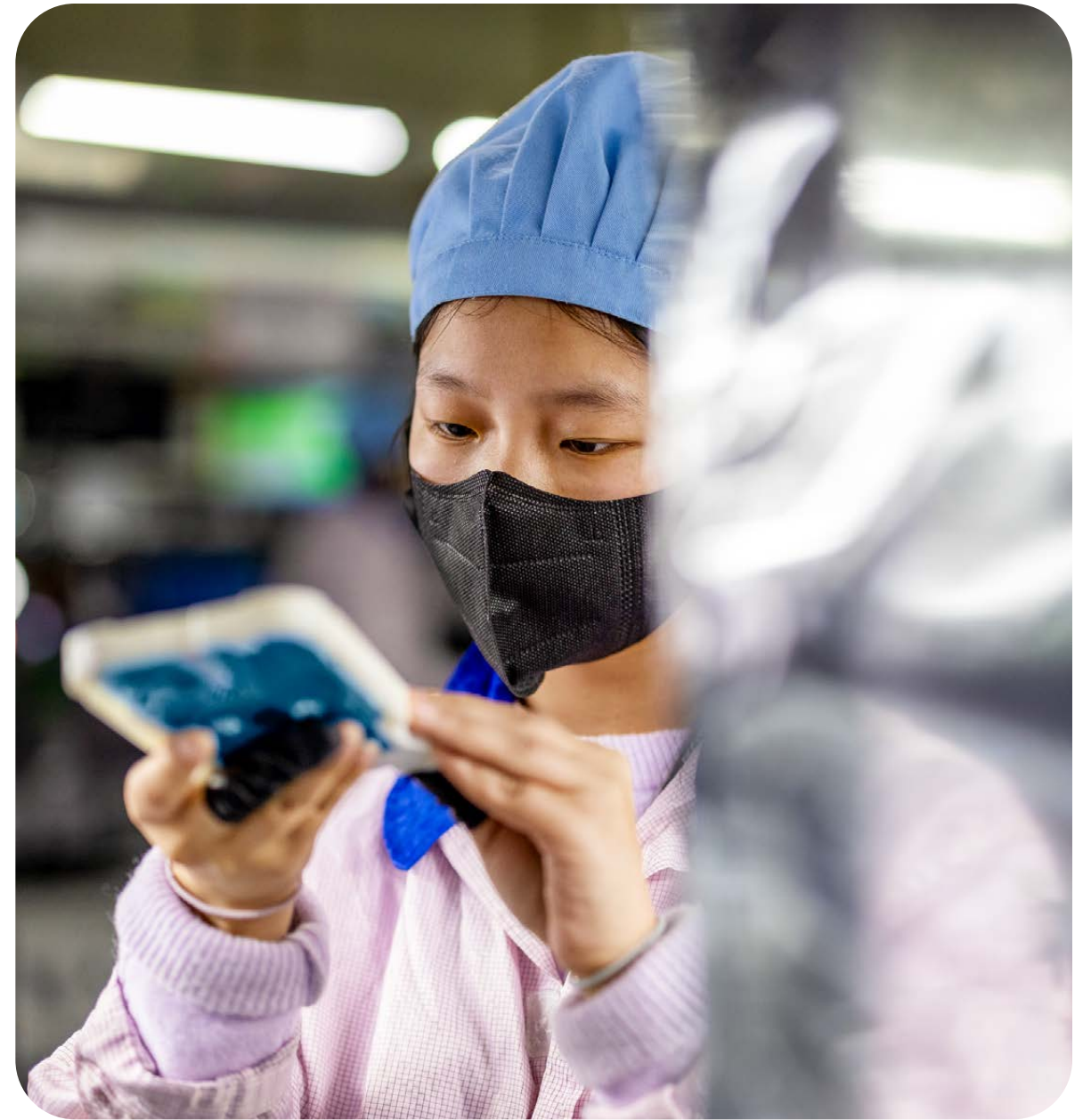
- 印度首次 UL 零廢棄物認證

2016 年

- 中國所有最終組裝廠區都獲得 UL 的 100% 零廢棄物認證

2015 年

- 啟動零廢棄物方案
- 中國首個最終組裝廠區獲得 UL 零廢棄物認證



由上至下：
最終組裝，越南；最終組裝，中國；維修中心，美國；最終組裝，愛爾蘭；最終組裝，印度

07 供應商表現與發展

2021 會計年度的供應商表現

我們要求供應商謹守最高標準的勞動人權、健康與安全，以及環境管理，我們每年都會透過嚴格的第三方評估，來評估他們是否符合這些標準。在持續的接觸參與之外，這些評估提供了一個了解供應商表現的重要途徑，也有助我們給予必要的支援，以推動整個供應鏈的不斷進化。

2021 會計年度的供應商表現

評估，也稱為審查，是我們用來衡量是否符合我們要求的方法之一。在供應商廠區現場執行的評估僅能得知供應商某個時段的表現。然而，在結合與供應商團隊的定期交流、強制性報告，以及直接聆聽數十萬供應商員工關於他們職場體驗的意見後，我們嚴格的供應商評估就能清楚衡量供應商恪守《準則》和《標準》方面的表現。

在 2021 年報告期間，共計於 52 個國家或地區進行了 1,117 次獨立的第三方評估，包括 886 次《Apple 供應商行為準則》評估，以及 291 次冶煉廠與精煉廠評估*。自 2007 年以來，Apple 管理的評估共涵蓋了 Apple 直接製造支出的 94%。每年我們還會進行突擊評估與突擊巡視，以回應員工的申訴和指控，或是根據預測分析驗證供應商廠區的風險。在 2021 會計年度，在未事先通知的情況下造訪供應商廠區，進行了 211 次突擊評估和調查。

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

除了第三方的《Apple 供應商行為準則》評估外，我們還要求許多供應商也接受負責任商業聯盟 (RBA) 的驗證評估計畫 (VAP)，進行這項業界廣泛使用的全廠區第三方評估。在 2021 會計年度，共計在 Apple 供應商廠區完成 99 次 RBA VAP 評估。

我們供應鏈的評估表現，依評估類別

勞動人權

91

健康與安全

95

環境

95



進一步了解

如須進一步了解我們的評估流程及能力培育方案，可參閱：

[我們如何與供應商合作。](#)

*Apple 根據美國證券交易委員會 (SEC) 的要求，報告一年的冶煉廠與精煉廠評估。請前往 <https://www.apple.com/tw/supplier-responsibility/>，查看年度《衝突礦產報告》。

要求供應商保持我們的高標準

除了定期在供應商廠區中派駐 Apple 團隊外，我們還與獨立的第三方審查員合作，針對供應商在維護我們嚴格標準方面的表現進行嚴格評估。

採取矯正預防行動

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

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

嚴禁報復行為

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

《Apple 供應商行為準則》評估中包含的活動



與管理人員進行訪談

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



大規模文件審核

我們會徹底審核員工紀錄、薪資資訊、合約和政策文件。



與員工進行訪談

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



廠區逐步檢查

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

重大違規

雖然供應商必須導正和驗證任何不合規情況，重大違規是最嚴重違反《Apple 供應商行為準則》的行為，在 2021 會計年度，我們發現了 11 起重大違規情事，其中包含 2 起抵債勞工違規，以及 9 起工時或勞工資料虛偽、造假*。

這兩起抵債勞工重大違規情事發生在台灣同一個供應商的兩個獨立廠區中。審查員發現外籍約聘員工支付了招聘

費用，這是 Apple 在我們任何營運範圍內都嚴格禁止的做法，即使當地法律允許也不得收取此費用。每當發現外籍約聘員工支付了任何招聘費用，我們都會要求供應商立即向員工退還全額費用，並且透過第三方審查員確認這筆退款。我們也一如既往與供應商合作，加強供應商的管理系統和實務做法，以防止問題再次發生。

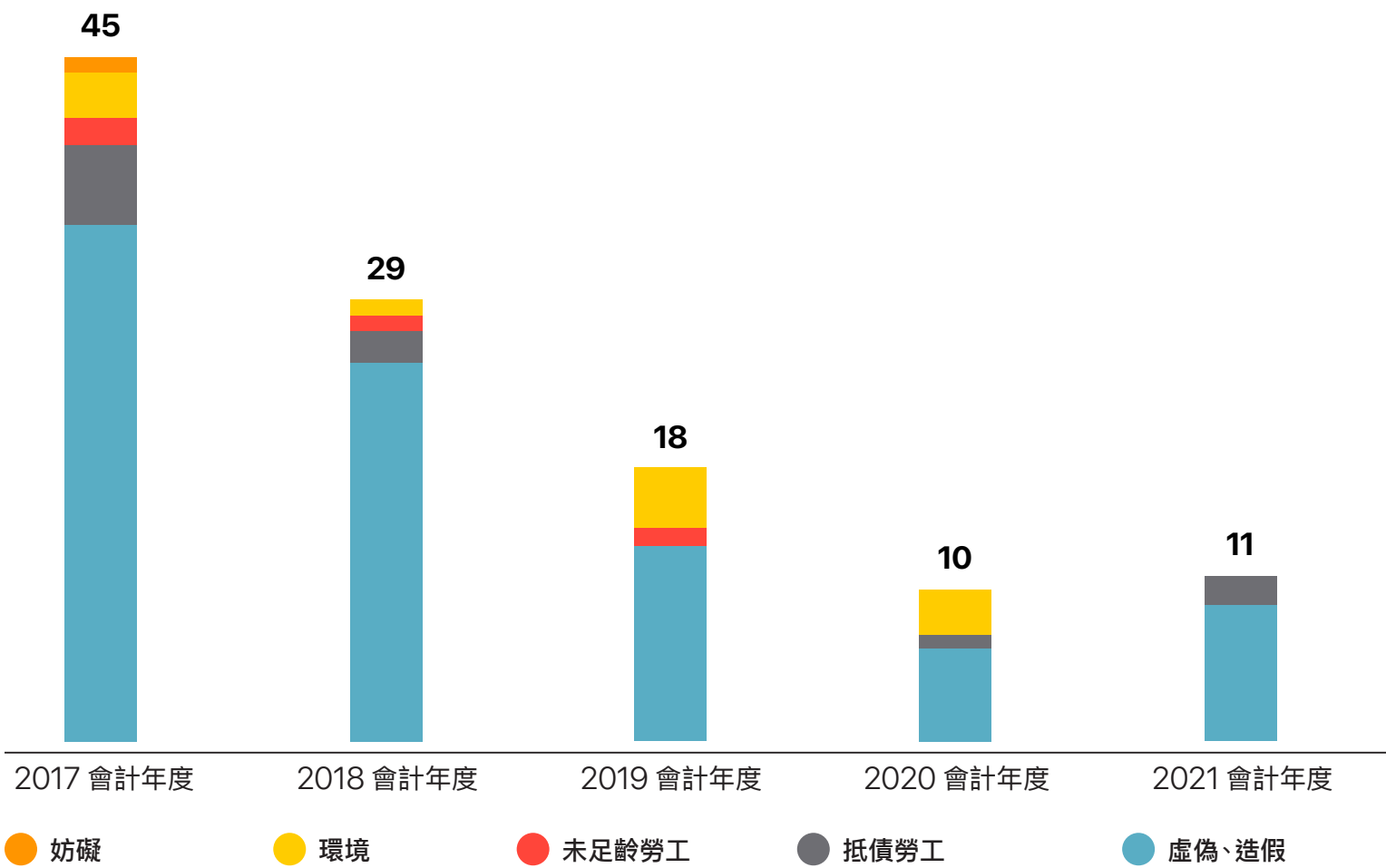
在九起工時或勞工資料虛偽、造假事件中，供應商為了隱藏超時加班和/或缺少每週休息日，被發現向 Apple 提供

了偽造記錄，表明完全符合我們的工時要求，包括將工作時間限制為每週不超過 60 小時，以及連續 6 個工作日。還有兩次供應商偽造記錄以隱藏未遵守我們對學生和實習生工作要求的情況。

涉及每一起事件的供應商都立即被列入觀察名單，並通知其執行長。我們會徹底審查供應商的道德政策和管理制度，以找出問題的根本原因；要求供應商必須接受額外評估，以確保改正後的政策確實實施，防止未來再次發生違

規情事。我們還要求供應商修正所有紀錄，以反映確實的工作時數。

近年來的重大違規數量



*在往年的進度報告中，Apple 供應商表現是根據歷年報告的年度碳排放量數據所得。



進一步了解

如須進一步了解重大違規和我們的改正行動流程，可參閱：
[我們如何與供應商合作。](#)

透過能力培育提升供應商表現

我們不斷為我們自己與供應商提高標準。這包括與供應商合作，確保他們擁有持續改進表現所需的各種工具和資源。Apple 的專家們透過能力培育為供應商團隊提供支援，協助他們改進管理系統，以解決緊急問題並防止問題再次發生。

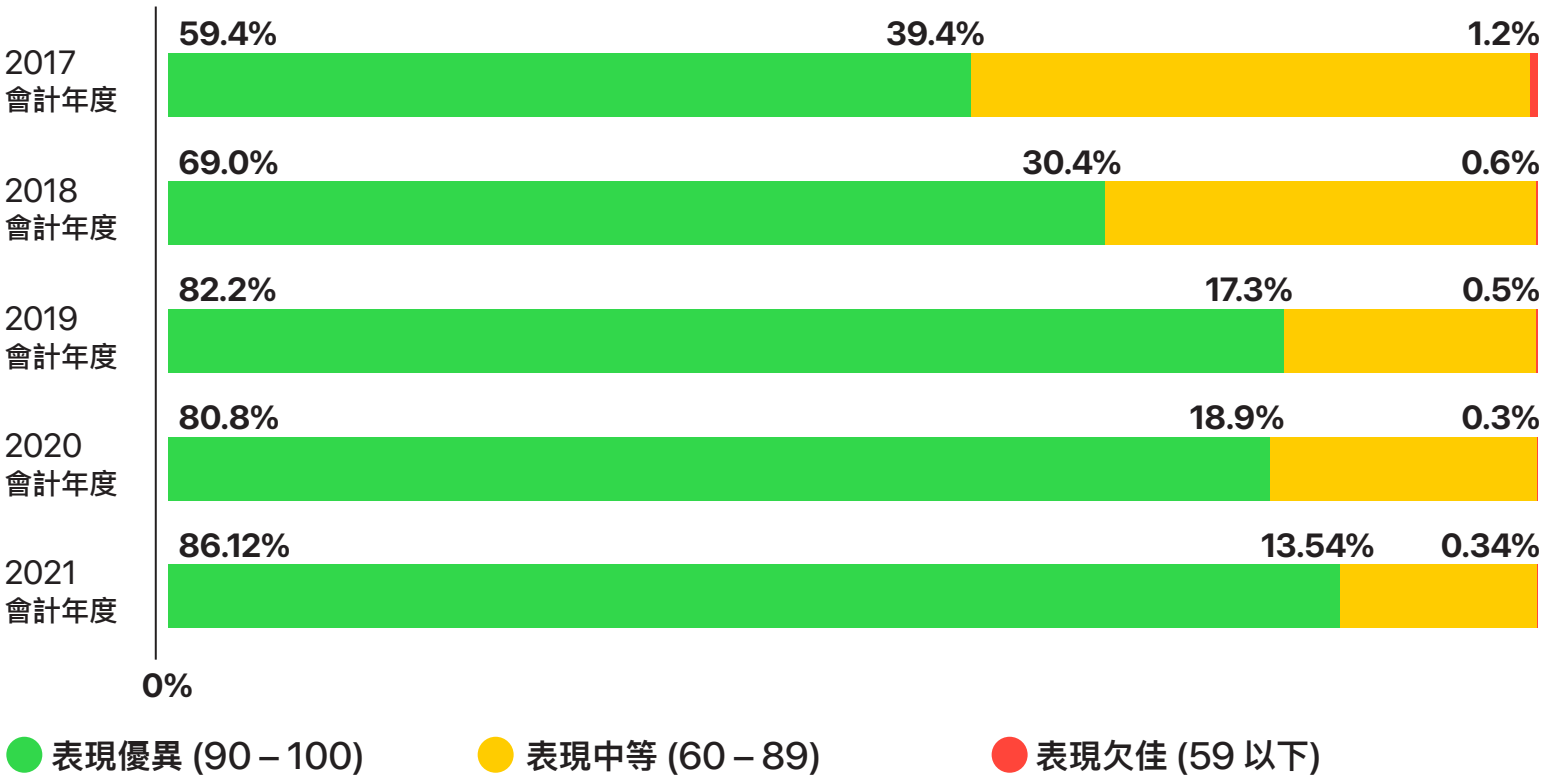
根據供應商的綜合評分，我們將供應商的表現分為欠佳、中等和優異三種類別。這些類別用來衡量在供應商的評估中發現問題的頻率和嚴重程度。

透過持續互動與能力培養，我們持續推動供應商改進。在 2021 會計年度，約有 86% 的供應商被評定為表現優異，14% 為表現中等，不到 1% 為表現欠佳*。

我們帶動供應商提升能力和表現的方法之一，是要求遵守我們的工時標準。我們將評估工時列為評估的一部分，並

視需要實施矯正預防行動計畫。此外，近 10 年來，我們每週監測超過 150 萬工人的工時，並透過重點審查驗證工時報告。在 2021 會計年度，95% 的供應商達到了我們的工時要求，比前一年增加了 2%。

供應商年度表現



*在往年的進度報告中，Apple 供應商表現是根據歷年報告的年度碳排放量數據所得。



進一步了解

請參閱《我們如何與供應商合作》，進一步了解如何定義這些類別。



08 | 其他資源

其他資源

與《聯合國工商企業與人權指導原則》保持一致

除了本報告外，Apple 還發布了年度資料揭露和報告，就各項業務與全球供應鏈的種種工作，提供公開透明的資訊。

其他資源

除了這份年度進度報告外，Apple 也會發布年度政策更新事項、公開報告和資料揭露。以下是相關公開資料的指南。

《Apple 供應商行為準則》和《Apple 供應商責任標準》

《Apple 供應商行為準則》概述了 Apple 對供應商在落實勞動人權、健康與安全、環境保護、道德以及管理措施等的要求；《Apple 供應商責任標準》則進一步說明 Apple 的其他各項要求。Apple 供應商必須達到《標準》的各項指標，才符合《Apple 供應商行為準則》的要求。

供應商《準則》和《標準》

Apple 的人權政策

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

人權政策

《我們如何與供應商合作》

《我們如何與供應商合作》介紹我們與供應商互動並確保遵守《準則》和《標準》的全面方式。

《我們如何與供應商合作》

企業環境健康與安全政策

Apple 承諾保護員工、顧客以及我們在全球各地營運社區的環境、健康及安全。

政策相關內容包含在《環境進度報告》中，可於 apple.com/tw/environment 上查閱

Apple 環境、社會和治理 (ESG) 報告

我們的 ESG 報告揭露了我們在堅持長期承諾推動環境、社會和治理 (ESG) 措施方面取得的進展。

Apple 的《環境、社會和治理報告》可於 investor.apple.com 上查閱

《環境進度報告》

我們每年都會以詳盡的資訊發布報告，說明我們所做的環境守護、量測整體環境足跡的方式，以及過去一年所取得的進展。

Apple 的《環境進度報告》可於 apple.com/tw/environment 上查閱

《產品環保報告》

當 Apple 推出主要產品時，會同時發布《產品環保報告》，提供與該產品整個生命週期影響相關的環保資訊。

《產品環保報告》可於 apple.com/tw/environment 上查閱

《原物料影響分析檔案》

這份文件詳述我們如何根據環境、社會與供應等影響，對產品中的原物料排列優先處理順序。優先處理原物料列表說明了我們將最先過渡至回收或再生材料的物料，有助推動我們達成在產品中使用 100% 回收或再生物料的目標。

《原物料影響分析檔案》

《供應商名單》

《供應商名單》列出了參與產品製造的 Apple 供應商，佔 Apple 總支出中的 98% 或更多。

《供應商名單》

《衝突礦產報告》

《衝突礦產報告》是我們根據《Dodd–Frank 法案》第 1502 條規定，向美國證券交易委員會提交自 DRC 與毗鄰國家或地區採購錫、鎢、鉭、鋰和金等礦產的相關資訊報告。

《衝突礦產報告》

《冶煉廠與精煉廠名單》

《冶煉廠與精煉廠名單》中包括了我們供應鏈中的錫、鎢、鉭、金、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠。

《冶煉廠與精煉廠名單》

《打擊人口販賣及奴役行為的努力》

這份報告符合《2010 年加州供應鏈透明度法案》、《2015 年英國現代奴役法案》和《2018 年澳洲聯邦現代奴役法案》所規定的資訊披露要求。

《打擊人口販賣及奴役行為的努力》

與《聯合國工商企業與人權指導原則》保持一致

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

政策承諾

我們堅決承諾，致力於遵照聯合國《國際人權法典》(International Bill of Human Rights) 和《國際勞工組織關於工作基本原則與權利宣言》(International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 的規定，在業務營運中尊重國際公認的人權。我們依據《聯合國工商企業與人權指導原則》進行人權盡職調查，識別並努力降低風險。我們也尋求補救糾正不良影響、追蹤及衡量進度，並報告結果。為了與《聯合國指導原則》一致，我們會在國家法律和國際人權標準有出入時，遵循更高的標準；若兩者衝突，我們既會尊重國家法律，同時力求尊重國際公認的人權原則。Apple 的人權政策概述我們如何對待公司相關的所有人，包括顧客、Apple 員工、業務合作夥伴，以及供應鏈每個環節的工作人員。我們的董事會已代表 Apple 採納這項政策，並負責監督及定期審查政策內容。Apple 資深副總裁兼法律總顧問將會監督 Apple 這項政策的實施情況，並向董事會及其成員報告我們的進展，以及在盡職調查過程中所發現的重大問題。

深植尊重人權的理念

Apple 董事會會負責監督執行長和其他資深管理階層的日常工作，以確保 Apple 的營運方式恰當且合乎道德。許多跨職能團隊負責進行人權盡職調查，包括但不限於法律和全球安全、商業行為，以及環境和供應鏈創新 (ESCI)。Apple 的 ESCI 團隊隸屬於 Apple 的全球營運組織 (World Wide Operations)，負責協調 Apple 整個供應鏈與人權相關的活動。

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

為衡量我們遵守人權標準的能力，其中一種方式是根據 Apple 的《準則》和《標準》來評估供應商，藉此在勞動人權、健康與安全、環境、道德和管理系統方面推動改進。要維持安全、健康且充滿尊重的職場環境，員工必須知道並能夠行使他們的權利。因此，我們要求所有供應商對其員工提供有關自身權益的培訓。供應商員工須參加新員工入職培訓課程，內容涵蓋國際勞工標準、當地勞動法，以及《準則》與《標準》要求的勞動人權保護等。培訓主題包括工時與加班政策、申訴機制與熱線、我們對於報復行為的零容忍政策，以及職業健康與安全標準。透過我們的負責任採購方案，我們更深入供應鏈，與合作夥伴一同提升職場權益意識。

識別主要的人權風險

首先，我們要識別全球供應鏈中的風險，然後透過改進政策和策略，並提升與供應商攜手合作的能力來消除風險。我們在識別、減少、防止及補救人權風險方面所做的努力，符合 UNGPs 中規定的工商企業與人權盡職調查程序。首先，我們透過健全的評估流程，並參與行業級別的第三方審查，識別主要的人權風險。Apple 會根據多項因素挑選評估的供應商，包括過往審查表現、製造程序風險和計畫支出項目。

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

除了我們自己的內部監控之外，識別潛在風險的報告也來自民間社會組織、新聞媒體、供應鏈員工或供應鏈社區中的人員、當地舉報機制及第三方熱線，以及透過我們直接向所有供應商員工、Apple 員工和一般大眾提供的匯報機制。這些報告可以採用任何語言，並可匿名提供給我們。

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

- 歧視
- 結社自由與勞資談判
- 非自願勞工與人口販賣
- 未足齡勞工

管理主要人權問題

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

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

評估影響、整合調查結果並採取行動

我們會根據《準則》和《標準》評估供應商的表現，藉此在勞動人權、健康與安全、環境、道德和管理系統方面推動改進。評估是一項會花費數天時間的全面性流程，需要在供應商廠區進行現場檢查、審查文件，並完成員工和管理人員訪談。我們會根據 500 多項標準評估供應商、驗證合規性，並確認需要改進的地方。每一家接受評估的廠區會在三項評估類別（勞動人權、健康與安全，以及環境）中，以 100 分滿分制的標準進行評分，三項類別得分的平均值就是該廠區的年度綜合評分。若要取得進展，必須採行強大有效的作業程序來確保供應商善盡職責，一旦發現違規行為時確認其能立即處理，並驗證是否落實改進。我們將這些程序稱為矯正預防行動計畫和改正行動驗證。

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

我們透過改進政策和策略，並與供應商合作進行能力培育，以識別並降低供應鏈中的風險。我們會報告違反我們要求的重大違規情事，並將調查結果和經驗納入 Apple《準則》和《標準》的年度更新中。

追蹤進度

我們會追蹤及衡量各領域的表現，並應用經驗來不斷改進。我們以多種方式公開報告我們的表現，包括我們的年度進度報告、我們企業和供應鏈對《打擊人口販賣及奴役行為的努力》的聲明，以及《衝突礦料揭露》。此外，我們還會在此年度進度報告中報告《準則》違規指標。

利害關係人交流

Apple 致力於與我們供應鏈之外的利害關係人合作，以推動整個業界的革新。為此，我們會與行業協會、民間社會組織、學者、聯合國機構和政府交流，以分享我們的進展

並推廣最佳實務。我們也會定期召開利害關係人圓桌會議和專家小組會議，從不同角度學習，並尋求關於我們方案的重要回饋意見。

2021 年，我們推出數位平台，以供應商員工的母語直接向他們提供強化培訓。新平台有助於識別員工在勞動法規和職場要求上知識程度的落差，並據此調整使用者體驗，以協助確保更充分理解教材。我們與供應商員工進行焦點團體訪談，並根據他們的需求修訂內容，藉此提升效率與參與意願。我們將在 2022 年對更多供應商廠區擴大實施這項培訓。

我們也持續與 SCORE Academy 合作，該組織在全球各大供應鏈提供出色的勞務支援，我們以 ILO 開發的培訓課程做為基礎，成功推出了 SCORE 方案。該方案目前已在中國的供應商廠區實行，讓管理階層和供應商員工代表有機會針對 EHS 風險、工作場所對話、生產力，以及防止職場騷擾等問題合作提出解決方案。

補救流程範例

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

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

我們對於勞工招聘費用的補救程序是要求直接補救，供應商須向員工退還僱用過程中所支付的任何費用。如發現任何招聘費用情事，我們會通知其執行長，將該供應商列入觀察名單，並要求他們提交退款計畫供 Apple 核准。一旦核准後，供應商將直接退還員工所有已支付的費用，並由第三方審查員確認退款狀況。自 2008 年以來，我們的供應商已退還 3,320 萬美元的招聘費用給 37,322 名員工。

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

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

過去十年來，與年齡相關的違規事件明顯降低，可見我們的努力在這方面獲得重大進展。



零組件製造・美國

追求更好，持續不懈。

持續進步，是 Apple 的核心思想。我們在全球供應鏈中貫徹最高標準，也不例外。

我們相信企業不但可以，更應該成為讓世界更加美好的一股創新動力。

為了體現這樣的理念，我們在業務所及之處堅守我們的價值觀；我們更與他人分享所學經驗，讓每個人都能加速進步。

我們努力，持續不懈。



供應商員工未佩戴口罩的照片皆於 COVID-19 疫情前拍攝。

© 2022 Apple Inc. 保留一切權利。Apple 和 Apple 標誌是 Apple Inc. 在美國及其他國家和地區註冊的商標。此處提及的其他產品和公司名稱可能為其所屬公司的商標。