



供应链中的 人与环境

2025 年度进展报告



铝回收, 中国大陆



组件制造, 中国大陆



供应商太阳能阵列, 德国



机器人科学培训, 印度



组件制造, 印度



物流和维修, 美国



零售陈列装置制造, 美国



半导体制造, 美国



iPad 组装, 越南



材料回收, 美国



由 Apple iPhone 拆解机器人 Daisy 回收的材料, 美国



残障人士职业教育, 中国大陆



Apple Watch 组装, 越南



1. 在整个供应链中践行 Apple 价值观 →

2. 我们如何与供应商合作 →

3. 人权是基础 →

4. 我们如何推动高标准 →

5. 供应商问责制和对权利人进行补救 →

6. 补充资源 →

7. 尾注 →



一封来自 Sabih Khan 的信

近二十年前,我们推出了《Apple 供应商行为准则》,从那时起,我们不断提高标准,推动全球供应链及各行业迈向更高水平。

我们投入到产品中的创新精神同样激励着我们为供应链中的人员投资,并保护我们共同的地球家园。我们通过营造安全健康的工作环境,维护劳动权益和人权,并积极应对气候变化的紧迫挑战,将我们的价值观付诸行动。

我们与全球供应链中的数千家企业合作推进这项工作。面对瞬息万变的发展格局,我们之间的合作变得愈发重要,而且我们携手推动的进展让我们对未来充满信心。

过去一年来,随着我们与美国乃至全球众多创新企业展开合作,并持续拓展供应商员工支持计划,我们的供应链不断发展壮大。仅在 2024 年,就有超过 250 万名供应商员工参加了有关职场权利的培训,我们的健康教育计划也在持续助力供应链中的人员关注自身健康和福祉。我们还与 130 多万名供应商员工进行了交流,直接了解他们的工作场所体验,并利用这些反馈评估工作进展、提升标准,要求供应商承担责任,迅速全面地解决出现的问题。

对于 Apple 来说,推进这些标准对于保护员工的权益和提高透明度至关重要。每一天,我们都在构建这样一个供应链:不仅维护员工的尊严和权利,还帮助他们学习新技能、融入群体并在工作中取得进步。

通过 5000 万美元的供应商员工发展基金,我们投资于各类项目,提高员工对工作场所权利的认知,为供应链中的人员提供学习专业和技术技能的机会,助力他们探索新的职业道路。自 2008 年以来,我们的教育计划已惠及 800 多万人,并且每年都在不断拓展覆盖范围。

我们还在继续推进保护地球的工作,努力实现到 2030 年使整个碳足迹实现碳中和的目标。其中关键的一部分是我们开创性的工作,即有朝一日在生产产品时不再消耗地球资源。

这一年对我们的回收工作而言是具有里程碑意义的一年。我们行业领先的创新成果为在电池、磁铁和电路板中加速使用关键循环利用材料开辟了新途径。这意味着我们在实现目标的道路上稳步迈进:到今年年底,在所有 Apple 设计的电池中使用 100% 再生钴,在磁铁中使用 100% 再生稀土元素,在所有 Apple 设计的印刷电路板中使用 100% 再生锡焊料和镀金材料。

我们为取得的快速进展感到自豪,并将继续要求供应商以负责任的方式采购用于生产我们产品的所有材料,无论是原材料还是循环利用材料。

这项工作需要我们坚定不移地迎接前所未有的挑战。在整个过程中,我们将继续分享经验,鼓励供应链之外的行业也做出积极改变。

在 Apple,我们一如既往地致力于在全球供应链所及之处推动进步,以价值观为导向应对每一项挑战。在此,感谢所有供应商和合作伙伴,感谢你们为改善世界各地人们的生活和社区所付出的努力。

– Sabih Khan



Sabih 负责 Apple 全球供应链,其中包括环境和供应链创新团队。



数据要点：供应链进展



劳动权益与人权

3000 多万

自 2008 年以来, 有 3000 多万名供应商员工接受了有关工作场所权利的培训, 其中 2024 年培训人数超过 250 万

超过 130 万

2024 年开展的与工作场所体验相关的活动覆盖了超过 130 万供应商员工, 其中有超过 563,000 人参与了问卷调查, 超过 74,000 人在供应商评估的过程中接受了访谈, 关于申诉渠道的宣传活动则覆盖了超过 665,000 名员工

超 140 万

自 2019 年以来, 已有超过 140 万名供应商员工接受了负责任劳务招聘尽职调查培训

超 3,450 万美元

自 2008 年以来, 由于 Apple 发布零收费政策, 供应商向 37,700 多名员工返还的招聘费用金额

超 140 万

每周审核 140 多万名供应商员工的工作时间, 以核实是否符合我们的标准

95+

Apple 支持的人权和环境保护人士和组织数



卫生、安全与教育

超过 580 万

自 2017 年以来, 我们的卫生与健康教育计划所惠及的供应商工人数超过 580 万

800 多家

自 2024 年以来, 800 多家供应商工厂参加了我们的提高版的设备安全培训

800 多万

自 2008 年以来, 800 多万名供应商员工参加过技术培训、职业发展和自我提升课程

超过 1.8 万

自 2022 年以来, 超过 1.8 万名供应商员工参与了残障人士职业教育计划

超过 34 万

自 2017 年以来, 参加 Apple Swift 编程计划的人数超过 34 万人; 2024 年供应商员工在 App Store 上开发和推出了 6 款 app



供应链问责制

50 多个

在 50 多个国家和地区开展了评估

893

在 2024 年报告期, 我们进行了 893 次独立的第三方供应商评估, 并对冶炼厂和精炼厂进行了 262 次评估¹

有关 2024 年评估结果的信息, 请参见[第 45 页](#)。

100%

在 2024 日历年, 100% 的钴和锂 (电池所含的关键材料) 冶炼厂和精炼厂通过第三方审计进行评估, 标志着钴加工厂连续九年 100% 参与, 锂加工厂连续五年 100% 参与

100%

100% 的锡、钽、钨、金 (“3TG”) 冶炼厂和精炼厂连续 10 年参加了第三方评估

112

通过第三方审计评估了 112 家回收供应商设施是否符合我们的标准

125

在 125 家新供应商工厂或扩建工厂进入我们的供应链之前, 对其进行了劳工、人权和环境风险评估

25

自 2009 年以来, 已有 25 家制造供应商工厂以及 203 家 3TG、17 家钴和 9 家锂冶炼厂和精炼厂因未达到我们的标准, 被我们从供应链中剔除²



环境

近 18

2024 年, Apple 供应商采购了近 18 千兆瓦的可再生能源

24%

按重量计算, 我们产品中使用的材料有 24% 为回收或可再生材料³

逾 250

参与我们清洁水项目的逾250家供应商平均水回用率至少达到40%, 针对我们 2030 的目标取得了超前的进展

超过 230

超过 230 家供应商工厂获得了 UL Solutions (一家领先的制造业认证机构) 的废弃物零填埋认证, 15 个国家和地区的 480 多家供应商工厂参与了我们的废弃物零填埋计划⁴



1.在整个供应链中践行 Apple 价值观

我们以 Apple 价值观为导向。这意味着, Apple 秉持以人为本的原则,履行承诺,尊重我们所接触的每个人的人权,包括帮助我们制造产品的人员和我们供应商所在社区的居民。我们将 Apple 价值观融入到了我们所做的每一项决策中,包括我们选择合作的供应商、我们为产品选择的材料,以及用于制造产品的工艺和设备。我们对自己和供应商都设定了同样高的标准,努力在业务所及之处践行我们的价值观。







Apple 供应商员工发展基金

来自 50 多个国家和地区的数百万人,每天都在贡献着他们的才华和技能,助力我们打造世界上最出色的产品。我们希望,参与到全球供应链中的人员及其所在社区,都能因此而变得更好。

我们设立了 5000 万美元的 Apple 供应商员工发展基金 (“SEDF”),旨在进一步优化并扩大投资,支持那些为供应链中的人员提供服务和机会的计划。通过 SEDF, Apple 承诺:

- 赋能供应商员工,与我们携手持续提升相关标准和计划,确保供应链中的每一个人都能享有尊严,权利得到尊重
- 打造安全、健康、包容的工作场所,让供应链创造的职业机会人人可得
- 为供应商员工创造获取培训、教育的机会,助力他们在个人生活和职业生涯中蓬勃发展

为履行这些承诺,并在已运作 15 年以上的计划基础上进一步拓展,我们与战略合作伙伴及专家携手,为供应链中的人员和社区带来积极影响。这些计划涵盖范围广泛,从扩大权利意识培训、搭建工人心声平台,到开展技术、职业和健康教育计划,以及增强社区适应能力的项目等等,不一而足。通过所有这些计划和合作,世界各地数百万人得以勇敢分享职场体验、相互交流,并学习解锁新机会的技能。

聚焦劳动权益与人权

安全、健康、相互尊重的工作场所,始于员工对自身权利的了解,以及在权利受到侵犯时知道如何勇敢发声。通过 SEDF,我们正凭借供应链的广度与规模优势,推动供应链内外工作场所的积极变革。

增强权利意识

2024 年,我们继续投入技术力量,使供应链中的工人权利培训信息量更大、更易获取,且交付更高效。我们要求供应商对所有员工进行工作场所权利培训。借助通过 SEDF 提供的平台,供应链中的人员获得了更一致、更有影响力的学习体验。仅在 2024 年,就有 250 万工人通过这些平台接受了工作场所权利培训。

我们还与国际领先组织合作,共同针对供应商及工人在当地面临的最关切问题开展专项培训。在越南,新的劳动改革法规刚刚生效,我们与国际劳工组织 (“ILO”) 合作,为 6.4 万多名供应商员工和 700 名管理人员提供培训,帮助他们了解新实施的工人保护措施。基于这项工作的成功经验,2025 年我们将扩大与国际劳工组织的合作,在印度为工人和管理人员提供沟通和冲突管理培训,重点关注性别平等和女性赋权。

通过 SEDF,我们还继续与国际移民组织 (“IOM”) 合作,扩大负责劳务派遣尽职调查工具和资源的覆盖范围,并将培训推广到更多供应商及其劳务派遣机构。2024 年,14 个国家或地区的 600 多名供应商员工和劳务派遣接受了负责劳务派遣招聘培训。

如需进一步了解工人权利培训和负责劳务派遣招聘计划,请分别参见 [第 24 页](#)和[第 30 页](#)。

强化工人心声

权利人的意见对打造安全、尊重人权的工作场所至关重要。我们积极与供应商员工直接互动,倾听他们的反馈并采取行动。如果他们对改善工作场所有任何担忧或想法,我们也为其提供大量机会,让他们能放心地提出。

作为 SEDF 的一部分,我们不断完善工人心声计划,开展全球供应商员工调查、访谈及申诉渠道宣传活动,并逐步推广相关工具,以便能一目了然地了解我们整个供应链中的员工情绪。2024 年,通过所有这些渠道,我们直接与 130 多万供应商员工交流了他们的工作场所体验。

如需进一步了解工人心声计划,请参见[第 24 页](#)。

通过教育拓展机会

我们相信教育是强大的平等力量。这也是 Apple 的价值观,深深融入我们的企业基因。自 2008 年起,我们就开展了许多面向供应商员工的教育计划。借助 SEDF,我们对这些计划进行优化和拓展。

我们的供应商教育计划聚焦三大支柱:技术技能培养、职业技能发展和健康福祉培训。这些项目共同助力供应商培养员工掌握关键业务技能,以适应不断变化的供应链需求,同时也帮助供应商员工提升个人和职业发展所需的技能。



技术技能开启新道路

培养技术技能是供应链中的人员获得新职业机会的最佳途径之一。通过 SEDF, 我们在美国、中国大陆、印度和越南开展了丰富多样的技术技能培养计划, 帮助员工在热门领域掌握市场所需技能, 如编程、智能制造基础、自动化设备维护, 以及精益六西格玛 (一种用于提高制造业及其他行业运营效率和质量的方法)。自计划启动以来, 供应链中已有 800 多万人参与其中, 并取得了显著成果, 例如在工厂晋升到技术岗位, 甚至有人自主开发的 app 达到了在 Apple App Store 上架的严苛标准。

残障人士职业教育

通过 SEDF, 我们借助残障人士职业教育计划, 努力为 Apple 供应链提供更多就业机会。该计划为那些在标准制造环境中工作可能需要额外支持的员工提供就业和职业发展机会, 同时致力于打造更安全、更便利、更包容的工作场所。这一计划正在不断拓展, 美国、中国大陆、印度和越南的供应商纷纷参与其中。到目前为止, 已有超过 1.8 万名供应商员工从中受益。它不仅为残疾人提供就业和职场培训, 还为管理人员及其同事提供包容性培训, 帮助他们更好地支持新同事顺利入职。

如需进一步了解残障人士职业教育计划, 请参见[第 31 页](#)。

Apple 教育中心

借助 Apple 教育中心的数字化学习平台, 我们能够将教育项目推广到更多地区, 惠及更多供应商员工。但我们也深知, 让人们聚在一起进行面对面学习并培养社群归属感同样意义重大。2022 年, 我们在中国大陆浙江大学开设了 Apple 教育中心, 为供应商员工提供了一个先进的学习实验室, 让他们能够以亲身实践和线上方式获得教育体验。此外, 这个专用空间还会举办课程开发研讨会, 以便为负责工厂培训项目交付的供应商团队提供培训, 并为 Apple 供应商和业务合作伙伴举办如智能制造等主题的论坛。基于首个实体中心的成功经验, 我们计划从 2025 年开始, 在美国等更多国家或地区设立教育中心。

健康教育

对许多供应商员工来说, 在 Apple 供应商工厂工作可能是他们首次踏入制造环境。他们远离亲朋好友, 与众多不同的人一起生活和工作。为他们提供营养、心理健康、生殖健康和早期疾病检测等方面的健康教育资源, 对于帮助供应商员工更好地适应这些环境、促进整体健康至关重要。

自 2017 年以来, 通过新员工入职培训、Apple 教育中心计划和其他专业培训机会, 我们已协助 580 多万人获得了健康教育和资源。我们的健康教育计划专为满足当地供应商员工群体的需求而量身定制, 让他们掌握重要的知识和技能来管控自己的健康, 然后再与社区分享这些知识和技能, 以扩大影响。

如需进一步了解健康教育计划, 请参见[第 35 页](#)。

为社区提供支持

我们深知, 全球供应链不仅会对供应商员工产生影响, 还会波及社区。因此, 我们的工作范围不仅局限于供应商工厂, 还深入到整个供应链。

这种对社区影响的关注融入我们的各项工作中, 从支持供应链上游供应商采购原材料所在的采矿社区, 到管理当地水资源, 再到将健康教育推广到供应商所在的更广泛社区。这包括帮助供应链中的社区提升应对气候变化的能力, 培养在向绿色经济转型过程中蓬勃发展所需的技能。例如, 我们与 IOM 在菲律宾的一个小社区 Ginitligan 合作开展了一个项目, 我们供应商的劳务代理机构从这里招聘工人。IOM 与当地政府合作, 向社区成员传授建造和维护抵御气候变化的房屋的技能。他们所学的技能 and 建造的房屋已经对这个屡遭强烈台风肆虐、大量房屋被毁的社区产生了显著的积极影响。通过提供建造更好建筑的框架和技能, 该项目不仅为社区提供了支持, 还为当地居民创造了经济机会。

如需进一步了解 IOM 气候适应能力和水资源管理项目, 以及我们对采矿社区的支持, 请分别参见[第 37 页](#)和[第 39 页](#)。

我们为迄今为止通过 SEDF 所取得的进展感到自豪, 但我们会继续提高标准并扩大我们的影响力。2025 年 2 月, 我们在 Apple 位于德克萨斯州奥斯汀的园区举办了首届 SEDF 合作伙伴会议, 将所有助力 SEDF 计划得以开展的组织汇聚一堂。我们回顾了迄今为止所取得的成就, 参观了 Apple 的材料回收实验室, 了解了我们最先进的回收技术, 并且共同开始为 SEDF 计划的下一波创新

构建框架。作为这次聚会的一部分, 我们还举办了一场负责任采购圆桌会议, 深入探讨材料采购方面未来面临的挑战与机遇, 以及这项工作向循环供应链转型过程中的关键衔接点。

在 SEDF 迈入第四个年头之际, 我们很期待继续为 Apple 供应链中的数百万参与者带来积极影响和机遇。





保护我们共同的地球

环境权也是人权, 这意味着以人为本的举措包括以负责任的态度管理我们共同的地球。在 Apple, 我们正紧急行动起来, 保护共享资源, 成为应对气候变化的领导者。在我们的工作中, 我们还致力于发挥公平的力量, 采取行动, 为受到气候变化严重影响的社区赋能。

Apple 2030

Apple 全球企业运营自 2020 年起已实现碳中和, 我们承诺到 2030 年实现整个供应链和每件产品生命周期的碳中和。

在迈向 Apple 2030 征程的目标中, 我们首先会将范围 1、2 和 3 的碳排放比 2015 年减少 75%, 然后投资于高质量的碳清除解决方案, 以处理剩余的排放量。⁵ 尽管我们的业务在不断增长, 但自 2015 年以来, 我们已经将碳排放减少了 60% 以上。

我们还将继续增加对循环利用材料和可再生材料的使用, 这些材料的碳强度通常低于其主要替代品。这有助于我们在实现 2030 年碳中和目标方面取得进展, 也有助于我们实现未来只使用可回收或可再生材料制造所有产品的目标。

供应链中的环境管理

我们在制造产品以丰富全球民众生活的同时, 也致力于最大限度地减少产品对环境的影响, 同时保护我们和供应商开展业务所在的当地环境。因此, 我们的环保战略涵盖了整个供应链中产品生命周期的各个阶段。

2024 年, 在我们的总碳足迹中, 制造供应链占 54%, 用水量占 99%。我们与各供应商开展合作, 采取措施减少对环境的影响, 同时更好地管理我们共享的资源。我们要求供应商处理受管制物质、雨水、废水、空气排放和废物的管理问题, 以及污染预防、资源利用和环境许可方面的问题。为此, 我们通过专门的计划、工具和资源来支持供应商满足这些要求。

供应链去碳化

实现碳中和目标意味着, 我们必须大幅减少从材料加工、部件制造到最终产品组装的整个制造过程中的碳排放。为了实现这一目标, 我们正在推动能效计划, 并努力将整个供应链过渡到 100% 使用可再生能源, 因为在供应链碳足迹中电力消耗占据着的很大部分。

我们正在采取有针对性的计划来解决供应商的碳排放问题, 这些计划都与我们的目标和战略相适应。例如, “供应商清洁能源计划”和“供应商能效计划”, 这两个计划侧重于在供应商工厂实现用电去碳化, 并尽可能提高他们的能源效率。

2022 年 10 月, 我们向主要制造和物流合作伙伴的高管传达了我们的期望, 即希望到 2030 年, 他们的公司能够实现整个 Apple 业务碳足迹的碳中和, 包括与 Apple 生产相关的所有范围 1 和范围 2 的碳排放。为了快速扩大规模并加速迈向 Apple 2030 目标, 《Apple 供应商行为准则》要求我们整个直接制造供应链在 2030 年前, 在所有 Apple 产品生产中 100% 使用可再生能源。

循环和再利用

我们的目标是通过采购回收和可再生材料、设计持久耐用的产品, 以及开发创新的循环利用技术, 改进产品使用寿命结束后的材料回收方式, 从而创造出更多利用循环供应链的产品。循环利用有助于挖掘产品中材料的潜力, 使其能够被反复使用, 从而充分利用有限的资源。

2024 年, 我们在使用 100% 回收或可再生材料制造产品这一宏伟目标上继续加速前进。这包括在实现近期目标方面取得的进展: 到 2025 年底, 在所有 Apple 设计的电池中使用 100% 再生钴⁶; 在 Apple 设备的磁铁中使用 100% 再生稀土元素⁷; 在所有 Apple 设计的刚性和柔性印刷电路板中使用 100% 再生锡焊料和镀金材料⁸。

创新是发挥回收潜力的核心, 这不仅适用于 Apple 产品, 也适用于整个行业。德克萨斯州奥斯汀是我们的材料回收实验室 (“MRL”) 和先进回收中心的所在地, 这里开发并应用了新的回收技术和工艺, 可在回收过程中最大限度地回收关键材料。MRL 开发的技术将在我们全球合作伙伴的回收和材料处理中心大规模采用。我们还在加利福尼亚州圣克拉拉谷运营着一个资产回收中心, 并与顶尖的回收商合作, 这些回收商能够以最高的回收率和最佳的环境与安全效益回收材料。



废弃物零填埋

Apple 致力于在产品生命周期的每个阶段 (从产品的设计、制造到最终回收利用) 消除浪费。通过我们的废弃物零填埋计划, 我们要求供应商实施废弃物识别计划, 制定量化和监控其废物填埋转化率的方法, 设定减少废弃物的目标, 并坚持不懈地努力实现废弃物零填埋的目标。

我们还通过 UL Solutions 等机构为供应商提供支持, 协助他们验证在废弃物零填埋方面所做的努力。UL Solutions 是一家领先的行业认证机构, 要求至少 90% 的废弃物通过非废弃物发电的方法进行转化。到目前为止, 我们有超过 230 家供应商工厂已通过 UL Solutions 的废弃物零填埋认证, 其中包括 Apple 主要产品的所有总装工厂。要在整个供应链中实现这一绩效水平, 我们需要创新的新材料和循环利用战略, 以应对在减少废弃物方面当前所面临的基础设施和技术挑战。

水

获得清洁、安全的水是一项基本人权。在 Apple 的总水足迹中, 供应链占比 99%, 我们认为自己有责任也有机会让供应商参与进来, 为子孙后代保护和保存重要的水资源。

为此, 我们发起了业界领先的“清洁水”计划: 通过节约用水, 促进水的循环利用以及防止供应链中的水污染, 协助我们的供应商成为他们运营所在地水资源的管理者。

我们还通过与国际可持续水管理联盟 (“AWS”) 等组织合作, 努力了解当地水资源需求, 以提高当地水资源的可持续性, 并促进跨社会、文化、环境和经济标准的负责任水资源管理。通过与合作伙伴的合作, 我们为供应商和更广泛的行业提供了帮助他们更全面地解决用水问题的工具和资源, 从而对供应商的设施及其运营所在的水流域产生积极影响。

更高明的化学工艺

我们供应链中的人员、顾客和地球的安全是我们工作的重中之重, 这也是我们协助供应商在产品和制造工艺中选择更安全化学品的原因。我们在供应商工厂优先使用更安全的替代化学品的做法在业内处于领先地位, 这有助于保护我们整个供应链中人员的健康和安全。

我们的环境管理措施, 从公司运营和供应链, 考虑到了整个业务范围。以上内容对我们的供应链环境计划进行了简要概述。除此之外, 有关 Apple 更广泛的环境战略以及进展情况的全面回顾, 请参见我们的[《2025 年环境进展报告》](#)以及[环境网页](#)。



合作伙伴

进步需要合作, 以及对维护各地人权的共同承诺。作为 SEDF 的一部分, 我们与全球不同的利益相关者合作, 履行对供应链中的人员和社区的承诺, 从他人的角度学习, 并推广创新解决方案。我们还与其他利益相关者合作, 推动实现我们的环境目标和承诺, 包括 Apple 2030 目标。如需进一步了解我们的环境合作伙伴, 请参见我们的[《2025 年环境进展报告》](#)以及[环境网页](#)。



国际可持续水管理联盟 (“AWS”)

Apple 是第一家加入 AWS 董事会的电子公司, 也是 AWS 信息和通信技术部门工作组的成员。



美国印度基金会 (“AIF”)

Apple 支持 AIF 的举措, 致力于在其印度供应商所在地为服务不足社区的员工提供情境化学习材料和培训, 以确保打造一支技能熟练且积极向上的劳动力队伍。



ChemFORWARD

Apple 是 ChemFORWARD 的联合设计合作伙伴和技术咨询小组的联合主席。Apple 还共同发起了 ChemWorks 和 CleanScreen, 这两个公共资源旨在支持公司开发和使用更安全的化学物质。



绿色美国/电子行业清洁生产委员会 (“CEPN”)

Apple 是 CEPN 的创始成员之一, 也是其设计团队的成员。



成人和体验式学习委员会 (“CAEL”)

Apple 为 CAEL 在美国供应商员工中开展的英语语言培训和技能发展计划提供支持。



Disability:IN

Apple 支持 Disability:IN 在美国开展的计划, 通过岗位匹配和残障包容培训, 鼓励供应商雇佣残障人才。



Enable India

Apple 支持 Enable India 的倡议, 致力于在 Apple 供应商之间构建一个生态系统, 以促进印度残障人士的可持续包容就业。



Fair Wage Network

Apple 与 Fair Wage Network 合作, 收集和绘制我们供应链中关键国家和地区的工资数据。



全球人权基金会

Apple 支持全球人权基金会及其一线人权和环境保护人士网络, 他们致力于解决一系列问题, 包括经济和社会权利、包容性经济增长、司法倡导、环境正义、法治、健康与安全以及公平薪酬。



Goodbit

Apple 与 Goodbit 合作, 为 Apple 供应商员工提供快速、引人入胜的培训, 帮助工人更好地理解 and 运用他们的劳动权利。



哈佛人道主义倡议 (“HHI”)

Apple 通过哈佛人道主义倡议支持关于采矿社区尽职调查计划影响的研究。通过负责任矿物贸易公私联盟 (“PPA”), Apple 还支持 HHI 制定监测和评估框架以及未来刚果电力倡议扩张的项目选择标准。



IMPACT

Apple 支持开发了一个交互平台 Bloom, 用于衡量和跟踪矿产供应链中的人权风险, 以及供应链相关活动对刚果民主共和国 (“DRC”) 手工和小规模采矿 (“ASM”) 社区中社会和环境福祉产生的影响。



公众环境研究中心 (“IPE”)

Apple 是 IPE 绿色供应链 CITI Master 奖项的首位获得者。



国际劳工组织 (“ILO”)

Apple 是 ILO 全球强迫劳动问题商业网络指导委员会的成员, 并与 ILO 合作开展许多项目, 包括与权利培训、负责任招聘、结社自由和集体谈判以及促进工人发声相关的项目。



国际移民组织 (“IOM”)

Apple 与 IOM 合作开发工具和资源, 并为 Apple 供应商提供关于负责任劳务招聘尽职调查最佳做法的培训。Apple 还与 IOM 合作, 支持脆弱地区移民群体的气候适应能力。



Levin Sources

Apple 在许多战略讨论中借助 Levin Sources 的专业知识, 收集关于我们人权和环境尽职调查以及负责任材料采购计划的反馈。



伦敦金银市场协会 (“LBMA”)

Apple 是 LBMA 的成员, 并与他们合作加强黄金行业标准。



经济合作与发展组织 (“OECD”)

Apple 使其负责任采购标准与 OECD 尽职调查指导方针保持一致, 并在 OECD 多利益相关方指导小组任职。



Pact

Apple 与 Pact 携手合作, 为刚果民主共和国 (DRC) 采矿社区的矿工、青年及社区行政人员提供权利意识培训和职业教育计划。



负责任矿物贸易公私联盟 (“PPA”)

Apple 在 PPA 的治理委员会任职, 并定期与成员就负责任采购相关问题进行合作, 包括设法了解障碍、测试和推广有前景的解决方案, 以及促进关键利益相关者群体之间的协调一致。



Quizrr

Apple 与 Quizrr 合作, 通过数字平台为供应商员工、管理层及其劳务代理机构开发和推广本地化的培训内容。培训涵盖一系列主题, 包括负责任招聘实践、废物管理、健康与福利以及工作场所权利。



RESOLVE

Apple 为一家社会企业 Regeneration 的项目提供资助。这家企业专注于处理遗留矿区的废料, 以恢复自然环境, 支持复原和生物多样性。Regeneration 是对早期的 Salmon Gold 项目的扩展, 该项目由 Apple、RESOLVE 和 Tiffany & Co. 合作发起。



负责任商业联盟 (“RBA”)

作为 RBA 的成员, Apple 全年与该组织及其成员公司频繁合作, 共同开展涵盖我们整个供应链工作的活动。Apple 曾在多个领导岗位任职, 包括作为负责任劳工倡议 (“RLI”) 的创始成员, 并曾在其指导委员会任职。Apple 也是负责任矿产倡议 (“RMI”) 的成员, 并在高级执行顾问委员会任职。此外, Apple 还参与了多个 RMI 的工作组和项目, 以帮助加速供应链上游的可追溯性和尽职调查的持续改进。



SCORE Academy

Apple 支持 SCORE Academy 的倡议, 促进供应商员工参与健康与安全、申诉和沟通系统、工作条件和福利等领域的工作场所改进解决方案。



汤森路透基金会

Apple 曾获得汤森路透基金会的“终止奴役奖”, 并支持 TrustLaw, 这是世界上最大的公益法律网络, 为处于社会变革前沿的非政府组织和社会企业提供法律支持、研究、培训、工具和资源。



Working Capital Innovation Fund (由 Humanity United 扶持)

Apple 是 Working Capital Innovation Fund 的创始成员和投资者, 这是一家早期风险投资基金, 投资于可扩展的供应链工具, 以满足对更透明、更符合道德规范的供应链的需求。



客户支持呼叫中心, 巴西



机器人科学培训, 中国大陆



Apple 的 iPhone 拆解机器人 Daisy, 美国



2.我们如何与供应商合作

我们深信,企业可以且应当成为弘扬善举的力量。这一信念贯穿于我们做出的每一个决策——从产品的创造,到生产方式,再到与供应链中各方人员的合作方式。

我们在加利福尼亚州设计产品,并与全球供应商网络合作,让产品从构想变为现实。我们的供应链遍布 50 多个国家和地区,与数百万人员和数千家创新企业携手合作,共同打造卓越的产品和服务。



Apple 供应链

设计、制造、交付、支持和回收 Apple 产品和服务的所有环节, 都是我们全球供应链的一部分。这包括为我们的供应商提供原材料的公司、我们的制造和回收合作伙伴, 以及为我们的物流、内容和支持服务以及零售业务提供支持的公司。

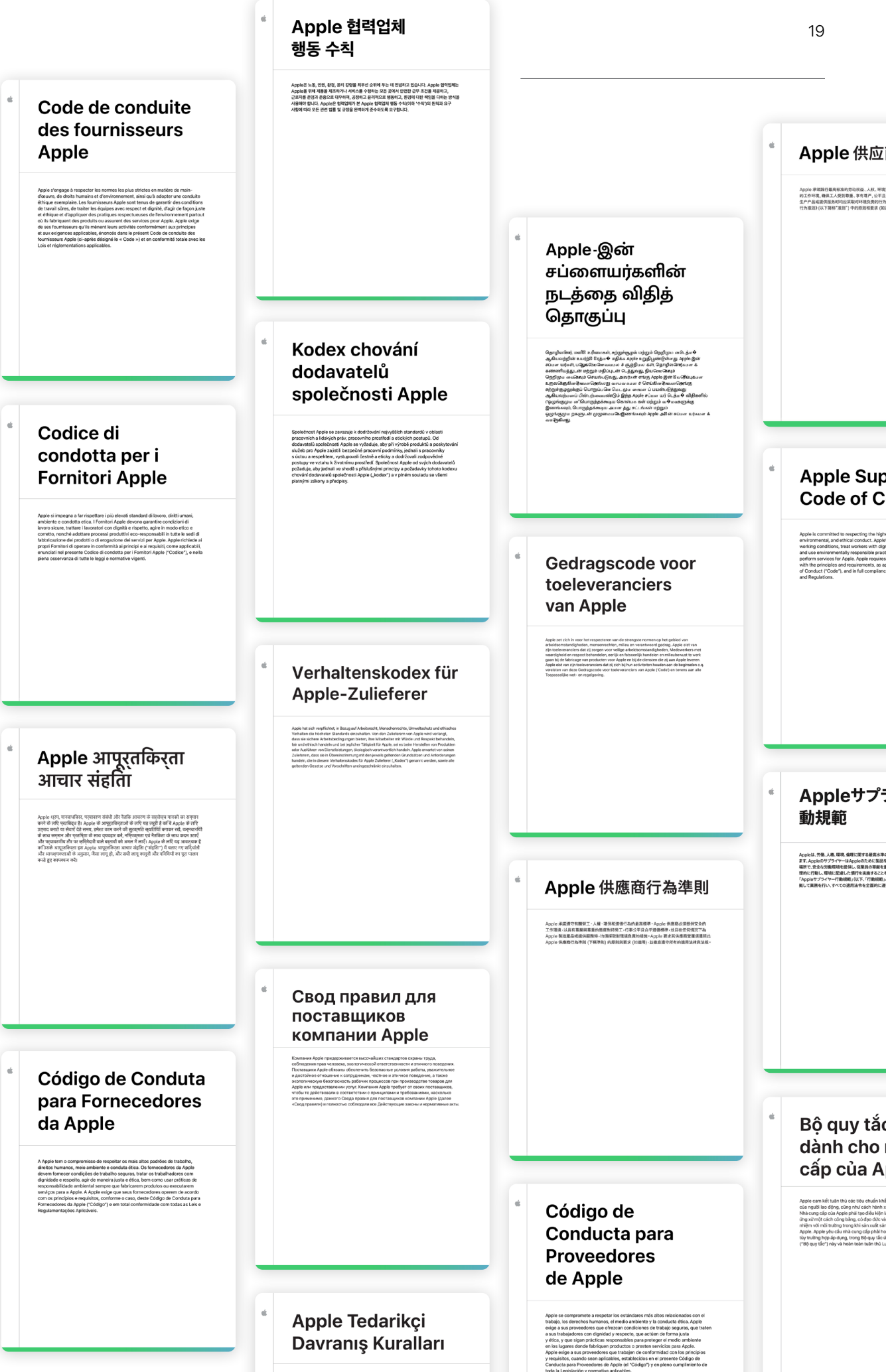




高标准，处处适用。

Apple《供应商行为准则》（“准则”）和《供应商责任标准》（“标准”）阐明我们在劳工权益与人权、健康与安全、环境、商业道德和管理系统等方面对供应链的要求。自 2005 年以来，《准则》和《标准》会定期进行评估和更新，在我们的网站上发布，并通过我们的供应商交流平台 SupplierCare 以 18 种语言传达给供应商。

如需进一步了解我们的政策和标准，请参见第 22 页。





我们如何与供应商合作

我们对人类和地球的责任在产品生产之前就已开始, 因此我们以持续、全面的方式与供应商合作。这种方式始于选择能够满足我们高标准的供应商, 还包括在整个业务关系中与供应商保持持续、有针对性的互动。

虽然这包括定期进行严格的评估, 并在供应商工厂出现问题时追究他们的责任, 但同时我们也会充分了解供应商在遵守 Apple 标准方面的表现。我们在能力建设、按需培训以及工具、资源和专业知识的开发方面投入了大量资金, 并为供应商提供这些资源 and 专业知识, 以支持他们的持续改进。



早期合作



专项评估



调查



能力培养



持续培训



对权利人进行补救



《行为准则》评估



Apple Watch 组装, 越南



零售陈列装置制造, 美国



iMac 组装, 爱尔兰



AirPods Pro 组装, 越南



组件制造, 中国大陆



3.人权是基础

我们坚信,世界上每一个人都应受到有尊严和尊重的对待。尊重人权是我们承诺的基础,影响着我们做出的每一个决策。这包括持续与供应商及其员工直接合作,确保他们在工作中感到安全,了解自己的权利,并在没有得到尊重时懂得如何表达自己的意见,同时为他们提供加快个人和职业发展的机会。

我们将对国际公认人权的尊重融入业务和供应链的各个层面。本报告的以下部分概述了我们为识别、减轻和补救供应链中重大人权风险而制定的政策、计划和开展的活动。这一切都与《联合国工商企业与人权指导原则》(“UNGP”)完全一致。通过在整个供应链中融入对人权的尊重,我们努力主动降低风险,并寻找改善供应商员工工作场所体验的机会。

3.1 我们的政策和标准

我们的承诺始于设定高标准,尊重全球公认的国际劳工和人权。我们还致力于持续改进,这包括定期更新我们的政策和标准,以提高供应商的门槛,并使其与不断变化的法律和监管要求保持一致。

人权政策

Apple 的**人权政策**规定了我们应当如何对待每一个人,包括我们的顾客、团队、业务合作伙伴,以及供应链各个环节的员工。该政策概述了我们在业务运营中尊重国际公认人权的承诺,这些人权在《世界人权宣言》、《公民权利和政治权利国际公约》、《经济、社会及文化权利国际公约》(合称为“国际人权法案”)以及国际劳工组织《工作中的基本原则和权利宣言》中均有阐述。我们的方法基于 UNGP。

Business Conduct 政策

我们的 **Business Conduct 政策**概述了指导 Apple 商业实践的原则,包括诚实、尊重、保密以及遵守适用法律、法规和国际公认的人权框架,如 UNGP。Apple 希望其供应商、承包商、顾问和其他业务合作伙伴在为 Apple 提供商品和服务或代表 Apple 行事时,都能遵守这些原则。

Apple 防止现代奴役政策

Apple 的防止现代奴役政策严格禁止在供应链、第三方渠道和商业运营中出现任何形式的现代奴隶制,包括强迫劳动和人口贩卖。这适用于所有为 Apple 及其子公司和关联公司工作的人员,包括 Apple 各实体的所有董事、高级职员和员工。它要求所有第三方遵守 Apple 的《供应商行为准则》和《第三方行为准则》。Apple 还遵守适用的美国联邦采购法规。

全球检举政策

Apple 的**全球检举政策**适用于与 Apple 存在业务关系,且对可能涉及 Apple 的不当行为存有顾虑的个人,在适用情况下也包括供应商员工。该政策以及 Apple 的外部合规网站详细说明了员工和第三方如何报告与我们业务或供应链相关的潜在问题。这包括 Apple 的外部帮助热线 EthicsPoint,在适用法律允许的情况下,可提供匿名报告选项。Apple 要求并鼓励员工就违反 Apple 的 Business Conduct 政策、其他 Apple 政策以及法律和监管要求的行为进行举报。

《供应商行为准则》和《供应商责任标准》

2005 年制定的 Apple《准则》和《标准》明确了我们在劳工与人权、健康与安全、环境、道德和管理系统等方面的严格要求,供应商必须在合同中承诺遵守这些要求才能与 Apple 开展业务。供应商在运营时须严格遵守我们的《准则》和《标准》,以及所有适用的法律法规。他们还必须将我们的要求应用于供应链各级的分包商、下级供应商和第三方招聘代理 (“TPEA”)。

如需进一步了解我们如何推动下级供应商的标准制定和责任落实,请参见**第 37 页**。

《准则》和《标准》与国际公认的权利和标准保持一致,其中包括《联合国国际人权法案》;ILO《工作中的基本原则和权利宣言》;UNGP;OECD《受冲突影响和高风险地区矿业责任供应链尽职调查指导方针》(简称“OECD 尽职调查指导方针”);RBA《行为准则》,以及其他行业领先的健康与安全组织制定的标准。《准则》和《标准》所提供的保护平等地适用于所有工人,无论他们从事何种工作、身处何地或如何被雇佣。



《标准》详细地阐明我们的供应商为遵守《准则》所必须采取的行动。它们广泛涵盖了人权相关议题, 包括反歧视和反虐待、防止强迫劳动和童工现象、保护未成年工并提供教育计划、工作时间管理、工资、福利、合同管理、遵守所有关于结社自由和集体谈判的法律, 以及负责任的材料采购。我们的《准则》和《标准》还要求供应商采取大量措施, 减少其对环境的影响并降低资源消耗。

我们会定期评估和更新我们的《准则》和《标准》, 纳入权利人和其他利益相关者的反馈, 以反映新出现的风险、法律发展变化、行业最佳实践以及在动态运营环境中工人不断变化的需求。

第三方行为准则

Apple 的**第三方行为准则** (“第三方准则”) 规定了与我们品牌相关联的企业所需遵循的法律和道德标准, 这些企业包括分销商、经销商、服务提供商、运营商以及我们的《供应商行为准则》未涵盖的任何其他第三方。《第三方准则》包含与人权相关的要求, 即与 Apple 相关的第三方应确保其工作场所公平、合乎道德, 所有工人都受到尊重和有尊严的对待。

3.2 Apple 人权承诺的管理与监督

我们的公司治理旨在促进原则性行动、有效决策, 并对合规情况和绩效进行适当监督。维护人权的责任融入我们的整个业务, 通过广泛合作推动相关标准和计划, 为供应链中的人员提供支持。

Apple 董事会 (“董事会”) 监督首席执行官 (“CEO”) 和其他高级管理层, 确保公司运营 (包括供应链事务) 既专业又符合道德规范。董事会通过了 Apple 人权政策, 并负责监督和定期审查该政策, 而 Apple 的高级副总裁兼总法律顾问负责政策的持续实施, 并向董事会及其委员会报告进展情况和重大问题。此外, 多个内部团队 (包括环境与供应链创新 (“ESCI”))、全球安全、合规与商业行为、法务、财务、产品设计、采购、制造运营、环境、政策与社会倡议、零售、AppleCare 和服务) 协同工作, 并与 Apple 的高级领导层协商, 审查进展情况, 更新现有战略, 以反映人权标准的更新。

Apple 的跨职能团队负责在供应链中开展基于风险的人权、环境、法律和监管尽职调查, 这些团队包括但不限于: 法务、全球安全、合规与商业行为以及 ESCI。ESCI 团队是 Apple 全球运营组织的一部分, 负责协调 Apple 供应链中与人权相关的合规行动, 确保符合我们的《准则》和《标准》。Apple 的合规与商业行为部门负责监测供应商和其他实体的人权和环境问题。我们的首席合规官定期向董事会审计与财务委员会汇报最新进展。

董事会的人员和薪酬委员会还在高管年度现金激励计划中纳入基于 Apple 价值观和关键社区倡议的考核指标, 体现了 Apple 对促进价值观驱动型领导力的承诺。

3.3 向利益相关者传达我们的承诺

我们定期审查并向员工、供应商和其他第三方传达我们对人权的承诺, 以及相关政策和要求, 努力将对人权的尊重融入业务的方方面面。

向 Apple 员工传达

所有员工都必须完成年度 Business Conduct 培训, 培训内容涵盖工作场所行为、利益冲突、礼品收受、保密、反腐败、竞争、隐私以及 Apple 的人权政策等主题。每年, 作为 Business Conduct 政策及相关培训的一部分, Apple 员工都会了解到我们的《准则》和《标准》, 以及报告问题的流程。根据 Business Conduct 政策, 员工有责任举报任何可能被视为违反法律或 Apple 政策的行为, 包括与人权相关的问题。在年度培训中, 员工会被再次提醒这一责任。

从 2023 年开始, 我们通过 Apple 的内部教育和培训机构 Apple University 开设了人权基础课程。该课程让 Apple 员工有更多机会深入学习人权的理念、历史和实践, 以及 Apple 在尊重人权方面的承诺和工作。

向供应商传达

我们会定期更新《准则》和《标准》, 将其发布在我们的网站上, 并通过我们的供应商交流平台 SupplierCare 以 18 种语言传达给供应商。

在与新供应商开展合作前, 我们会采取多种措施, 提升他们对《准则》和《标准》中所有要求的认知, 并评估他们遵守这些要求的能力。Apple 专家会在负责劳务招聘、劳工和人权政策与程序、工人申诉系统要求等方面为新供应商提供指导。

我们还为现有供应商提供持续培训和能力建设支持, 聚焦于持续满足我们高标准所需的最佳实践。这包括在 SupplierCare 上分发的虚拟学习材料, 以及通过量身定制的指导分享知识和工具的 Apple 主题专家 (“SME”)。

如需进一步了解供应商能力建设, 请参见**第 42 页**。

公开报告我们的进展

对供应链中的任何风险, 以及我们为减轻和补救这些风险所采取的措施保持透明, 这对于评估我们的进展、实现持续改进, 以及让我们自己和供应商承担起责任至关重要。

除了这份年度进度报告, 我们还发布了许多资源, 阐述我们对尊重人权的承诺。我们通过公共网站展示这些工作的透明度, 包括人权政策、《准则》和《标准》。我们的网站还会展示供应商在满足我们要求方面的表现, 以及 Apple 供应商名单——Apple 产品材料、制造和组装方面 98% 以上的直接支出来自于这份名单上的厂商。

作为负责任材料采购工作的一部分, 我们还发布:

- **冲突矿产报告:** 描述了我们根据美国证券交易委员会 (“SEC”) 的要求, 以负责任的方式采购 3TG 材料所开展的工作。
- **材料影响分析文件:** 详细说明了我們如何根据材料对环境、社会 and 供应链的影响, 对材料进行优先级排序。材料优先级清单表明了首批过渡至循环利用或可再生材料的原料, 从而推动我们向在产品中使用 100% 循环利用或可再生材料的目标迈进。



- **受管制物质规范 (“RSS”):** 概述了我们对产品、包装和制造过程中某些化学品使用的要求和限制。
- **冶炼厂和精炼厂名单:** 确认我们供应链中 3TG、锂和钴的冶炼厂和精炼厂。

3.4 工人权利意识

我们要求所有供应商对其员工进行工作场所权利培训, 无论这些员工是由供应商直接雇佣, 还是通过劳务代理机构等其他渠道招聘而来。培训必须涵盖劳动法律法规、环境健康和安 全 (“EHS”) 标准、强迫劳动的预防、如何使用申诉机制, 以及《准则》和《标准》要求提供的所有其他劳动权益与人权保护。我们会审查和评估供应商提供的培训, 以核实其是否符合所有必要标准。自 2008 年以来, 我们的供应商已为超过 3000 万人提供了工作场所权利培训。

供应商员工的工作场所体验是这些工作的核心。通过 SEDF, 我们继续开发并推广相关工具, 以支持工人们更好地了解自己的权利。这包括利用领先的教育技术平台开展培训, 旨在帮助供应链中的人员了解自身权利, 并最大程度地记住所接收的信息。从一开始, 我们的数字工人权利培训就是与供应商员工共同设计的, 培训内容通过焦点小组讨论和个人访谈的方式来制定。这些工具允许通过供应商员工移动设备上提供的学习 app, 让他们能更直接地参与其中, 同时还能获取实时数据和见解, 从而主动预防和解决风险。这些平台还测试知识理解程度, 帮助供应商快速确定可能需要更多信息或支持的主题领域。我们会根据工人和供应商的直接反馈, 以及衡量学习者知识记忆的匿名数据结果, 不断改进培训内容。自推出以来, 这些工具总共已覆盖 28 个国家和地区的 150 多万人。

3.5 与权利人的互动

根据 UNGP, 我们与权利人和利益相关者互动, 以帮助识别供应链中的风险。这包括积极倾听权利人的意见, 营造一个人们在权利未得到尊重时敢于发声的工作场所。通过匿名访谈、工作场所满意度调查、Apple 和我们供应商设立的申诉渠道以及上游问责机制, 我们与供应商员工、社区成员和供应链各个层级的其他权利人进行互动。

作为《准则》和《标准》的一部分, 我们要求供应商实施系统, 收集员工反馈并确定他们的需求。这通常包括与工资和福利、工作场所条件、医疗保健、员工关系、生活条件、健康与安全、环境以及教育培训相关的反馈或问题。供应商还必须采取适当行动回应员工反馈, 并定期通报所采取行动的进展情况。除了处理从供应商员工那里收到的反馈外, 我们会立即调查收到的任何指控, Apple 专家通常会在 24 到 48 小时内到达现场。

我们与供应商合作分析反馈, 并制定行动计划, 以满足员工的需求并解决其问题。这也使我们能够更好地识别和管理整个供应链中出现的劳动力和人权风险。例如, 我们利用这些信息改进供应商员工和管理层的权利培训, 不断加强《准则》和《标准》, 并完善支持这些活动的计划。

工人心声

我们定期审查工人反馈意见, 以识别新出现的风险, 并在问题升级并影响更多人之前及时采取补救措施。我们建立了一个工人心声管理面板, 这是一个中央信息库, 用于审查通过各种内部和外部渠道收集的工人反馈意见, 这些渠道包括社交媒体、供应商工厂的申诉渠道、工人访谈、工人调查和第三方热线。2024 年, 我们通过该管理面板的渠道, 对 50 多个重点供应商工厂进行了每周审查, 这些工厂雇佣了 100 多万名供应商员工。结果, 2024 年提出并成功解决了 180 多个改进机会, 包括解决逾期签约奖金的支付问题、改善宿舍浴室和淋浴间的供水, 以及调整工作班次。

工人访谈

每年, 作为供应商评估流程的一部分, 我们会与数万供应商员工进行保密访谈了解他们的工作场所体验。参与访谈是自愿且保密的, 我们通过抽样方法随机选择员工, 该方法确保样本在整个员工群体中具有广泛的代表性。访谈由独立的第三方审计公司用员工的母语进行, 且管理层不在场, 也没有摄像头。2024 年, 作为供应商评估的一部分, 我们访谈了 74,000 多名供应商员工。此外, Apple 团队成员在审计、调查或生产爬坡监测期间访问供应商工厂时, 也会进行突击访谈。这些谈话事先没有通知, 管理层不在场, 完全是自愿和保密的。

经他们同意, 我们会对受访者进行跟进, 确认他们没有因参与访谈而受到任何报复。去年, 我们打了 37,000 多个跟进电话, 未发现报复案例。我们还向所有受访员工提供了匿名拨打第三方热线的方式, 以防他们日后遭到报复或有问题要报告。

要了解我们如何确保评估流程可靠有效, 请参见**第 52 页**。

工作场所满意度调查

我们通过匿名调查积极与供应商员工互动, 了解他们对工作场所的整体满意度, 并帮助识别和缓解工作场所问题。2024 年, 我们对巴西、加拿大、中国大陆、哥伦比亚、哥斯达黎加、捷克共和国、埃及、印度、印度尼西亚、牙买加、日本、约旦、马来西亚、墨西哥、菲律宾、葡萄牙、新加坡、韩国、台湾、泰国、突尼斯、美国和越南等国家或地区的 300 多家工厂的 563,000 多名员工进行了职场体验调查。

2024 年, 我们采取了 7,500 多项行动, 包括改善食堂的食物选择、提高工作场所服务效率 (如工牌/制服更换或储物柜维修/分配), 以及为电动摩托车提供更多停车位。我们还利用这些调查结果, 更好地确定我们项目和能力建设工作的新重点工厂, 并衡量我们项目的有效性。我们会根据我们在问卷中主动收集的反馈定期更新调查。

申诉报告

除了持续积极监测供应链风险, 我们还会根据来自民间社会组织、新闻媒体、供应链相关人员、供应链社区、上游举报人及问责机制和第三方热线的报告进行调查。

有关潜在问题的报告也可通过我们向所有供应链工人、Apple 员工和公众提供的申诉机制提交这些机制包括 EthicsPoint (一个提供 24/7 服务的多语言外部热线, 可在线提交或拨打当地免费电话, 支持匿名报告), 以及人们可随时通过电子邮件和我们公共网站上的表格, 用任何语言直接联系 Apple。2024 年, 我们通过在 42 个供应商工厂分发信息卡、传单、视频, 设置现场信息咨询台和张贴海报等方式, 继续推广第三方申诉热线。



去年, 我们共收到 165 份申诉报告, 包括 Apple 团队和员工直接收到的电子邮件和其他通信。2024 年, 最常报告的问题包括签约或绩效奖金延迟发放或未发放、休假或请假审批问题、员工与管理层关系问题、工作岗位调动, 以及对宿舍住宿条件的担忧。所有问题都及时与供应商进行了沟通并得到解决, 同时加强了管理系统以防止问题再次发生。我们还与相关地区的其他供应商一起审查这些案例, 以防止问题升级为更广泛的风险。

当通过这些渠道提出问题时, 我们会随时向报告方通报调查进展, 并直接向受影响的权利人核实是否已采取补救措施。例如, 去年, 在调查并确认一家劳务代理机构在一名供应商员工辞职后未足额支付工资后, 我们的团队不仅核对了劳务代理机构的支付证据, 还直接联系了受影响的供应商员工, 确认其已收到还款。

如需进一步了解供应商问责制和补救, 请参见[第 41 页](#)。

促进员工与管理层的沟通

我们致力于提升供应商的能力, 特别是那些规模较小、可能仍处于工人心声计划发展初期的供应商, 以改善员工与管理层之间的沟通。我们与 ILO 的“企业可持续发展项目 (“SCORE”)”学院持续合作, 该学院是一个支持全球供应链中体面工作的项目, 直接让中国小型工厂的供应商员工参与工作场所问题的决策。这使供应商员工能够成为改善工作场所的积极参与者, 并鼓励管理者以开放的态度进行双向对话。

SCORE 学院让供应商管理层与员工或他们选出的代表合作, 共同解决工作场所问题, 如与健康和安全、生产效率以及防止骚扰相关的问题。所有加入 SCORE 的工厂都成立了企业改进团队 (“EIT”), 成员包括管理层和员工代表。这些团队定期开会讨论员工的建议, 由于 EIT 的建议, 已采取了 1,800 多项行动, 包括在职业健康和安全、食堂和宿舍设施及服务, 以及工人福利计划等方面的改进。对于需要额外支持的供应商, Apple 还提供专家资源、管理指导, 并定期走访工厂以监督进展。

3.6 利益相关者的参与

识别和降低供应链风险需要广泛利益相关者的意见。除了与权利人互动的工作, 我们还通过与人权、劳工和环境专家 (包括来自政府和联合国机构的专家) 进行磋商, 召集专家小组讨论专门的和新出现的人权议题, 与供应商管理团队进行讨论, 以及参考从全球合作伙伴和公众那里收到的报告等方式, 来识别和解决突出风险。

这些磋商以及我们与专家小组的深入合作是我们致力于持续改进的重要组成部分。我们利用从外部利益相关者那里收到的反馈, 识别新出现的风险, 改进供应链计划, 并提高公开报告的透明度。

在与利益相关者的讨论中, 我们分享我们的方法, 并根据每个群体的独特专业知识征求关于最佳实践的意见。然后, 我们将收到的反馈融入内部流程, 为持续的决策提供参考。

《准则》的实际践行

针对供应商员工所关切的问题采取行动

在 2024 年, 通过对一家供应商工厂工人的访谈, 我们发现由同一家分包劳务代理机构雇佣的一些人没有按时收到承诺的签约奖金。我们迅速扩大调查范围, 发现还有其他供应商员工面临类似问题。我们指示供应商立即采取行动, 包括确保支付逾期奖金。我们还发现这家分包代理机构存在其他违规

行为, 包括收取招聘费用, 这是我们的《准则》和《标准》严格禁止的。这些发现促使我们要求供应商终止与该劳务代理机构的合作关系。

例如, 2024 年, 我们召集了顶尖的人权专家, 分享他们对新出现的人权风险的见解, 并就我们的报告和计划提供意见。在今天的报告中, 我们已将他们在一系列关键问题上的反馈付诸实践, 包括展示与 UNGP 的持续一致性, 增加更多示例以帮助他人理解我们如何实施标准, 以及更详细地解释权利人的意见如何为供应商工厂的改进提供依据。我们还继续使我们的尽职调查活动与 UNGP 保持一致, 包括在 2025 年开展更多活动, 增加与权利人的磋商, 如工人圆桌会议, 作为风险识别的一部分。

3.7 持续改进我们的人权尽职调查

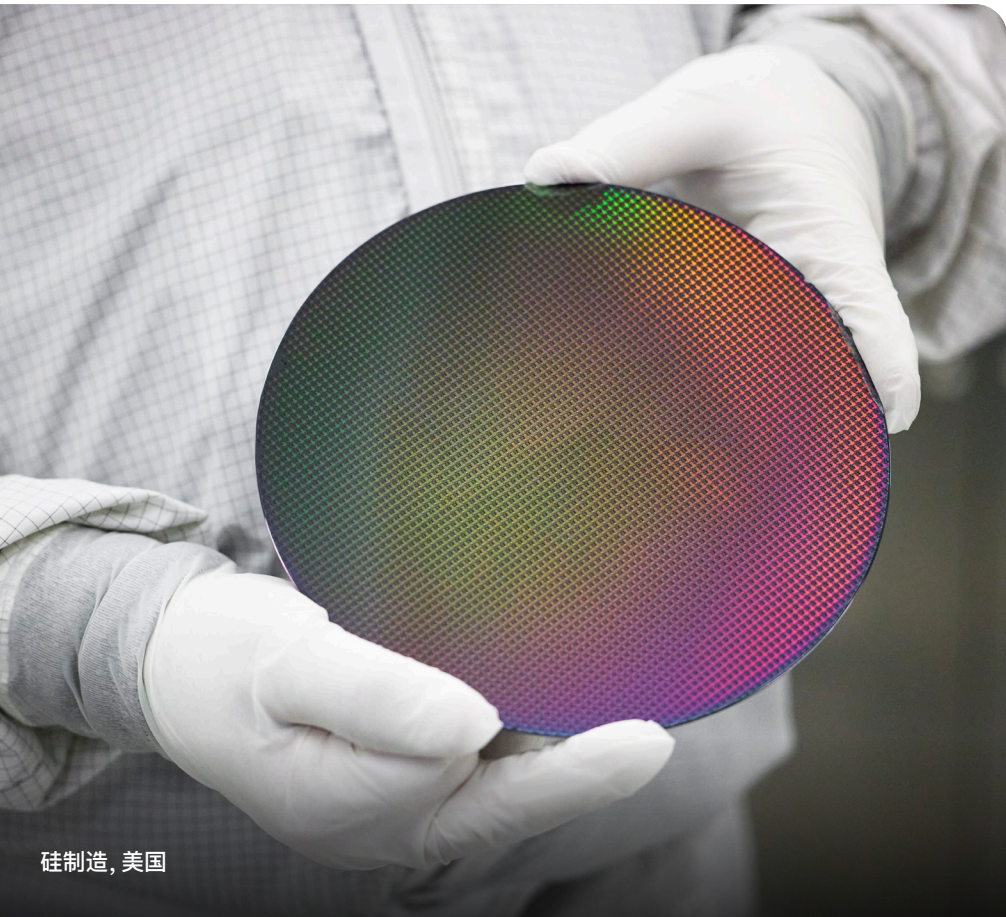
我们致力于不断提高我们和供应商必须达到的标准, 以尊重供应链中劳动者的权利和尊严。我们继续与第三方合作, 加深对 Apple 管理政策和实践与 UNGP 一致性的理解, 特别是在识别、预防、减轻和补救人权风险和影响方面。

在过去几年里, 我们与 The Remedy Project 合作, 对供应链进行人权影响评估, 并利用评估结果为政策和人权尽职调查流程的改进提供参考。这包括更新我们的《准则》和《标准》, 并为我们的人权计划和活动设定更有力的关键绩效指标 (“KPI”)。通过这次人权评估, 我们还发现了以下机会: 在项目和流程初始开发阶段增加权利人意见, 以及帮助衡量和评估其有效性。为支持这一工作, 我们扩展了《准则》, 要求供应商实施系统, 主动收集和回应工人的反馈, 并定期通报所采取行动的进展情况。这是在现有要求的基础上进行的补充, 以确保为工人提供有效的申诉渠道来报告问题。

如需进一步了解我们如何衡量和评估各项计划, 请参见[第 43 页](#)。



供应商太阳能阵列, 日本



硅制造, 美国



供应商水电设施, 奥地利



健康教育培训, 越南



4.我们如何推动高标准

我们的高标准及其所提供的保护措施适用于所有供应商,无论其在何处运营,或为 Apple 提供何种商品、服务或劳动力。为了有效地推行这些标准,包括与劳工和人权相关的标准,我们首先必须了解供应链中存在哪些风险,以便有效地减轻和管理这些风险。

4.1 识别突出的人权风险

我们采取战略性方法,根据 UNGP 中规定的商业和人权尽职调查流程来识别和管理供应链中突出的人权风险。

这始于对供应链中突出人权风险的详细梳理,多年来我们一直在开展这项工作。深入了解构成我们供应链的企业和关系,是评估绩效和识别风险的关键第一步。我们利用这些信息来指导商业决策,包括选择与哪些供应商合作,在产品和制造过程中使用哪些材料,同时确定持续改进计划、政策和流程的机会。

除了风险梳理,我们强大的评估流程以及参与行业层面的第三方评估,都为我们的人权尽职调查工作提供了支持。我们利用预测分析、多年的审计数据、内部和外部专家的报告及指导,以及第三方热线的反馈、调查结果和供应商员工的报告来识别潜在问题。通过关注那些在我们直接制造支出中占比最大的供应商,以及那些风险较高的供应商(通过上述活动确定),我们最大限度地提高了风险识别和缓解工作的影响力。

4.2 供应商互动与评估

在与供应商建立业务关系的最初阶段,甚至在授予业务之前,我们就开始合作,以识别和减轻新供应商进入供应链时可能面临的风险。只要我们继续与供应商开展业务,就会持续与他们进行互动并评估他们的绩效。这包括每周审查工人心声管理面板,使我们能够直观了解供应商员工反馈的趋势,并在生产爬坡期间对关键数据进行额外监测。在许多情况下,Apple 员工也经常 在供应商工厂现场工作,部分 Apple 员工大部分时间都在我们较大的供应商工厂工作。Apple 员工的驻场使我们能够更快地发现潜在问题,并在必要时采取行动。

我们还要求供应商定期评估其供应商的工厂和运营情况。这包括对分包商和下级供应商的工厂和运营进行评估,以确认他们也遵守我们的《准则》和《标准》,以及任何适用的法律法规。我们在《行为准则》评估过程中确认这一要求得到落实。

如需进一步了解我们如何管理来自下级供应商的突出风险和我们的《行为准则》评估,请分别参见第 37 页和第 28 页。

早期互动和尽职调查

在考虑潜在供应商时,我们首先了解他们的经营方式,以及他们是否有能力满足我们在劳动、人权、健康与安全、环境、道德和管理系统方面的严格要求。

我们对潜在供应商以及现有供应商的新工厂进行全球范围内、基于风险的尽职调查和监测,以检查是否存在违反我们《准则》和《标准》的潜在行为。这个过程涵盖监管、法律和声誉风险,包括通过领先的合规管理平台进行独立的第三方评估。在这个过程中发现的重大问题会在授予业务之前进行审查和整改。然而,供应商必须针对所有已识别的问题提供并承诺执行整改计划,这是获得业务的条件之一。

工厂投产前准备评估

工厂投产前准备评估(“PFRA”)是我们在授予业务之前,对制造供应商工厂进行的全面评估。

PFRA 由独立的第三方审计师进行,以获取供应商遵守我们《准则》和《标准》情况的基线数据。每次 PFRA 都会通过文件审查、现场检查 and 工人访谈,对潜在供应商在数百项 EHS 标准以及劳动和人权要求方面的表现进行审查和验证,查找任何可能使其不符合与我们开展业务所需条件的问题。如果发现风险,我们会与潜在供应商合作,在建立业务关系之前全面解决和纠正这些问题。

2024 年,我们根据《准则》和《标准》对 125 家新的或扩建的供应商工厂进行了评估。在这些工厂中,超过 99% 的工厂在经过 PFRA 流程后能够满足我们的要求,这证明了我们早期互动流程的有效性,并有助于降低风险。去年,识别出的风险包括废水管理、火灾和机器安全、工作时间、工资、福利、申诉系统以及招聘代理管理等问题,这些问题在新供应商或新工厂进入我们的供应链之前都已得到全面缓解。



• 工厂就绪评估

供应商完成 PFRA 流程并获得业务后,我们会对其用于 Apple 产品生产的每个工厂进行工厂就绪评估 (“FRA”)。FRA 旨在继续强化新供应商对我们《准则》和《标准》的认识,并在 Apple 产品开始批量生产之前识别风险,如与化学品管理、机器安全、废物管理、应急准备和响应,以及职业健康和安全管理相关的风险。

我们为每个新供应商配备 Apple 专家,并在必要时配备第三方专家,以增强他们在批量生产前后满足我们要求的能力。这种支持包括提供培训、分享工具,并帮助供应商发展其能力和管理系统。

我们在批量生产开始前的预生产阶段对供应商进行跟踪,确认他们持续符合我们的标准和要求,特别关注那些在 PFRA 流程中出现风险并已纠正的供应商。2024 年,参与 FRA 的 108 家供应商工厂中,所有已识别的风险都得到了成功解决,这些供应商在首次《行为准则》评估中均表现出改进。

• 高峰生产期间的合规监测

在许多行业常见的季节性生产高峰期,随着招聘人数的增加,我们会监测供应商的劳务招聘计划,再次确认他们已制定强有力的劳动和人权政策及程序,评估他们的员工培训情况,并确认申诉系统的实施情况。我们还与供应商合作进行劳动力规划和劳动力需求预测,以帮助确保他们为劳动力需求的激增做好更充分的准备,能够招聘到合适数量的人员以满足生产需求,同时仍遵守我们严格的劳动和人权标准,包括与工作时间、工资以及健康和安全的标准。

在我们的现场巡检和季节性高峰期进行的重点审计中,招聘实践是重点关注领域,特别是涉及 TPEA 的招聘实践。2024 年,我们在生产爬坡期间对 50 多家重点供应商工厂进行了监测,包括 200 多次现场巡检和 9,000 多次工人访谈。此外,对这些关键工厂进行了 137 次专项审计,以应对工厂运营变化带来的特定风险。我们还在生产高峰期通过匿名调查收集工人反馈,以识别合规性和运营风险。2024 年该调查收集了 18 万多名工人的反馈通过这些活动,实现了 300 多项改进,涉及签约奖金、管专项沟通和反馈渠道、工资以及消防安全等方面。

如需进一步了解专项审计,请参见第 29 页。

随着劳动力需求的增加,我们还关注可能面临额外风险的供应商员工群体。学生就是这样的群体之一。他们可能为了完成职业学校或学徒制的实习要求而职,却容易被那些忽视其学业目的,甚至不考虑国际劳工的要求的公司或劳工中介招募。为防范这种情况,我们的《准则》和《标准》明确规定,供应商只能在与教育机构批准的教育或培训计划相关的情况下雇用学生,而不能为了满足劳动力需求或填补劳动力短期缺口而雇用学生,并且我们会持续密切监测这些计划。

供应商可以提供合法的工作场所学徒计划。这些必须是为了工人的教育利益,并且符合国际劳工组织《最低年龄公约》(第 138 号)第 6 条和第 7 条的规定。对于开展学生计划的供应商,我们也有严格的审核和批准流程。供应商在与教育机构合作之前必须提前申请,以便对学徒、实习生和其他学生的教育计划进行妥善管理。这包括对教育机构进行适当的尽职调查、将工作岗位与相关学习领域直接匹配,以及确保在合同、工资和工作时间等方面符合法律要求。我们通过现场巡查和工人访谈来确认合规情况。

《行为准则》评估

Apple《供应商行为准则》评估是一种审计方式,有助于我们识别在遵守《准则》和《标准》方面存在的风险和差距。我们禁止供应商在 Apple 和第三方无法进入或无法对供应商遵守《准则》和《标准》的情况进行全面、独立评估的地区开展制造业务、招募劳工,或采购材料、产品及服务。

我们基于多个因素选择进行评估的供应商,包括地理位置、他们使用或生产的材料和工艺、以往的评估表现、对供应商的计划支出,以及工人的人口统计信息等。自 2007 年以来,我们的评估覆盖了约 93% 的 Apple 直接采购制造厂商。

《准则》的实际践行

在产量变动期间为供应商员工提供支持

2024 年,一家供应商计划在生产高峰期前对其所有工厂进行大规模的员工结构调整。这一调整可能会改变供应商员工的职位、工作级别和福利待遇。考虑到这可能对供应商员工产生的影响,我们与供应商的管理团队合作,共同审查了他们的计划。我们还与供应商一同评估并完善了他们的工作与薪酬评估体系,以帮助供应商员工在转换新岗位时实现公平过渡,并为员工与管理层之间的沟通创造更多机会。

供应商还为受影响的员工推出了各种支持计划和资源,并制定了相应流程,以最大程度减少并弥补因岗位转换导致的薪资或奖金损失。这些前置措施确保了供应商员工的平稳过渡,他们的工资和福利得到了保障,未受到影响。

如需进一步了解我们的责任劳务招聘请参见第 30 页。



《行为准则》评估由经认证符合国际审计标准的独立第三方审计公司进行。许多负责我们评估的公司也是经认证符合 (RBA) 行业标准的公司。虽然这些独立评估由第三方公司进行, 但 Apple 员工经常在评估过程中陪同审计人员, 以核实我们的审计协议得到遵守, 且审计人员不会受到干扰。

评估包括通过工人和管理层访谈、现场巡查, 以及对员工记录、工资信息、合同和政策等文件的详细审查, 对供应商的运营进行全面检查, 涵盖从工作场所条件到招聘实践等诸多标准。

在 2024 年的报告期内, 我们以《准则》和《标准》的要求为重点, 进行了 893 次独立的第三方评估。除了标准的《行为准则》评估, 这一类别还包括:

• **突击评估和调查**

每年, 我们都会进行突击审计、调查和巡查, 以调查供应商员工的关切、非政府组织 (“NGO”)、媒体和民间社会的报告, 并核实通过预测分析发现的潜在风险。我们也可能进行突击评估, 以确认在发现违反《准则》的情况后, 必要的整改措施已经落实。2024 年, 我们在全球范围内进行了 203 次突击评估, 也就是在我们到达之前, 不会提前通知供应商工厂。

• **行业有效性稽核**

除了接受第三方审计师对我们自己的生产线进行评估外, 我们还要求多家供应商接受 RBA 的有效性稽核计划 (“VAP”), 这是一项行业广泛采用的工厂级第三方评估。VAP 稽核会评估工厂的整体运营情况, 包括但不限于 Apple 生产线。VAP 有助于确认我们的标准在供应商工厂和运营的各个环节都得到了维护, 并为整体改进提供方向。去年, Apple 供应商工厂共完成了 100 次的 VAP 稽核。与任何评估一样, 我们要求供应商纠正任何不符合规定的问题, 并按照我们的标准整改实施方案 (“CAP”) 和整改措施核验 (“CAV”) 流程直接与他们合作。

如需进一步了解我们的 CAP 和 CAV 流程, 请参见[第 41 页](#)。

材料加工商审计

虽然 Apple 不直接从矿山采购原材料, 但我们对产品中使用的材料 (无论是原材料还是循环利用材料) 的负责任采购保持严格标准。2024 年, 我们供应链中已识别的 3TG、钴和锂冶炼厂和精炼厂 100% 参加了第三方评估, 以验证是否符合我们的标准。这有助于根据 OECD 尽职调查指导方针 5 步框架, 更深入地识别供应链中的社会、环境、人权和治理风险。2024 年是 3TG 连续第 10 年、钴连续第 9 年、锂连续第 5 年实现 100% 参与第三方审计。

我们还通过独立的第三方评估, 在 2024 年评估了 112 个回收点, 核实回收商是否遵守了我们的《准则》和《标准》。我们在北美的所有回收商都通过了 eStewards® 或 R2 认证, 这些都是电子行业的领先认证, 用于评估那些管理废旧电子产品的实体在环境、工人健康和安全方面的做法。

如需进一步了解我们的我们负责任材料采购方法, 请参见[第 37 页](#)。

专项审计

除了年度行为准则评估外, 我们的供应商、他们的劳务代理机构以及其他下级供应商可能会接受专项审计, 重点关注特定问题或风险因素, 审查工厂运营的近期变化, 或回应相关指控。这些审计大多是突击进行的, 即供应商在我们到达前不会收到任何通知。

虽然年度行为准则评估涵盖了广泛的合规类别, 但专项审计对特定领域进行更深入的审查, 使我们能够聚焦于特定风险, 如工资、工作时间、机器安全、消防安全和废水处理等。审计人员会与在专用设备、技术程序、新技术或复杂劳动实践等领域具有专业知识的人员合作。除了专项审计, 我们还进行重点审计, 以评估工厂运营的变化, 确保其仍符合我们的标准。这些变化可能包括生产周期的调整、需求变化以及各种运营需求, 如大规模的劳动力扩张, 或生产区域和工艺的更新。

2024 年, 我们进行了 137 次专项审计, 结果在运营领域识别并缓解了 1,000 多个问题, 包括电气危险防护不当、机器防护不足以及 TPEA 延迟支付奖金等问题。

环境审计

除了在《行为准则》评估中对环境相关要求进行了审计外, 我们还要求供应商进行有针对性的审计, 以评估他们在实现我们环境目标方面的进展, 并验证对衡量这一进展至关重要的数据。

这些审计包括:

可再生能源审计

我们要求供应商设定可再生能源使用目标, 并朝着与我们 Apple 2030 年目标一致的方向取得进展, 即到 2030 年实现整个碳足迹的碳中和。作为可再生能源审计的一部分, 我们会对供应商报告的用电量、他们计算 Apple 生产足迹的方法以及所有可再生能源采购文件进行验证。2024 年, 我们在 12 个国家和地区进行了 121 次这类审核。

清洁水项目评估

我们的清洁水项目支持供应商在其运营地区实施负责任和高效利用水资源的实践。该计划鼓励所有供应商参与, 但我们要求在高水资源压力地区运营的高耗水供应商加入。作为清洁水项目的启动, 第三方机构将对其进行基准评估, 该评估要求严于《准则》和《标准》, 从水资源管理, 节水管理, 废水管理以及水回用四个方面考察供应商的表现, 并根据Apple要求的评分卡对供应商进行评估。同时了解其最佳实践实施情况及整体水资源管理绩效。我们的目标是到2030年, 推动高水资源压力地区的高耗水供应商实现50%的水回用率。这些评估的结果用于帮助供应商制定实现这一目标的行动计划, 并跟踪他们随时间的改进情况。

2024年, 我们将位于高水资源压力地区的 6家供应商纳入了清洁水项目。截止至 2024 年, 累计共有 250多家供应商工厂参与了我们的清洁水计划。

水资源管理审计

一旦供应商通过清洁水项目展示了他们的现场水资源管理能力, 我们鼓励供应商超越工厂范围, 通过 AWS 等国际水资源管理框架对更广泛的流域产生积极影响。我们提供培训, 然后与第三方审计师合作, 根据 AWS 标准对工厂进行认证, 该标准包括评估水资源治理、可持续水资源平衡、水质以及所有人的 WASH (水、环境卫生和个人卫生) 等标准。然后, 供应商可以获得核心级、黄金级或白金级认证。2024 年, 共有九家供应商工厂 (包括一个三家工厂的团体认证在内共 6 份证书) 获得了 AWS 标准认证。自 2018 年以来, Apple 已支持 29 家工厂认证, 其中 24 家工厂获得了最高评级的白金级认证。



废弃物零填埋数据审核

我们与废弃物零填埋认证机构 UL Solutions 合作, 在供应链中实施废弃物零填埋标准。我们通过验证供应商自我报告的废弃物数据等方式, 核实他们是否符合废弃物零填埋框架的要求。我们将这些审计从2023 年开始的初始试点阶段进行了扩展, 2024 年在 12 个国家和地区进行了 121 次审计。

如需进一步了解我们的环境战略和进展, 请参见我们的[《2025 年环境进展报告》](#)以及[环境网页](#)。

4.3 管理人权风险

我们在供应商评估、供应链各级尽职调查、与权利人的直接互动以及行业内工作中收集的信息, 为减轻和管理我们在供应链中识别出的突出风险提供了持续工作要求的依据, 本节其余部分将对此进行概述。

4.4 防止强迫劳动

Apple 对强迫劳动持零容忍态度。2024 年, 我们在供应链中未发现强制员工工作的情况。鉴于 Apple 供应链的复杂性和规模, 我们始终对这一问题保持高度警惕。

在过去 15 年里, 我们制定了全面的防止强迫劳动方法, 首先是了解工人的招聘方式和地点。我们利用这些信息直接与参与工人就业过程的各方 (包括工人自身) 进行互动, 并构建工具、资源和合作关系, 以帮助我们降低风险至最低, 并持续扩大影响范围。

外籍合同工 (即跨国工作的人员) 是我们供应链中的一个关键关注点。外国合同工人跨越国际和区域边界工作, 在此过程中会与多个供应链参与者和组织打交道。因此, 尽管他们仅占我们供应链总人数的约 1%, 但这一群体更容易面临强迫劳动等人权风险。

防止强迫劳动的标准和政策

Apple 的政策严格禁止在我们的业务和供应链中出现人口贩卖和使用强迫劳动的行为。Apple 的《反现代奴隶制政策》明确界定了人口贩卖和现代奴隶制, 并描述了员工和第三方如何举报与该政策相关的违规行为。Apple 还遵守适用的美国联邦采购法规。

我们的《准则》和《标准》详细规定了对供应商与反现代奴隶制相关的要求, 统称为我们的“防止现代奴隶制标准”。这些要求包括与防止非自愿劳动、TPEA 相关的规定, 以及对外籍合同工的保护措施。它们适用于所有供应商和下级供应商, 包括我们的供应商签约招聘工人的劳工代理机构。

2023 年, 我们在《准则》和《标准》中引入了一项新要求, 以进一步保护供应商员工的行动自由。供应商仅被允许出于特定的工作场所健康和安全或安全访问目的 (如通过使用员工工牌或考勤钟) 对工人的位置进行监控。2024 年, 我们开始评估供应商以核实他们是否遵守这一新规定, 未发现违规情况。

雇用抵债劳工

Apple 绝不容忍雇用抵债劳工。ILO 将抵债劳工定义为“因收入被部分或全部扣留以偿还未偿贷款而从事低薪或无薪工作的人”。在每次供应商评估中, 我们都会寻找抵债劳工的证据, 包括通过详细审查就业记录, 以及用当地语言与供应商、他们的劳务代理机构和员工进行私下访谈。如果我们怀疑某个供应商或其签约劳务代理机构存在抵债劳工情况, 会对他们的招聘流程展开针对性调查。2024 年, 我们在供应链中未发现任何抵债劳工的实例。

为了进一步防止抵债劳工, 我们是最早超越国际最佳实践的公司之一, 禁止供应商收取与招聘或就业相关的任何费用, 即使这些费用在供应商运营所在国家/地区或员工原籍国家/地区是合法的。如果我们发现任何工人在就业过程中的任何时候向 Apple 供应商或劳务代理机构支付了招聘费用, 这将被视为对我们《准则》⁹的重大违规行为, 属于最严重级别的不合规情况。我们要求供应商立即向受影响的工人偿还费用, 然后通过独立的第三方审计师核实全额及时还款情况。2008 年以来, 由于我们的零费用政策, 我们的供应商总计向 37,700 多名员工返还招聘费用 3,450 万美元。

审计强迫劳动证据

我们要求进行独立的第三方评估, 以核实没有人被迫工作, 并且人们在整个就业过程中的权利都得到尊重, 无论他们从事何种工作、身处何地或如何被雇佣。寻找 ILO《强迫劳动指标》中列出的强迫劳动证据, 是我们每次供应商评估的一部分。

外籍合同工在求职过程中面临额外风险。因此, 我们会在雇佣外籍合同工的工厂或位于高风险地区的工厂进行额外的专项审计。2024 年, 我们在 5 个国家和地区的供应商工厂对雇佣外籍合同工的情况进行了 37 次专项审计。每次审计都会验证供应商及其劳务代理提供的文件, 并与劳务代理和外籍合同工面谈。

劳务招聘溯源追踪

供应链溯源追踪是更好地了解工人进入供应链的招聘渠道, 以及他们可能面临的潜在人权风险的关键一步, 使我们能够在最早阶段更好地缓解问题。

2018 年, 我们开始利用自己的数据, 以及 ILO 和美国国务院《人口贩卖报告》中的公开信息, 开展高风险移民通道溯源追踪。高风险移民通道是指外籍合同工往来的原籍国家或地区和目的地国家或地区, 由于地缘政治或社会经济等因素, 这些国家或地区存在特定风险。

自 2020 年以来, 我们通过对供应链中的劳务代理机构进行广泛的溯源追踪工作, 进一步扩展了这项工作, 以更全面地了解所有招聘渠道, 无论供应商招聘的是国内劳动力还是外籍合同工。这项工作甚至在潜在供应商成为我们供应链的一部分之前就开始了。任何希望与 Apple 合作的公司都必须在我们的供应商选择尽职调查和业务授予过程中完成劳务代理机构溯源追踪。自 2020 年以来, 我们已识别出为我们的供应商招聘工人的 2,800 多家劳务代理机构。这让我们获得了前所未有的透明度, 使我们能够通过加强与供应商、他们的劳务代理以及潜在工人的互动, 从源头缓解强迫劳动风险。

招聘尽职调查工具和资源

为了在工人的整个招聘过程中有效地支持他们, 我们为这一过程中的每一个人 (包括我们的供应商及其劳务代理) 提供工具、资源和培训。我们制定的高标准在许多国家和地区都超越了当地法律的合规要求, 目的是让每个人都能在招聘过程中积极保护劳动权益和人权。



为了加快这一工作,我们与 IOM 合作开发了 Apple 负责劳务招聘尽职调查工具包 (以下简称“招聘工具包”)。该招聘工具包与国际框架 (如 ILO《强迫劳动指标》和 OECD《负责任商业行为尽职调查指导方针》) 保持一致,为供应商提供了一套工具和模板,以完成 OECD 尽职调查指导方针流程的每一步。这包括供应商在制定自己的负责劳务招聘政策时可以使用示例语言,以及一份风险评估问卷,以帮助确定具体的关注领域,协助减轻与劳务招聘相关的人权风险。我们要求劳务代理机构使用这些工具,包括一份自我评估清单和整改行动方案模板,对其运营进行尽职调查。

我们还与全球领先的组织合作,将我们的招聘工具包推广到我们的供应链之外,甚至电子制造行业之外。这包括与国际移民组织和负责任商业联盟合作,将他们版本的招聘工具包推广到其他行业,甚至政府,如加拿大和沙特阿拉伯政府,这些政府已经采用了该工具包,并正在对政府机构和招聘代理机构进行相关内容的培训。

自推出招聘工具包以来,我们每年都会征求供应商、劳务代理和其他利益相关者的反馈,并根据新的法律、最佳实践以及新出现的监管要求对工具包内容进行调整。此外,IOM 收集关键利益相关者的反馈,RBA 也从其成员公司收集反馈,利用收到的反馈不断加强和完善招聘工具包。

培训和能力建设

我们利用在供应链溯源追踪过程中收集的数据,为供应商提供行业领先的关于负责劳务招聘的培训和能力建设,这有助于我们开展防止强迫劳动的工作。这些数据还用于帮助核实我们所有与招聘相关的要求都得到满足。我们还要求所有潜在供应商接受我们招聘工具包的培训,使他们能够进行自我评估、对其劳务代理机构进行风险评估,并评估他们的工人访谈和申诉管理流程。这项培训在供应商开始为 Apple 进行批量生产之前完成。2024 年,我们用六种语言为 100 多家供应商工厂举办了 100 多场招聘工具包培训课程。

我们根据供应链中劳务代理的具体风险和需求,为他们提供定制化培训。对于我们在劳务招聘早期阶段减轻人权风险的工作,易于使用的工具和定制化培训是其中独特且关键的部分。许多劳务代理机构是中小企业,往往缺乏识别和解决这些风险所需的知识和资源。2024 年,我们在六个国家或地区为 80 多家劳务代理机构的 150 多名劳务代理提供了培训。自推出以来,这些培训已覆盖全球雇用超过 140 万名工人及管理人员的工厂,其中包括许多不直接从事 Apple 业务的人员,从而将这项工作的影响范围扩大到我们的供应链之外。

我们要求我们的供应商为所有员工提供与强迫劳动相关的工作场所权利培训。对于外籍合同工,我们的《准则》和《标准》要求他们在原籍国家或地区接受出发前培训,在抵达目的地国家或地区后接受入职培训,并定期接受进修培训。这些培训包括与招聘和持续就业相关的费用要求、相关法律法规,以及我们《准则》和《标准》提供的其他保护措施。此外,我们的《准则》和《标准》要求供应链中的 TPEA 了解并核实他们所雇佣员工的入职体验和流程是否符合 Apple 的标准。

如需进一步了解工人权利意识,请参见第 24 页。

4.5 尊重与结社自由和集体谈判相关的权利

我们的《准则》和《标准》与 ILO 的核心公约保持一致,规定了我们 对供应商的要求,即员工有权组建和加入或不加入自己选择的组织,并通过他们选择的代表进行集体谈判,且不受干扰、歧视、报复、或骚扰。

供应商必须制定关于结社自由的书面政策,并且在员工除了正式代表之外还希望建立申诉机制时,要予以配合。供应商还必须本着诚信善意原则在任何已签订的集体协商协议有效期内遵守此协议条款。即使在法律限制结社自由和集体谈判的情况下,供应商也不得阻碍员工通过其他合法途径进行结社和集体谈判,例如工人委员会。

在每次评估中,我们都会寻找与结社自由和集体谈判相关的歧视或报复证据。这些评估还包括与工人的保密访谈。2024 年,32 个国家和地区的 500 多家工厂雇佣了加入工会的工人,350 多个工厂与员工签订了集体谈判协议。

我们还要求所有供应商对员工进行权利培训,包括通过自主选定的代表实现结社自由和集体谈判的权利。我们通过数字权利培训工具让工人们了解《准则》和《标准》在这方面提供的保护。我们的《准则》和《标准》还要求供应商实施培训计划和机制,提升管理人员以建设性、专业和透明的方式与工人互动的能力。这包括制定与工人或他们选举的代表进行沟通的书面流程,涵盖劳务招聘和入职、职场健康和安全管理,以及申诉机制的设计和开发等方面。

如需进一步了解工人权利意识及员工与管理层的沟通,请分别参见第 24 页和第 25 页。



《准则》的实际践行

要求公平的招聘实践

2024 年 5 月, 我们收到指控, 称一些为 Apple 供应商招聘工人的劳务代理机构在招聘过程中排除已婚女性, 这违反了我们的《准则》和《标准》。与处理供应链中的任何指控一样, 我们立即对该问题展开调查, 包括对涉事供应商进行审计、与他们的员工面谈, 并审查在社交媒体上发布的招聘通知和职位描述。

调查发现, 虽然劳务代理机构确实在招聘已婚女性, 但在处理部分供应商员工佩戴的传统金属首饰问题上, 某些政策和例外情况的执行存在不一致。Apple 对供应商的要求中包括一项关于供应商工厂内金属物品的安全政策, 该政策要求供应商员工在某些生产区域“穿着无金属衣物”。不过, 出于医疗、宗教和/或传统习俗原因, 允许有例外情况。为纠正这一问题并防止将来再次发生类似事件, 我们采取了额外措施, 以确保所有供应商理解并遵守我们的要求:

- 向供应商发布通知, 重申我们关于非歧视性招聘实践的要求, 以及供应商在处理无金属安全要求的豁免情况时应采取的措施
- 加强对招聘通知和职位描述的监控, 并进行更多审计
- 更新我们安全政策中的措辞, 明确无金属政策的例外情况, 并为与供应商合作的 Apple 负责人开展意识培训

4.6 在招聘和就业中坚持反歧视原则

Apple 庞大的全球供应链中, 员工来自 50 多个不同的国家和地区, 几乎涵盖了各行各业的人员。因此, 我们采取了广泛的措施来防止各种形式的歧视。

我们的《准则》和《标准》禁止在招聘和其他就业实践中, 基于年龄、残疾、种族、性别、婚姻状况、国籍、政治派别、种族、宗教、种姓、性取向、性别认同、工会会员身份, 或任何其他受适用国家或地方法律保护的属性, 对任何员工进行歧视。我们要求所有供应商对员工进行权利培训, 包括与反歧视相关的内容。

我们会在招聘广告、招聘实践、管理实践以及工作场所的无障碍设施等方面寻找歧视的证据。我们的供应商评估流程会专门查找是否存在歧视性做法的证据, 如果发现问题, 供应商必须立即整改, 并采取措施防止问题再次发生。

我们还采取行动, 使供应链中的工作场所更具包容性。我们的残障人士职业教育计划与供应商合作, 在供应链中为残疾人提供就业和职业发展机会, 并改善供应商工厂的安全、无障碍和包容性实践。该计划为残障人士提供就业机会和工作场所培训, 同时为管理人员及其同级人员提供包容性培训, 帮助他们支持残障同事。

该计划包括为 55 家供应商工厂的 150 多名管理人员提供每两个月一次的能力建设计划。此外, 参与该计划的工厂的工业工程师会学习如何设计系统和布局, 为所有工人创建一个更友好、舒适的工作场所。自 2022 年在中国大陆推出以来, 该计划已使 18,000 多名工人受益。最近, 该计划已扩展到印度的一家主要供应商, 并将于 2025 年扩展到美国。

4.7 防止使用童工

自 2019 年以来, 我们的供应商工厂从未出现过使用童工的情况。由于我们开展业务的国家或地区存在不同的法律、文化规范和社会经济因素, 这一问题在我们的供应链中仍然是一个显著风险。然而, 在过去十年中, 我们建立了强大的系统来管理这一风险, 包括对不合规行为制定非常严格和全面的整改要求, 这使得在五年多的时间里没有出现使用童工的情况。

我们要求供应商实施年龄文件记录和验证系统, 并将其应用于他们的所有运营环节以及第三方劳务招聘代理机构。供应商还必须对所有招聘人员 (包括其招聘代理机构的人员) 进行这些系统的培训。我们在独立的第三方评估中审查这些系统, 如果发现有使用童工的迹象, 会引入专业的第三方评估人员进行更深入的审查。

如需进一步了解我们的整改流程, 请参见第 46 页。

4.8 营造安全健康的工作场所

在电子制造环境中, 工人可能会使用重型机械和化学品, 因此面临一定程度的职业健康和安全风险, 这就是为什么这个问题在我们的供应链中仍然很突出。在生产开始前, 我们会尽可能采取措施将这些风险降至最低, 并要求供应商提供并维护安全的工作场所, 让工人能够获取在工作中保持安全所需的信息和资源, 并且在有顾虑时能够放心地表达出来。我们的《准则》和《标准》以及 RSS 对健康和安全设定了严格要求。我们通过 SupplierCare 平台向供应商团队传达这些要求, 并对他们进行最佳实践和实施方面的培训。

如需进一步了解我们的政策和标准及能力建设, 请分别参见第 22 页和第 42 页。



早期供应商合作

在与供应商建立业务关系之前, 以及在开始 Apple 产品的批量生产之前, 我们会努力识别和减轻健康和安全风险。在 PFRA 过程中, 我们会进行独立的第三方现场尽职调查, 寻找与健康和安全相关的风险。2024 年, 我们评估的 125 家工厂中, 超过 99% 的工厂通过引入 PFRA 流程满足了我们的要求, 在新供应商开始生产前就降低了工人面临的风险。在供应商获得 Apple 业务后, 在批量生产之前, 我们会继续审查进入我们供应链的工厂是否存在健康和安全风险。在供应商生产爬坡的过程中, 我们会对其进行跟踪评估, 看他们是否具备所需的能力, 特别关注那些在 PFRA 过程中出现风险并已整改的供应商。

如需进一步了解供应商合作和评估, 请参见[第 27 页](#)。

消防安全

消防安全和控制措施是为供应商员工营造安全健康工作场所的重要组成部分。我们的《准则》和《标准》一直将消防安全作为应急响应和准备标准的重要内容, 提出了严格要求。为了应对因拓展新区域、现有生产设施扩建以及引入新技术而产生的新风险, 我们最近在《准则》中新增了一项关于消防安全的独立条款。新条款在我们现有严格标准的基础上进行了扩展, 要求供应商制定并实施一项计划, 在物业设计、建设、翻新、使用和退役过程中加强消防安全, 并进行火灾风险评估, 制定适当的应急响应计划, 以降低对生命、环境和财产造成伤害的风险。

此外, 我们还采取了额外措施来处理供应商工厂中存在较高火灾隐患的流程和活动。阳极氧化就是这样一个流程, 它广泛用于金属表面的涂层和着色, 比如我们许多产品的外壳。尽管我们多年来一直致力于对参与这一流程的供应商进行培训, 使其符合我们的标准和最佳实践, 但随着我们的供应链扩展到新的地理区域和新的供应商, 我们采取了额外的措施, 在业务关系建立的早期阶段, 提升使用阳极氧化工艺的供应商的能力。自 2023 年推出该计划以来, 已有 200 多家供应商工厂接受了如何评估和管理与阳极氧化、电镀和化学浴加热过程相关的潜在消防安全风险的培训, 包括工艺和设备安全、辅助设备安全以及一般安全管理。

机器安全

随着我们不断推动产品创新, 用于生产产品的机器也必须不断发展和改进。因此, 我们一直在审查和加强机器安全计划, 以保障操作制造设备的人员的工作安全。这还延伸到对机械采购的严格安全要求, 这有助于确保新采购的设备在安装到供应商工厂之前, 优先具备足够的安全功能。

为了帮助供应商遵守这些要求, 我们提供培训, 提高他们对机器安全标准和相关风险的认识。这个培训涵盖了基本原理, 例如安全装置的使用、检测基本知识, 以及与运动部件相关的危险, 还包括关于所需安全检查的信息。供应商应使用我们的安全核对清单, 对每台现有机器进行安全检测。该核对清单概述了使用标志和防护设施的优秀范例、改进安全规程的日常任务, 以及有效降低危险的方法。自 2022 年推出该培训以来, 中国大陆、印度、日本、马来西亚、新西兰、新加坡、韩国、台湾、泰国、美国和越南的 840 多家供应商工厂完成了我们以集成工作站和自动化安全为重点的在线机器安全培训, 仅 2024 年就有 50 多家新工厂完成培训。

我们还定期对设备进行现场检查, 并评估安全程序。这些检查包括评估机器防护、电气安全预防措施、灾难性事件预防系统, 以及许多其他安全工程措施。2024 年, 我们重点关注新的或扩建的供应商工厂, 以识别任何新出现的风险, 在 60 多家供应商工厂对 960 多台机器进行了现场安全检查。此外, 前一年我们检查过的 75 家供应商工厂随后制定了机器安全端到端流程。我们对这些工厂进行了跟进, 确认他们在生产爬坡前对任何新生产线都完成了安全审查。

如需进一步了解供应商评估, 请参见[第 27 页](#)。

化学品安全

化学品是制造和组装电子产品 (包括 Apple 产品) 所需的许多制造过程中不可或缺的。我们将工人接触化学危害的风险降至最低的方法遵循控制层级原则, 即在实施其他安全措施 (如个人防护装备 (“PPE”)) 之前, 优先考虑消除和替代。我们与供应商合作, 有意地设计产品和制造工艺, 以使用更安全的材料, 并为供应商提供所需的信息和资源, 使他们从一开始就能识别和选择更优的替代材料。

《准则》的实际践行

关注安全

我们的《准则》和《标准》包含严格的健康和安全管理标准, 其中包括在事故发生时应采取的严格处理标准。发生事故后, 我们会要求供应商采取行动, 防止事故再次发生。去年, 一家供应商工厂发生了一起消防安全事故, 尽管没有造成重大人员伤亡, 但所有受影响的供应商员工都接受了全面的医疗评估, 获得了心理健康咨询服务, 并且在生产因维修而停工期间, 他们的工资照发。我们立即展开调查, 分析事故根源, 核实工厂已采取整改措施, 并确保受影响的工人得到了直接补偿。

除了核实供应商迅速、全面地采取行动纠正任何不合规行为外, 我们还利用这些机会不断提高供应商必须达到的标准。这意味着采取措施改进我们自己的内部标准和流程, 以帮助供应商防止将来发生类似事件, 并营造一种安全文化, 具体包括:

- 努力降低与阳极氧化和电镀工艺相关的消防安全风险
- 为新供应商和现有供应商提供更多培训
- 组建一个内部跨职能工作组, 以确定旨在解决任何潜在消防安全风险的解决方案



为了帮助供应商定义安全材料, 我们首先通过《准则》和《标准》以及 RSS 设定严格的材料安全要求。为有力保护人类健康和环境, 这些准则源自国际法律或指令、监管机构、生态标签要求和环境标准, 而且其严格程度通常超越它们。

我们随后对供应链中的化学品进行系统梳理, 以识别可用更安全替代品进行替换的机会。根据 ILO 的化学品公约, 我们要求供应商披露有关其场所设施中使用的化学品的信息, 包括每种化学品的储存和处理方式, 我们还为供应商提供了进行此类披露的机制。通过我们的全面材料披露和化学品安全披露计划, 供应商提供数据清单, 我们用这些数据来验证他们是否符合我们的标准, 并寻找机会用更安全的替代品替代那些因成分、工人使用频率或使用量而存在较高风险的物质。

这些数据帮助我们确定, 在产品组装现场, 像清洁剂和脱脂剂这样的工艺化学品是按体积计算使用量最大的材料之一, 因此它们是被更安全替代品取代的主要候选对象。截至 2024 年, 我们已批准 200 多种更安全的清洁剂用于我们的供应链。在我们所有的产品组装现场, 我们限制使用未列入 RSS 规定的更安全清洁剂清单中的清洁剂和脱脂剂。

推动行业做出改变

我们与其他公司和关键合作伙伴合作, 让使用更安全的材料成为行业规范。我们与标准制定机构、贸易协会和 NGO 合作, 开发各种工具、标准和机制, 以推动找到和采用更安全的化学品。然后, 我们分享自己的经验教训和推荐做法, 从我们为化学品制定的标准到为供应商开发的工具, 以支持整个行业的变革。

ChemFORWARD

2024 年, 我们再次与 ChemFORWARD (一个致力于在产品设计和制造中推进更安全化学的供应链合作组织) 合作, 推出了 CleanScreen。CleanScreen 是一款基于云的应用程序, 旨在帮助配方师简化流程, 从而研制出更安全的清洁剂和脱脂剂, 供工人在电子产品组装过程中使用。

电子行业清洁生产委员会 (“CEPN”)

我们继续支持并参与 CEPN 的设计团队工作, CEPN 是一个多利益相关方倡议组织, 致力于改善电子供应链中的化学品安全。

美国国家环境保护局 (“EPA”)

2024 年, 在五年内第四次, 我们因在推进使用更安全的清洁剂和脱脂剂方面的工作, 获得了 EPA 颁发的年度“安全选择”合作伙伴奖。

负责任商业联盟 (“RBA”)

Apple 是 RBA 化学品领导工作组的成员。2024 年, 该工作组支持推出了 RBA 化学品管理领导计划 (“CMLP”), 这是一个基于风险的自愿成就计划, 旨在推进全球电子供应链中的负责任化学品管理。CMLP 的制定是为了协调化学品管理尽职调查工作, 与 OECD《负责任商业行为尽职调查指导方针》和 OECD《跨国企业负责任商业行为准则》保持一致, 通过提高透明度和集体行动支持持续改进, 并促进有意义的利益相关者对话, 以推进工人的参与和行业协调。

我们还支持 RBA 编写了《供应链化学品管理尽职调查实用指南》, 该指南强调了保护工人健康和 safety 以及保护环境的行业领先最佳实践。2023 年, 我们与 RBA 合作开发并推出了其 VAP 的一个新子集, 专门专注于化学品管理。化学品管理专业有效性稽核计划 (“SVAP-CM”) 是一个化学品管理尽职调查评估计划, 旨在帮助公司确保其制造供应商使用一流的化学品管理系统、控制措施和管理结构, 以尊重人权。2024 年, 我们通过资助对 10 家电子制造工厂的 SVAP-CM 试点评估, 进一步支持了这个试点计划。

有关更高明的化学工艺的更多信息, 请参见我们的 [《2025 年环境进展报告》](#), 以及[环境网页](#)。



工人生活条件

我们的《准则》和《标准》要求供应商或第三方提供的工人宿舍应干净、安全, 并提供足够的生活空间。供应商还必须为工人提供方便使用且干净的厕所设施和饮用水。所有供应商提供的就餐、食物制备和存放设施必须符合卫生标准。

我们最近对工人宿舍和餐饮设施提出了新的要求。这包括要求供应商对宿舍进行评估, 考虑当地的气候、温度范围、该地区的常见文化习俗 (如使用竹制床垫) 以及工人的反馈, 以确定合适的供暖和制冷措施。

我们在每次《行为准则》评估中都会核实供应商是否遵守与工人生活条件相关的标准, 但我们也会通过工作场所满意度调查, 与供应商合作主动解决员工的关切。例如, 2024 年, 一家供应商对容纳 55,000 多名工人的宿舍房间进行了翻新, 包括升级浴室设施、更换床垫, 并在每个房间安装了新的空调。还有几家供应商改善了员工食堂的食物供应, 并增加或改善了共享设施, 如园区内的娱乐设施、健身中心、图书馆和便利店。

健康教育和支持

我们通过实施补充身心健康计划, 支持供应商营造安全健康的工作环境, 这些计划超出了我们对供应商的基本要求。自 2017 年以来, 通过新员工入职培训、Apple 教育中心计划和其他专业培训机会, 我们已协助 580 多万人获得了健康教育和资源, 内容涉及营养、心理健康、生殖健康和早期疾病检测等。

我们的健康教育计划专为满足当地供应商员工群体的需求而量身定制, 让他们掌握重要的信息和技能来帮助他们改善健康和福祉, 然后再与社区分享这些信息和技能, 以扩大影响。我们与世界各地的当地合作伙伴合作, 确定最需要的主题和技能, 并进行效果评估, 根据供应商和员工的反馈不断改进我们的健康教育计划。

心理健康支持

心理健康是整体健康和福祉的关键组成部分。我们致力于为供应商提供支持员工心理健康所需的资源, 包括培训、工具包以及来自权威专家的支持。例如帮助员工进行压力管理技巧, 以及帮助管理人构建积极工作环境的培训。作为健康教育计划的一部分, 我们面向基层管理者和生产经理进行了为期四周的正念和积极管理课程。2024年, 46家供应商工厂的19,000多名供应商员工完成了培训。

我们还鼓励供应商建立心理健康志愿者体系, 促进员工之间的心理健康支持。我们开发了资源, 帮助志愿者获得心理健康的基础知识, 并培养所需的技能和情感能力来为同事提供支持。志愿者参加了一项培训, 通过手机app连续100天每日完成促进积极心态的活动, 例如冥想, 并记录自己每日的情绪, 进行自我情绪检查 2024 年, 超过 35,000 名供应商员工参与了这个计划。

我们还开发了一套心理健康管理工具包。帮助供应商更好地支持员工心理健康。该工具包包括建立工作场所心理健康管理和志愿者运营的指导、选择员工援助计划的建议, 以及在危机时刻如何有效支持员工的方案。

如需进一步了解我们的 Apple 教育中心和供应商员工发展基金, 请参见[第 8 页](#)。

《准则》的实际践行

通过工人的直接反馈改善供应商提供的住宿条件

随着我们不断将供应链扩展到新的地区, 我们与供应商合作, 帮助他们打造满足当地工人群体特定需求的工作和生活空间。我们通过与供应商员工协商, 为他们提供反馈的机会, 使这些反馈能够直接影响雇主的决策。2024 年, 我们与 IOM 合作开展了两项与工人住宿相关的研究, 在这些地区, 雇主提供宿舍的概念相对较新。该研究涵盖了居住在供应商提供的两个不同宿舍中的 900 多名供应商员工。研究采用了问卷调查、一对一访谈和焦点小组讨论的方式。

研究结果提供给了供应商, 我们继续与他们合作, 根据员工的反馈进行调整。这些调整包括改进室友的分配方式, 即优先考虑语言相同的员工, 而非工作班次相同的员工, 以增强社交凝聚力, 提升员工的幸福感。在存在供应商提供宿舍的地方, 我们除了进行相关标准的合规评估外, 还定期开展这些研究, 以帮助我们的供应商更好地响应其员工不断变化的需求。



4.9 支持公平的工资和工时

Apple 供应链的规模和范围使其成为一个复杂且动态的运营环境, 跨越 50 多个国家和地区, 各地法律和文化规范各不相同。因此, 我们认为工作时间和公平工资是我们供应链中的显著风险。我们采取广泛的措施, 根据准确的工作时间核算, 确保工资和奖金的公平合法支付。

我们的《准则》和《标准》规定, 供应商员工的每周工作时间不得超过 60 小时 (包括加班时间), 并且每 7 天至少休息 1 天。这项政策的任何例外情况很少见, 并且必须事先获得 Apple 管理层的授权。供应商必须至少支付其运营所在地的法定最低工资, 并提供适用法律和合同要求的任何福利。此外, 所有加班必须是自愿的, 并按照适用的法律法规支付加班费。我们的供应商必须提供合同, 准确描述员工的工作内容、清晰说明工资和福利 (包括休假), 以及关于 Apple 零费用政策的信息。

为了在《行为准则》评估之外核实我们的劳动标准得到遵守, 我们还要求供应商全年报告员工工作时间数据, 部分供应商需要每周报告。2024 年, 我们收到了 400 多家工厂平均超过 140 万工人的每周工时数据; 根据报告的数据, 供应商有 97% 以上的工作周符合我们的标准。

评估供应链中的工资情况

了解供应商在我们供应链中的工资支付方式, 是我们致力于维护员工尊严和受尊重权利的关键部分。我们的《准则》和《标准》严格规定, 供应商支付的所有工资必须符合当地法律要求, 并按时支付。2023 年, 我们开始深入研究供应商的工资分配情况, 并持续利用这些数据, 加深在全球“生活工资”计算和方法讨论的理解。

在已有工作的基础上, 2024 年, 我们继续与 Fair Wage Network、RBA 和 ILO 等合作伙伴协作, 还新增了与 Anker Research Institute 以及 Social Accountability International 的合作。我们还与 Apple 内部的多个团队以及专家合作伙伴携手, 利用来自五个以上公开数据集的见解, 其中包括 Anker 生活工资和生活收入参考值、亚洲最低工资标准、Fair Wage Network 的基准数据以及 Wage Indicator。

在未来一年, 作为全球讨论的一部分, 我们将继续与关键利益相关者展开交流, 鼓励制定统一的定义、工资计算方法和公开可用的基准, 以推动这一问题的进展。随着为供应商开发必要工具和流程的工作不断推进, 我们将把供应链中更多的供应商工厂和国家或地区纳入其中, 以便为员工带来最大的影响。随着行业方法的不断发展, 我们也会与 RBA 及其他各方分享我们的经验。

4.10 防止性骚扰

由于我们供应商运营所在国家或地区的法律、态度、文化和性别规范各不相同, 性骚扰在我们的供应链中是一个突出风险。我们的《准则》和《标准》要求我们的供应商提供一个没有骚扰和虐待 (包括性骚扰) 的工作场所。这包括制定关于禁止性骚扰的明确政策和程序, 以及为所有工人、主管、和经理提供关于防止骚扰和虐待的强制性培训。

供应商员工可以通过我们公开提供的匿名申诉渠道来举报任何性骚扰事件, 这些渠道包括上游问责机制、第三方热线、EthicsPoint, 或者随时用任何语言通过电子邮件或我们公共网站上的表格直接联系 Apple。根据《全球举报政策》, Apple 不会对善意、真诚提出关切的个人进行报复。如果发现打击报复行为, 我们会启用重大违规流程 (参见第 41 页)。

鉴于性骚扰风险的性质, 工人的自我举报是发现这类案件的重要途径。这就是为什么我们会加大投入, 进一步强化与该问题相关的工人心声计划和权利培训。我们的团队会立即对任何性骚扰案件展开调查, 包括彻底审查报告的细节、与工厂管理层进行访谈, 以及审查工厂内与防止和应对骚扰相关的管理系统和做法。

如需进一步了解我们与权利人的互动, 请参见第 24 页。

我们还会核实供应商是否采取了全面措施来处理骚扰案件, 包括对任何违规方进行严厉处罚。这可能包括视情况立即解雇并移交相关部门处理; 为所有供应商员工加强进修培训, 以提高认识并鼓励举报; 以及为受影响的工人提供直接补救措施, 包括重新安排工作岗位、提供心理咨询和支持等。

如需进一步了解供应商合作和评估及供应商问责制和补救, 请分别参见第 27 页和第 41 页。

为提高供应商工厂未来管理人员和领导者的意识、敏感度和能力, 我们为参与职业教育培训学徒计划的所有学员开发了性骚扰培训课程。截至目前, 来自五家工厂的 500 多名供应商员工接受了这项培训。性骚扰意识和预防也是我们为希望提升领导能力的供应商员工提供的领导力软技能培训计划的核心主题。

4.11 将环境权益作为人权推进

环境权益也是人权。因此, Apple 的环境战略不仅考虑产品的设计、制造、销售、再利用和回收方式, 还关注这些行动和决策所涉及的突出劳动和权益人权问题, 以及健康和安全风险。

Apple 2030 是我们的承诺, 即首先将范围 1、2 和 3 碳排放 (包括上游和下游) 减少 75%, 然后通过高质量的碳清除来平衡剩余的排放量。人权与环境紧密相连。在向低碳和低资源密集型商业模式转型的过程中, 我们始终致力于以尊重并造福整个供应链中的人员和社区的方式实现这一目标。

脱碳

自 2020 年以来, Apple 在全球公司运营中实现了碳中和, 我们承诺到 2030 年实现整个碳足迹的碳中和。

为实现这一目标, 我们承诺与 2015 年的基准年相比, 将温室气体排放量减少 75%。¹⁰ 这一承诺的一部分包括使我们的供应链脱碳, 并促使供应商转向使用 100% 可再生电力。对于受我们为实现这一目标而开展的项目和投资影响的人民和社区, 包括本土居民, 我们致力于尊重他们的权利和尊严。这需要将我们的《准则》和《标准》适用范围扩大到支持我们在该领域的工作的供应商, 包括主要的可再生能源项目开发商。

作为 Apple 2030 路线图的一部分, 我们还致力于有朝一日在产品 and 包装中仅使用回收或可再生材料。在朝着这个目标前进的过程中, 我们继续强化《负责任材料采购标准》(“负责任采购标准”), 要求识别与报复人权和环境保护人士相关的风险, 以及原住民的自由、事先和知情同意权。



水

水是一种至关重要的共享资源, 我们对水资源管理采取全面的方法。这包括尊重工人以及我们供应商运营所在社区获取清洁、安全水的基本人权。我们直接与供应商合作, 确认他们制定了健全的政策, 高效管理废水系统, 并尽可能通过废水再利用来减少总体用水量。我们通过《准则》和《标准》来推行这些要求, 其中具体条款概述了我们对供应商在水和废水管理、雨水管理以及资源消耗管理方面的期望。这还包括与供应商宿舍和设施的 WASH (水、环境卫生和个人卫生) 相关的条款。供应商必须为员工提供饮用水和清洁的厕所设施, 并定期进行安全和质量检测。我们在《行为准则》评估以及专门针对水资源管理的审计中, 核实供应商是否符合这些要求。

我们继续与国际可持续水管理联盟 (AWS) 合作, 根据 AWS 标准推行并认证我们的供应商。AWS 标准是首个从社会、文化、环境和经济标准衡量负责任水资源管理的全球框架。自 2018 年以来, 我们的 29 家供应商工厂获得了 AWS 标准认证, 其中 24 家工厂获得了白金评级。这是 AWS 框架内可获得的最高分数。

如需进一步了解我们的供应商评估, 请参见 [第 27 页](#)。

我们还超越自身要求, 支持供应商运营所在社区获取水和卫生设施。2024 年, 我们与非政府组织 Gravity Water 合作, 利用创新的雨水收集和过滤技术, 为越南的 42,000 多名学生和社区成员提供安全的饮用水, 并增强这些社区的气候适应能力。

如需进一步了解我们与 Gravity Water 合作的信息, 请访问 [Apple Newsroom](#)。

社区适应能力

我们致力于尊重供应链所涉及的每一个人的权利, 其中包括那些最易受气候变化影响的工人和社区。这包括因极端天气事件导致的非自愿迁移。

2023 年, 我们与 IOM 合作, 在菲律宾的一个社区试点开展气候适应项目, 该社区有许多工人通过我们供应商的劳务代理机构受雇, 并且已经受到自然灾害的影响。我们与 IOM 合作, 增强该社区对气候变化引发的移民的适应能力, 同时提供经济发展机会。该项目通过广泛的焦点小组讨论, 在与权利人和受益人的协商下设计而成。项目与社区成员 (通常是女性) 合作, 提升他们在砖石工程和木工方面的技能, 以便他们能够维护抗台风的避难所。

2024 年, 一场 5 级台风袭击了该项目的试点村庄, 作为 IOM 与当地政府合作建设的一部分, 所有避难所在风暴中都没有受到重大损坏, 并作为附近邻居和亲属的非正式疏散地点, 为社区中的数十人提供了庇护, 保障了他们的安全。此外, 参与者能够利用项目中学到的新技能, 在风暴来临前加固和准备自己的主要住所, 避免了重大损坏和重建房屋的高昂成本。许多参与者还在风暴过后利用这些技能帮助修复受损的学校和其他社区场所。在我们的持续支持下, IOM 正在根据试点经验开发一个框架, 以便在 2025 年推广到其他社区。

我们还继续支持刚果电力倡议, 该倡议在 Apple 和 PPA 其他成员的支持下成立, 旨在帮助在非洲大湖地区为采矿社区提供社区服务的民间社会组织和其他组织部署可再生电力系统。

如需进一步了解我们全面的环境战略和进展, 请参见我们的 [《2025 年环境进展报告》](#) 以及 [环境网页](#)。

4.12 推动下级供应商达到高标准

我们的《准则》和《标准》及其所提供的保护措施适用于所有供应商, 无论其在何处运营, 或为 Apple 提供何种商品、服务或劳动力。这不仅包括我们的供应商, 还包括其子公司和附属机构, 以及向 Apple 提供商品/服务, 或该商品/服务用于 Apple 产品的所有分包商和下级供应商。

我们要求供应商定期评估其供应商的工厂和运营情况, 以及他们的分包商和下级供应商的工厂和运营情况, 以确认他们也遵守我们的《准则》和《标准》, 以及任何适用的法律法规。

我们会定期评估并核实我们的供应商是否对其供应链进行了这种尽职调查。这包括核实供应商是否为其供应商制定了政策、管理系统和审计协议, 以及这些系统和政策的质量。我们还会审查他们的审计报告, 对其调查结果进行抽查, 并核实他们是否已纠正任何合规问题。如果我们收到来自下级供应商的申诉, 我们会与供应商合作进行调查, 并纠正任何发现的问题。

供应商不允许在无法对其遵守我们《准则》和《标准》的情况进行全面、独立评估的地区开展制造业务、直接或间接招募劳工, 或直接或间接采购材料、产品或服务。

负责任材料采购

虽然 Apple 不直接从矿山采购原材料, 但我们的负责任矿产采购计划所包含的要求适用于 Apple 供应链的各个层级。我们的目标是有朝一日在产品和包装中仅使用回收或可再生材料。在朝着这个宏伟目标前进的过程中, 我们继续努力以负责任的方式采购用于产品和包装的所有材料, 同时支持在采矿社区及其周边开展重要工作的当地组织。

我们根据 OECD 尽职调查指导方针和 UNGP 对原材料和循环利用材料进行人权和环境尽职调查, 并致力于达到并超越 OECD 尽职调查指导方针和其他国际公认的尽职调查标准中对原材料和循环利用材料负责任采购的期望。

我们的《负责任采购标准》是《准则》和《标准》的一部分, 要求供应链中的供应商、冶炼厂、精炼厂和回收商识别和评估广泛的风险, 包括社会、环境和人权风险。这些标准基于行业最佳实践和国际公认的原则, 包括 UNGP、ILO《国际劳工标准》和 OECD《尽职调查指导方针》。这些标准适用于我们供应链的所有层级, 包括贸易商、供应商、下级供应商、采矿公司以及用于 Apple 产品的循环利用材料收集点的运营商。供应商还必须审查与其冶炼厂和精炼厂相关的报告事件和公开指控, 并参与 3TG 可追溯性和独立第三方审计计划, 以降低已识别的风险。鉴于 2024 年 6 月有关地区冲突升级、走私和非法征税的报道, Apple 向其供应商发出通知, 要求停止直接或间接从刚果民主共和国和卢旺达采购用于 Apple 零部件和产品的 3TG。

请参阅我们的 [《冲突矿产报告》](#) 了解更多信息。



材料供应链溯源追踪

为了将我们的高标准深入贯彻到供应链中, 我们开展为供应商提供材料的冶炼厂和精炼厂的溯源追踪。多年来, 我们一直在加强这项工作。每年, 我们都会公布供应链中经确认的 3TG、钴和锂冶炼厂和精炼厂名单。2016 年, 我们成为首家公布钴精炼厂名单的电子公司。并于 2020 年率先公布锂精炼厂名单。我们还为供应商用于我们产品中其他材料 (如云母、铜、石墨和镍) 的冶炼厂和精炼厂进行溯源追踪, 并评估供应商的供应链尽职调查是否符合我们的要求。

我们要求所有在 Apple 部件和产品中使用某些高风险矿物质的供应商提交由 RMI 制定的行业标准报告。所有为 Apple 部件和/或产品使用 3TG 的供应商必须向 Apple 提交行业标准的《冲突矿产报告模板》(“CMRT”)。对于使用钴和云母的供应商, 他们必须提交《扩展矿产报告模板》(“EMRT”)。我们会收集和处理供应商在完成 CMRT 和 EMRT 时提供的数据, 以对供应链进行深入至冶炼厂和精炼厂级别的追踪, 并在可用范围内深入至采矿级别。

阅读我们的[《冲突矿产报告》](#)以及我们的[冶炼厂和精炼厂名单](#), 了解更多信息。

第三方评估

我们的《准则》和《标准》(包括我们的《负责任采购标准》) 要求供应商审查涉及他们材料供应链的报告事件和公开指控, 并降低已识别的风险。此外, 供应商在我们供应链中使用或采购的关键材料只能来自已完成负责任采购审计或在完成负责任采购审计方面取得进展的冶炼厂、精炼厂和回收商。对于向 Apple 报告在其部件和产品中使用 3TG 的特定供应商, 这可能还包括与独立审计公司合作进行专门的负责任采购审计。

如果我们发现供应商未达到我们的标准, 我们会提供支持, 帮助他们根据 OECD 尽职调查指导方针的逐步改进框架完成整改行动方案, 以便在评估确定的时间内达到并超越我们的要求。整改行动的时间通常在 30 到 90 天之间。

针对在 2024 年报告期内生产的所有适用 Apple 产品, 我们供应链中已识别的 3TG 冶炼厂和精炼厂 100% 连续第 10 年参与了独立第三方冲突矿产审计。已识别的钴和锂 (电池所含的关键材料) 冶炼厂和精炼厂也 100% 参与了第三方评估, 标志着钴加工厂连续 9 年 100% 参与, 锂加工厂连续 5 年 100% 参与。

除了开展我们自己的供应链尽职调查, 我们还与第三方审计计划 (特别是由 RMI 和 LBMA 运营的计划) 以及上游尽职调查和监测计划密切合作, 以识别冶炼厂、精炼厂和采矿层级的风险, 并帮助加强行业审计和认证机构。

如果冶炼厂或精炼厂无法或不愿达到我们的标准, 我们会通过供应商采取必要行动, 终止相关业务关系。自 2009 年以来, Apple 已指示将 203 家 3TG、17 家钴和 9 家锂冶炼厂和精炼厂从我们的供应链中剔除。²

优先推进材料向回收和可再生材料转型

2019 年, 我们对消费电子产品中常用的逾 45 种元素和原材料的环境、社会 and 供应链影响进行了全面评估。我们采用数据驱动的方法, 根据多个影响指标对每种材料进行评估。然后, 我们根据 Apple 用于制造产品的每种材料的质量对这些“材料影响分析文件”进行加权。这项分析补充了我们现有的流程, 该流程用于对供应链中的优先材料 (包括任何高风险材料) 进行溯源追踪和强化尽职调查。

通过这项工作, 我们确定了 15 种优先材料, 包括铝、钴、铜、玻璃、金、锂、纸、塑料、稀土元素、钢、钽、锡、钛、钨和锌, 在 2024 年我们向顾客交付的产品总质量中, 这些材料占比达 87%。¹¹

到 2025 年底, 所有 Apple 设计的电池目标是使用 100% 再生钴⁶, Apple 产品中的磁铁目标是使用 100% 再生稀土元素,⁷ 所有 Apple 设计的印刷电路板目标是使用 100% 再生锡焊料和镀金。⁸

2024 年, 我们产品中所使用的钴, 按质量平衡计算, 76% 来自经认证的回收来源, 高于 2023 年的 52%。

将我们的标准应用于循环利用和可再生材料

虽然循环利用或可再生材料通常比开采的材料对环境更有益, 但它们仍然存在一定的人权风险。例如, 在循环利用材料供应链中, 这种风险通常是由于存在非正规劳动力。ILO 将非正规劳动定义为“未在现有法律或监管框架下注册、监管或保护的就业”, 比如回收材料以循环利用的废品收集者。同样, 某些材料的回收可能需要额外的健康和安全措施, 例如在通过拆解电池来回收某些矿物质 (包括钴和锂) 时, 需要加强防火保护。

因此, 我们对供应链中使用的每种材料进行单独评估, 并应用相同严格的负责任采购标准, 无论该材料是来自原材料、循环利用还是可再生来源。这意味着尽可能追溯供应链的源头, 例如生物生长材料的农场, 或循环利用材料的收集点。所有供应商及其材料加工商都必须根据 OECD 尽职调查指导方针和其他适用的国际标准, 对所有回收或可再生材料进行追溯至源头的尽职调查。外, 对于某些高风险供应商或材料 (如回收黄金), 我们可能还会进行自己的审计。2024 年, 我们对 100% 的回收黄金精炼厂进行了审计。我们还要求获得 RMI 的《负责任矿产保证流程》或 LBMA 的《负责任黄金计划》的认证。

尽职调查工具、资源和培训

我们每年向供应商传达材料采购要求, 并全年与他们合作, 就我们的标准和最佳实践提供培训和指导。这包括与供应商进行年度尽职调查培训, 并为他们提供在线培训材料, 这些材料侧重于 Apple 的尽职调查期望和要求。

我们还进行工具的创新、开发和推广, 以加强供应链更深处的风险管理流程。这包括“风险准备程度评估”(“RRA”), 目前, 各行业有数百家公司通过 RMI 使用该评估工具。我们使用 RRA 来评估我们全球供应链中的风险, 重点关注那些与供应链中的新冶炼厂和精炼厂相关的风险。

我们还利用 RMI 的材料洞察平台, 这是一个在线行业解决方案, 可帮助材料供应链中的参与者加强尽职调查, 并有助于各方开展合作, 解决相关采购风险。该平台旨在促进矿产供应链中的学习、协作, 并改善环境、社会和治理管理。

在过去四年中, 我们与非政府组织 IMPACT 合作, 支持开发解决方案, 以衡量和跟踪与手工和小规模采矿 (“ASM”) 社区的社会和环境福祉相关的供应链活动。其中一个解决方案是 Bloom, 这是 IMPACT 基于网络的监测和评估工具, 支持用户进行供应链尽职调查, 并跟踪他们在实现更广泛的报告目标和可持续发展目标 (如联合国可持续发展目标 (“SDG”)) 方面的进展。Bloom 允许用户定义他们想要衡量的指标, 将结果与国家 and 国际统计数据基准对比, 并深入了解进一步支持 ASM 社区的机会。该平台使公司能够根据这些公认的目标评估采矿级别的情况。



支持上游权利人

若要评估和补救供应链更深处的风险, 以及尊重受采矿活动影响最大的人群的权利和福祉, 在采矿级别支持当地社区并提升独立话语权至关重要。为此, 我们在 2024 年支持了以下活动:

- **问责机制**
我们利用行业平台并支持基层组织, 使权利人能够在采矿级别进行监测并表达关切。这包括 RMI 申诉机制, 这是一个跨行业平台, 非政府组织、公司或公众可以通过该平台匿名提交有关矿产供应链的指控。我们还资助了刚果民主共和国的一个举报机制, 该机制使刚果民主共和国七个省份采矿社区及其周围的人们能够通过免费热线拨打匿名语音电话, 提出与矿产开采、贸易、处理和出口有关的关切。此外, 我们继续支持与权利人直接合作的当地组织, 以识别采矿社区中出现的任何风险和问题。
- **权利意识培训和职业教育**
我们连续第八年支持国际发展 NGO Pact 为当地组织提供工具, 以便为刚果民主共和国 ASM 社区的矿工、青年和社区官员提供权利意识培训。作为这项工作的一部分, 2024 年, Pact 还开始将其为刚果民主共和国卢阿拉巴省采矿社区青年提供的职业教育计划转变为与民间社会组织、政府和其他当地行动者合作的模式。

- **支持人权和环境保护人士**
2024 年, 我们继续通过基金支持在刚果民主共和国实地工作的人权和环境保护人士。这些团体和个人致力于解决关键问题, 如采矿社区的经济和社会权利、包容性经济增长、司法倡导、环境正义和法治, 以及采矿社区的健康、安全和公平补偿。我们最近扩大了支持范围, 以实现更快速的响应赠款, 鉴于该地区问题的升级, 基金已确定这是一项需求。2024 年, 我们还支持了该组织制定新的气候正义战略, 该战略将于 2025 年在整个组织内实施。
- **可靠的能源获取**
刚果电力倡议在 Apple 和 PPA 其他成员的支持下成立, 旨在帮助在非洲大湖地区为受采矿影响的社区提供服务 (如健康和生计发展) 的民间社会组织和其他组织部署可再生电力系统。2024 年, Apple 资助了该计划的监测和评估框架的开发, 以及相关标准的制定, 以帮助选择最有可能实现与刚果电力倡议目标一致的最大积极影响的项目。

- **恢复和社区投资**
我们继续与可持续发展非营利组织 RESOLVE 合作资助 Regeneration 项目, 该项目侧重于重新开采和处理遗留矿山的废料, 以恢复自然环境, 为生态修复和生物多样性提供支持。Regeneration 是对 Salmon Gold 项目的扩展。我们 2024 年继续为 RESOLVE 提供资金并扩大规模。Salmon Gold 项目与育空、阿拉斯加和不列颠哥伦比亚省偏远地区的小规模矿产企业和本土居民合作, 推广一种有助于恢复河流和溪流, 以便鲑鱼和其他鱼类能够茁壮成长的采矿方式。自 RESOLVE 在 2017 年首次推出 Salmon Gold 项目以来, 该组织已与当地砂矿企业、环保人士和政府机构建立联系, 以减轻长期以来采矿活动造成的破坏。



iMac 组装, 爱尔兰



客户支持呼叫中心, 巴西



Apple Vision Pro 组装, 中国大陆



物流, 捷克共和国



5. 供应商问责制和对权利人进行补救

在整个供应链中, 我们的首要重点是在事故发生之前消除和减轻潜在风险。当发现违反我们标准的情况时, 我们会迅速采取行动, 追究供应商的责任, 并确认向权利人提供了有效的补救措施, 且采取了措施查明问题根源, 并防止问题再次发生。

5.1 处理违反标准的情况

我们对违反供应商要求的行为均采用标准定义, 以便对供应商在遵守我们的标准方面的能力进行一致的评估。

行政违规

这表示与政策、程序、培训或沟通相关的调查结果。行政违规的示例包括：

- 记录保存不当
- 政策或程序的文件记录不足
- 政策培训不足

违规

这表示不符合我们的《准则》和《标准》。违规的示例包括：

- 福利提供不足
- 入职前、在职或离职后职业健康检查不充分
- 环境许可不充分

重大违规

这是严重违反《准则》与《标准》的行为。一旦发现重大违规行为, 我们会将其通报给相关供应商的 CEO, 并立即对该供应商执行留用察看。留用察看从 Apple 发现重大违规行为之时开始, 到 Apple 确定供应商已完成所有必要纠正措施时结束。留用察看的措施包括 Apple 不再与其进行新项目与新业务的合作, 以及终止现有的业务合作。违反《准则》的重大违规行为包括：

- 虐待
- 雇用童工
- 雇用抵债劳工
- 强迫劳动
- 伪造数据
- 打击报复
- 妨碍评估
- 贿赂

- 因安全领导力不足导致安全管理体系失效
- 为工人提供不安全或不健康的环境, 可能会产生迫在眉睫的巨大风险, 造成严重伤害、疾病、财产损失或任何形式的损失
- 安全装置失灵或损失控制系统受损, 同时没有其他管理措施来预防严重事故发生
- 由于维护不力或蓄意规避, 导致环保减排系统失效
- 缺少必要的环保审批资质或控制措施
- 使用违禁物质
- 非法处置危险废弃物

采取整改措施

当发现违反《准则》和《标准》的情况时, 我们要求供应商迅速实施整改计划, 解决问题, 并对受影响的权利人进行补救。方案执行完毕后, 我们会核验所有整改措施是否已按照我们的标准得到落实。我们将上述流程分别称为整改措施方案 (CAP) 和整改措施核验 (CAV)。

作为 CAP 流程的一部分, 供应商会被告知问题所在, 并被要求进行分析, 找出问题根源并制定整改措施。在此期间, Apple 的专家会为供应商提供行业最佳实践培训, 指导他们解决已发现的问题, 并提供支持, 帮助他们强化管理系统和实践, 防止问题再次发生。我们要求供应商在 30 天、60 天和 90 天时进行进度汇报, 以确认整改工作正在推进, 供应商的问题得到解答, 并在需要时提供培训。如果 Apple 认为有必要, 一些供应商需要更频繁地进行进度汇报。然后, 我们进行 CAV 流程, 以验证所有整改措施已成功实施, 管理系统得到加强, 防止问题再次发生。

从我们开始与供应商合作 (甚至在与他们签订合同之前), 我们就认为有责任支持他们纠正我们可能发现的任何问题。我们的目标是与供应商携手合作, 支持受影响的工人, 并帮助他们改善运营, 而不是将他们从供应链中剔除。然而, 如果尽管我们全力提供支持, 供应商仍不愿意或无法纠正违规行为, 改善运营以满足我们的要求, 他们将面临被从供应链中剔除的风险。自 2009 年以来, 我们已指示将 25 家制造供应商工厂以及 203 家 3TG、17 家钴和 9 家锂冶炼厂和精炼厂从供应链中剔除。²



《准则》的实际践行

突出风险与重大违规

突出人权风险是指那些可能受到公司活动最严重影响的权利。我们全年在所有计划和流程中监测、减轻和补救这些风险。

除了这些更具系统性的突出人权风险外,我们还根据审计结果的严重程度对其进行分类,无论该结果是否与突出人权风险相关。例如,重大违规 (“CV”) 是通过审计结果具体确定的不符合《准则》和《标准》的领域。这些是对我们《行为准则》违反最严重的行为,因为它们对人员和/或我们业务的完整性构成直接威胁,满足以下一项或多项标准:

- 对工人健康和/或安全构成直接威胁
- 对环境构成直接威胁 (例如非法倾倒危险废物)
- 引发法律或合规问题 (例如错误许可)
- 破坏审计的完整性 (例如, 恐吓参与审计的工人、伪造记录或在评估期间阻挠第三方审计师进场调查)

虽然一些重大违规可能与我们的突出人权风险相关,但并非所有重大违规都与之相关。然而,Apple 认定所有已识别的重大违规都必须立即解决。除了迅速解决重大违规问题,供应商还必须对其管理系统进行调整,以解决违规的根本原因,采取并维持预防措施,防止违规再次发生,并根据 UNGP,为受影响的工人提供相关补救措施。

能力建设

作为整改过程的一部分,我们为供应商提供快速解决问题所需的工具和专业知识。我们还全年投入能力建设工作,支持供应商不断完善管理系统,全面提升能力,以满足我们日益提高的标准。我们通过分析审计结果、工人通过调查、访谈和投诉机制提供的意见、利益相关者对新出现问题的反馈以及不断发展的行业最佳实践,确定持续培训和其他能力建设工作的机会。

通过 SupplierCare, 供应商可以直接与 Apple 合作, 跟踪评估结果, 针对评估发现制定 CAP, 参考最佳实践资源, 并长期监控进展。SupplierCare 通过提供按需教育内容, 增强对《准则》和《标准》的理解和遵守, 支持能力建设。

除了在线资源, Apple 还会派遣具有丰富行业和技术专业知识的现场专家, 为供应商提供培训和支持, 帮助他们解决管理和技术方面的广泛问题, 包括:

劳动权益与人权管理

- 劳务派遣管理
- 受保护群体管理
- 纪律管理
- TPEA/教育计划管理
- 工资和福利管理
- 申诉管理
- 离职管理
- 外籍合同工管理

健康和安全管理

- 风险评估
- 应急准备和响应
- 个人防护装备和安全标识
- 工业卫生
- 高风险任务管理 (如高空作业、动火作业和密闭空间进入)
- 上锁/挂牌
- 化学品管理
- 人体工程学事件管理

环境管理

- 环境许可证管理
- 废物管理
- 废水管理
- 雨水管理
- 废气排放管理

供应商团队与这些专家合作, 针对不合规情况采取整改措施, 并实施一般工作场所和管理改进措施。2024 年, 100 多家供应商工厂得到了专家的定制化支持, 这些专家帮助他们采取必要步骤, 提升整体绩效, 并改善在多项劳务和 EHS 议题上的管理, 包括申诉管理、机器安全以及消防和电气安全。平均而言, 这些工厂在接受定制化能力建设后,《行为准则》评估得分逐年提高, 风险管理系统也得到了改善。



5.2 衡量和评估尽职调查流程的绩效

我们定期评估计划, 以衡量其在解决突出人权风险方面的有效性。我们还要求供应商设定自己的改进目标、指标和行动计划, 用于定期绩效监测和持续改进。

我们全年与供应商持续互动, 包括每次进行的评估, 这为我们提供了有关供应商在满足我们标准方面表现的宝贵数据。这些信息与内部和外部专家的见解相结合, 凸显了趋势和更大的改进机会。我们通过定期更新《准则》和《标准》, 以及开发和提供有针对性的培训和能力建设工作来把握这些机会。

除了评估计划, 我们的许多重点劳动权益和人权倡议也为我们提供了定期的信息流, 突出了评估其影响和有效性的机会。例如, 我们与合作伙伴开发的数字工人权利教育工具提供了有关其有效性的实时信息, 使我们能够快速更新内容, 更有效地向供应商员工传授工作场所权利知识。

我们的工人心声计划和平台也持续反映供应链中的员工情绪, 使我们能够更好地了解工作场所体验, 并更快地识别趋势和个人关注点。例如, 作为工作场所满意度调查的一部分, 从工人那里征求的反馈可帮助我们改进计划和流程, 并不断强化我们的要求以及我们为供应商员工和管理层开发的培训。2024 年, 我们利用通过这些调查收到的反馈, 更好地确定心理健康计划和健康与安全培训的新重点工厂, 并衡量这些计划的有效性, 以实现持续改进。

如需进一步了解工人心声计划, 请参见第 24 页。

我们将此类举措扩展到供应商员工的教育和职业发展计划, 与领先的学术机构合作, 衡量其有效性和质量, 并确定改进和扩展计划的机会。

《准则》的实际践行

衡量数字工人权利培训的影响

2024 年, 我们与一家独立第三方合作, 试点开展了一项研究, 以评估我们其中一个数字工人权利培训平台的有效性, 并确定改进机会。该研究考察了两个供应商工厂, 这两个工厂有超过 20,000 名劳务代理、管理人员和一线工人参与了该数字培训。评估通过在线问卷调查进行, 随后对供应商员工、管理人员和劳务代理机构进行了面对面访谈。研究发现, 接受访谈的工人在负责任招聘主题、工作场所实践和工作场所对话方面的知识提高了 90-98%。研究参与者对相关主题的信心也有所增强, 并且培训直接导致了他们后续的行为改变。

一些工人表示, 他们现在会更仔细地阅读合同, 并且在向管理人员和劳务代理提出问题时有信心。许多人还表示会将这些信息传达给同事、家人和朋友。管理人员报告说, 一线工人在提出与工资或扣款相关的问题时更加认真, 并且表示培训

鼓励他们更加照顾有特殊需求的工人, 总体上营造了一个更具协作性的工作环境。劳务代理表示, 他们将所学内容融入入职培训中, 鼓励新员工仔细阅读合同, 并主动向潜在工人介绍 Apple 的零费用政策。

研究还指出了一些需要改进的地方, 包括工厂内需要更好的网络接入, 以便工人能够持续访问培训内容, 以及需要为一线经理安排专门的时间参与培训, 但由于生产计划的原因, 这很难安排。



评估如何促进持续改进

我们的评估过程是我们识别和管理突出人权风险的重要组成部分, 在评估供应商的成熟度以及尽职调查过程的有效性方面发挥着重要作用。它还为我们提供了一个直接与工人互动的额外机会, 帮助我们理解从各种利益相关者和尽职调查过程中获得的所有信息。

我们根据 500 多项标准对供应商进行评估, 以核实他们是否遵守我们的要求, 并确定需要改进的领域。评估完毕后, 我们对每家供应商工厂在劳工权益与人权、健康与安全、环境这三个类别中的表现, 会分别以百分制进行评分。这些得分的平均值就是该工厂的年度综合分, 决定了供应商的表现属于高、中、低哪个评估得分类别。这些类别反映了评估过程中发现的任何问题的频率和严重程度, 并表明供应商在未来一年可能需要何种支持或监督。

我们认为仅靠评估不足以构成一个完善的尽职调查体系。相反, 评估只是供应商整体成熟度和满足我们高标准 (包括与任何突出人权风险相关的标准) 能力的一个指标, 帮助我们确定工作重点, 并提供指标来评估我们的计划、流程和干预措施是否产生了影响。例如, 我们可部分依据这些评估结果来确定哪些供应商在这一年中需要额外的评估或互动 (如专项审计或培训); 是否存在需要新流程或新要求的主要趋势; 或者某些能力建设计划是否成功。

我们的供应商评估采用 100 分制



高评估得分

- 表明管理系统成熟且执行一致
- 发现的问题包括轻微和个别违反《准则》的情况



中等评估得分

- 表明部分管理系统可能不完善或执行不一致
- 发现的问题可能包括重大、个别违反《准则》的情况和/或大量轻微违反《准则》的情况
- 可能需要额外的审计、专项培训和/或能力建设



低评估得分

- 管理系统严重落后
- 在多个《准则》类别中发现严重违规行为
- 需要额外的审计、培训和/或能力建设
- 任何被发现有核心违规行为的供应商, 无论是否在评估期间内都将自动归入这一类别

2024 年平均《行为准则》评估绩效, 按评估类别列出



劳动权益与人权



健康与安全



环境



处理重大违规

我们审查供应商提供的记录和其他数据, 这是评估和审计协议的重要部分, 也是我们日常业务互动的一部分。

这些数据可能包括工资记录、工作时间记录、合同以及健康和安全检查记录。所有供应商提供的数据都会经过审查和验证, 以确保其完整性和准确性。如果发现任何差异, 我们会与供应商合作, 确定不准确的性质。任何故意的数据造假都被视为核心违规这是对我们《行为准则》违反最严重的行为。任何被发现存在重大违规的供应商都会自动被归入低评估得分类别, 需要额外的审计、培训和/或能力建设。

在 2024 年发现的 10 起重大违规事件中, 9 起是因误报告工时数据而导致的伪造违规事件, 1 起是因机器安全操作不符合我们的标准而导致的健康与安全方面的违规事件。我们正在努力解决近期数据造假问题增加的情况。大多数数据造假案例与工作时间数据有关, 即供应商为了显示遵守我们的要求, 虚报员工的工作时间。

由于加强了监测, 以及对不合规行为的严厉处罚 (包括观察期, 在此期间供应商可能无法从 Apple 获得新项目或新业务, 甚至可能面临现有业务终止的风险), 数据造假问题很少再次出现, 这表明这些事件通常是个别的, 并不代表更广泛的诚信问题。

如需进一步了解我们如何处理违反标准的情况, 请参见第 41 页。

为了解决这个问题, 我们采取了以下行动:

- 我们每周收集 140 多万供应商员工的工作时间数据。
- 从大规模生产前的规划阶段到招聘周期, 我们加强了对供应商的监控和互动, 在 50 多家供应商工厂生产爬坡期间对其进行监测。2024 年, 我们还进行了 137 次专项审计和 74,000 次工人访谈。
- 我们继续提升供应商规划劳动力增长需求的能力, 并促进他们与 Apple 更积极地沟通。

如需进一步了解供应商评估以及在生产高峰期降低风险, 请参见第 28 页。

《行为准则》评估方面的同比绩效



供应链中的审计



近年来的重大违规数量

	2020 年	2021 年	2022 年	2023 年	2024 年
环境	3	•	•	•	•
伪造	1	9	1	4	9
雇用童工	•	•	•	•	•
雇用抵债劳工	1	2	•	•	•
健康与安全	•	•	1	1	1



5.3 对权利人进行补救

作为我们问责和整改流程的关键部分, 当发现违反我们标准的情况时, 我们会与供应商合作, 为受影响的工人迅速提供有效的补救措施。作为我们 CAP 流程的一部分, 或为了直接回应从工人或第三方收到的投诉, 我们要求供应商为我们供应链中由于他们未能遵守《准则》和《标准》而受到负面影响的相关人员提供补救措施。对受影响权利人的补救措施可以包括正式道歉、经济补偿以及改善工作或生活条件。

纠正违反《准则》和《标准》的行为

以下概述了我们多年来针对特定《准则》和《标准》违规行为完善的整改流程。无论违规行为是否有特定的整改流程, 我们都要求供应商根据 UNGP, 为权利人提供补救:

• 支付招聘费用

如果我们发现工人在就业过程中的任何时候向 Apple 供应商或劳务代理机构支付了招聘费用, 即使这些费用在供应商运营所在国家/地区或工人原籍国家/地区是合法的, 我们也会要求供应商立即提交工人还款计划供我们批准。批准后, 供应商须直接向受影响的员工偿还求职过程中支付的所有费用, 而且我们会通过独立的第三方审计师核实全额及时还款情况。还款金额的确定基于对员工的访谈, 并与相关劳务代理机构进行交叉验证后形成的费用区间范围。如果在费用范围、金额或还款日期上存在争议, Apple 会直接与供应商沟通解决差异, 并强制要求向受影响的工人还款。2008 年以来, 我们的供应商总计向 37,700 多名员工返还招聘费用 3,450 万美元。

• 工作时间和工资

如果我们发现供应商虚报员工工作时间或工资, 供应商必须修改所有记录, 准确记录工作时间, 支付之前未记录的工作时间或加班工资, 并/或为受影响的员工提供应得的休息时间。供应商还必须接受额外评估, 以确认已对受影响的工人完成补救, 并且其政策和管理系统已做出整改, 以防止未来再次违规。

• 雇用童工

如果发现使用童工, 我们会引入专业的第三方审计师进行深入审查, 供应商必须立即将童工安全送回家中。供应商还必须为童工及其监护人提供教育机会, 并支付所有学费和教育费用, 以及该童工在达到法定工作年龄前在供应商工厂本应获得的工资。后续的跟进工作将会确保其福利得到全面保障, 不论是在学校还是家中。当该学生达到法定工作年龄时, 供应商还须为其提供就业的机会。

• 性骚扰

供应商必须根据 ILO 的公约和准则, 为任何遭受身体或性侵犯、性骚扰或反复欺凌的受害者提供必要的支持和援助。这可能包括根据情况让警方介入并立即解雇违规方; 为所有供应商员工加强进修培训, 以提高认识并鼓励举报; 为受影响的工人提供直接补救措施, 包括重新安排工作岗位、提供心理咨询和支持; 以及对违规方采取纪律处分。

2024 年的补救示例

以下是去年因供应商员工提出的指控或申诉而进行补救 (或作为评估后采取的整改措施的一部分) 的其他示例。

• 生活条件

由于我们收到工人关于宿舍房间温度过高的反馈, 我们与供应商合作, 确保在整个生活区安装了空调。

• 歧视

一名求职者通过我们的公共电子邮件地址直接联系 Apple, 报告在一家供应商工厂的面试过程中遭遇年龄歧视。我们的团队迅速与该求职者进行电话访谈, 了解其经历的详细情况, 然后与供应商合作调查该问题。调查证实供应商违反了我们关于年龄歧视的标准。供应商立即采取补救措施, 更新了劳务招聘管理程序, 规范了面试流程, 并对所有管理团队进行强化培训, 以防止此类违规行为再次发生。此外, 领导团队直接向受影响的求职者道歉, 概述了改进计划, 并邀请其参加未来的职位面试。

• 性骚扰

一名女员工报告称多次受到一名同事的身体和言语骚扰。该问题立即得到调查, 违规方被解雇, 遭受骚扰的员工得到了支持, 包括重新安排工作岗位和心理咨询。

• 工资支付

在一家供应商工厂, 数十名工人声称未足额获得供应商政策中规定的留任奖金。我们与供应商合作进行调查, 迅速向工人支付了未支付的奖金, 并明确了未来的奖金政策。



iMac 组装, 爱尔兰



组件制造, 印度



物流和维修, 美国



6.补充资源

本节提供补充资源,总结了本报告中讨论的一些关键流程,用于识别、减轻和补救突出人权风险,并确保供应商对我们的高标准负责。

1. 我们如何要求供应商承担起应尽之责 →

2. 预防供应链中的强迫劳动 →

3. 我们如何负责任地采购材料 →

4. 我们如何确保评估流程可靠有效 →



我们如何要求供应商承担起应尽之责

我们深信,企业可以且应当成为弘扬善举的力量。这就是为什么我们在供应链的每一个环节都将人放在首位,并努力让我们自己和供应商对高标准负责。

设计、制造、交付、支持和回收 Apple 产品的所有环节,都是我们全球供应链的一部分。这包括分布在 50 多个国家和地区的数千家企业,以及全球数百万人口。Apple 严格的《供应商行为准则》和《供应商责任标准》适用于所有供应商,无论其位于何处,或为 Apple 从事何种工作。我们采用持续、全面的方式与供应商合作,并且在签署合同之前就开始行动。Apple 员工经常在供应商工厂现场工作,甚至在一些大型供应商工厂全职工作,这使我们能够更深入地了解供应商的运营和管理实践。

全程问责

我们致力于在产品生命周期的每一个阶段,确保供应商对我们的高标准负责。制造我们的产品始于供应商负责地采购材料,无论是开采的矿物,还是来自循环利用或可再生资源。这些材料经过加工后成为单个组件或部件。诸如金属外壳、印刷电路板或盖板玻璃等组件被送到产品组装工厂,在那里组装成成品并包装,然后运往顾客手中。物流供应商将最终产品直接运输和分发给顾客和零售店。内容和支持服务(如 Apple One、AppleCare、Apple TV+ 和 Apple Fitness+)也由供应商提供支持。一旦我们的设备使用寿命结束,它们可以被送回 Apple 进行回收。然后,我们与供应商网络合作,拆解并回收其中的材料,由此开启新的循环周期。

早期合作

在向供应商授予业务或开始生产之前,我们会检查是否存在任何潜在的人权、环境或其他违反供应商要求的情况。如果决定授予业务,我们会在工作开始前确认所有问题都已得到纠正。2024 年,我们根据标准对 125 家新的或扩建的全球工厂进行了评估。

在生产高峰期监测和支持供应商

在供应商准备进入季节性生产高峰期时,我们会监测他们的招聘计划、劳动权益和人权政策与程序、员工培训以及申诉渠道。我们通过现场巡查、专项审计以及通过匿名调查收集工人反馈来实现这一目标。2024 年,在 58 家供应商工厂生产爬坡期间,我们进行了 200 多次现场巡查和 9,000 多次工人访谈。

倾听供应链中的工人心声

我们每周审查关键供应商工厂的工人反馈意见,以识别新出现的劳动和人权风险,并解决工人的任何关切。我们通过社交媒体平台、供应商工厂的内部申诉渠道、第三方热线,以及对供应商员工进行的工人访谈和匿名调查来收集反馈。2024 年,我们对 50 多家重点供应商工厂进行了每周监测,并直接与 130 多万名供应商员工进行了互动。

监测工作时间

我们规定,供应商员工的每周工作时间不得超过 60 小时(包括加班时间,且加班必须是自愿的),并且每 7 天至少休息 1 天。这项政策的任何例外情况(尽管很少见)必须事先获得 Apple 管理层的授权。为了确认遵守这些标准,我们要求供应商全年报告员工的工作时间数据,部分供应商需要每周报告。2024 年,我们每周收到 400 多家工厂平均 140 多万名工人的工作时间数据。

评估供应商绩效

我们每年根据 500 多项标准评估供应商,涵盖劳动权益和人权、健康和安​​全、环境保护、管理实践和道德规范,以核实他们的合规情况并确定需要改进的领域。这些评估由国际认可的独立第三方审计公司在全球范围内进行,包括与管理层和员工的访谈、广泛的文件审查和现场巡查。此外,一些供应商可能会接受针对一个或多个特定问题的补充审计。这些审计可能涉及工作时间合规性、招聘实践和健康与安全等方面,通常是针对特定风险因素、工厂运营的近期变化或一项指控而进行。我们每年在供应商工厂进行的许多评估和访问都是不预先通知的。这包括对供应商员工或公众直接提出的

关切进行调查、对 Apple 确定的潜在风险进行核实,或者确认之前发现的违规行为已得到纠正。我们会迅速调查收到的任何指控,Apple 专家通常会在 24 至 48 小时内到达现场。2024 年,我们进行了 893 次聚焦于《准则》和《标准》要求的评估,其中包括 203 次不预先通知或突击评估。

参与第三方行业评估

除了对我们自己的生产线进行评估外,我们还要求多家供应商接受一项行业广泛采用的工厂级第三方评估,即负责任商业联盟(“RBA”)的有效性稽核计划(“VAP”)。VAP 不仅评估 Apple 的生产线,还会确保工厂的整体运营符合国际公认的标准,即使是在不生产 Apple 产品的区域。与我们进行的任何评估一样,我们要求供应商纠正所有不符合规定的问题。2024 年,我们在 Apple 供应商工厂完成了 100 次 VAP 评估。

纠正违规行为并要求对受影响工人进行补救

如果发现违反我们标准的情况,我们要求供应商迅速实施整改计划,并强化他们的政策和程序,以防止问题再次发生。在这个过程中,我们要求供应商每 30 天向 Apple 汇报进度。我们还要求供应商为受这些违规行为影响的员工提供补救。对于最严重的违规行为,我们会联系供应商的 CEO,并立即将其置于观察期,直到所有纠正措施都已完成。这些行动可能导致供应商无法从 Apple 获得新项目或新业务,甚至可能导致现有业务终止。然而,将一家公司从我们的供应链中剔除被视为最后的手段,因为这无法为工人提供任何补救措施,并且可能使违规行为继续存在。

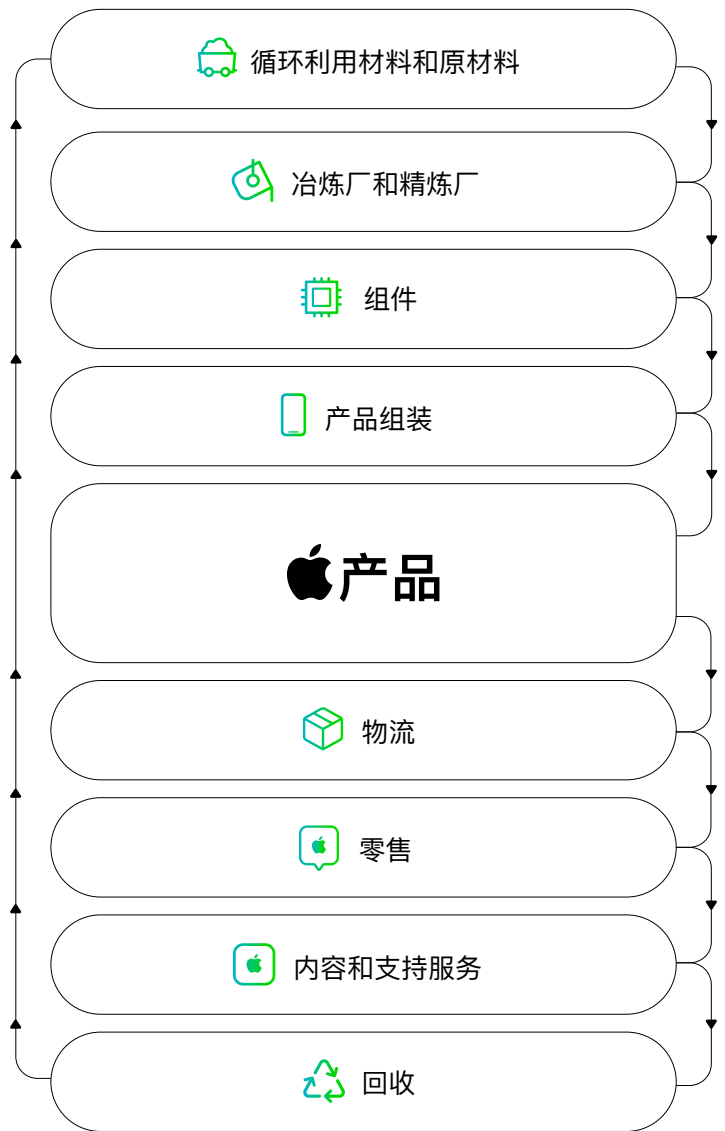
提高意识并建设能力

为了从源头上防止问题发生,我们与供应商合作,支持他们持续发展和改进,以帮助他们满足我们不断提高的高标准。我们通过在线和现场培训,以及主题专家的定制指导,帮助提高对新要求、新出现的风险以及我们发现的差距的认识和应对能力。2024 年,100 多家供应商工厂得到了主题专家的定制支持,从而提高了评估得分。

强化供应链下游供应商的问责

我们的要求适用于整个供应链,不仅包括我们的供应商,还包括其子公司和附属机构,以及向 Apple 提供商品/服务,或该商品/服务用于 Apple 产品的所有分包商和下级供应商。我们要求供应商定期评估他们供应商的运营情况,以确认其遵守我们的高标准以及任何适用的法律法规。我们会定期评估并核实供应商是否进行了这些评估,然后审查他们的审计报告以抽查结果,并确认他们已纠正任何合规问题。如果我们收到关于供应链下游供应商的指控,我们会与供应商合作进行调查,并纠正任何违反我们要求的行为。

Apple 供应链





预防供应链中的强迫劳动

Apple 对强迫劳动持零容忍态度。我们供应商运营的 50 多个国家和地区, 包括独立第三方在内的专家团队使用行业领先的程序, 帮助核实没有人被迫工作。在过去的 15 年里, 我们致力于构建一种战略性方法来防止供应链中的强迫劳动。这项工作在我们与供应商签订合同之前就开始了, 重点是确保在整个就业过程中人们的权利得到尊重。



设定高标准

规范我们供应链强迫劳动防范措施的政策和标准包括《Apple 人权政策》、《Apple 供应商行为准则》(“准则”) 和《供应商责任标准》(“标准”)。

- **与国际人权框架保持一致**
我们的要求符合国际公认的人权框架, 其中包括国际劳工组织、《联合国工商企业与人权指导原则》, 以及经济合作与发展组织的各项标准。
- **普遍适用**
我们严格的要求适用于所有供应商, 保护全球工人的权益, 无论他们从事何种工作、身处何地或如何被雇佣。
- **超越法律规定**
我们的要求超越了法律规定, 包括严格禁止支付招聘费用, 以及在我们无法进行充分尽职调查的地区进行劳务招聘。
- **不断发展**
我们会定期重新审视对供应商的要求, 不断提高供应商与我们继续合作所需达到的标准, 并且公开发布更新的内容。



早期频繁互动

为了从根源上解决强迫劳动风险, 我们的工作从工人进入供应链之前就开始了, 包括在劳务招聘的整个过程中与相关各方进行直接和持续的互动。

- **深入了解我们的供应链**
我们的工作始于利用数据确定工人的招聘方式和地点。这包括高风险移民通道溯源追踪, 以及我们供应商在全球范围内用于招聘工人的劳务代理机构溯源追踪。自 2020 年以来, 我们已经对超过 2,800 家与我们供应商相关的劳务代理机构进行了溯源追踪。
- **开发更好的尽职调查工具**
我们与国际移民组织 (“IOM”) 携手开发了 Apple 负责任劳务招聘尽职调查工具包 (“招聘工具包”), 为供应商及其劳务代理机构提供简单易用的工具来管理和报告数据, 从雇用之初就降低强迫劳动的风险。
- **直接与工人互动**
所有供应商员工都必须接受职场权利培训, 任何外籍合同工 (即跨国工作的人员) 都必须在原籍国家或地区接受出发前培训, 在抵达目的地国家或地区后接受入职培训, 并定期接受进修培训。自 2008 年以来, 我们的供应商已为超过 3000 万人提供了工作场所权利培训。2024 年, 我们还通过匿名调查、保密访谈和申诉渠道宣传活动, 直接与 130 多万名供应商员工就他们的工作场所体验进行了互动。
- **培训供应商和劳务代理机构**
我们直接与供应商及其劳务代理机构 (其中许多是中小企业) 合作, 这是我们工作中独具特色且至关重要的环节。我们与 IOM 合作, 通过定制培训, 向我们的直接供应商及其劳务代理机构进行《负责任招聘工具包》的相关培训。



要求供应商承担起应尽之责

在实施了全面的预防措施之后, 我们会进行独立的第三方评估 (包括突击评估), 以核实供应商是否符合我们的标准, 并在执行每一次供应商评估时严查强迫劳动的蛛丝马迹。一旦发现任何违反《准则》和《标准》的行为, 我们便会立即采取行动, 纠正问题, 改善相关供应商的运营, 并支持受影响的工人。

- **全面评估**
我们的评估核实供应商是否符合 500 多项标准。这包括审阅大量文档, 以确认招聘和人事记录均完备并准确无误。除了对高风险供应商进行专门的强迫劳动评估外, 我们还要求许多供应商参与工厂范围的评估, 如负责任商业联盟的有效性稽核计划。如果发现供应商在合规性或能力方面存在差距, 我们会要求他们执行纠正行动计划 (“CAP”)。自 2007 年以来, 我们的评估覆盖了约 93% 的 Apple 直接采购制造厂商。
- **调查任何来源的关切**
除了全面评估供应商在秉持我们标准方面的表现, 我们还会收到来自媒体、政府、民间团体、供应链中的人员以及公众的报告。我们会对收到的任何指控进行调查, 并经常会在 24 至 48 小时内派遣 Apple 团队到达现场。
- **快速采取行动和补救措施**
根据我们的规定, 任何形式的强迫劳动都属于重大违规。一旦发现重大违规行为, 我们会将其通报给相关供应商的首席执行官, 并立即对该供应商执行留用察看, 直到其完成整改措施方案 (CAP)。留用察看的措施可能包括 Apple 不再与其进行新项目与新业务的合作, 以及终止现有的业务合作。
- **今年采取的行动**
2024 年, 在超过 893 次行为准则评估中, 我们在供应链中未发现任何强迫劳动的情况。迄今为止, 由于 Apple 的零收费政策, 我们的供应商已直接向 37,700 多名员工偿还了 3,450 万美元的招聘费用。



与专家合作和互动

与利益相关者和权利人合作, 对于我们承担责任、在需要时采取行动并取得快速进展是必不可少的。

- **国际劳工组织 (“ILO”)**
我们在众多项目上与 ILO 展开密切合作, 包括与促进工人权利和发言权相关的项目。Apple 是 ILO 全球强迫劳动商业网络的成员, 并担任指导委员会成员。
- **国际移民组织 (“IOM”)**
Apple 与国际移民组织 (IOM) 合作开展多项活动, 包括开发和培训我们的招聘工具包。
- **负责任商业联盟 (“RBA”)**
Apple 全年与 RBA 及其成员公司频繁合作, 共同开展涵盖我们整个供应链工作的活动。作为正式成员, 我们在不同时期担任过多项领导职务, 包括董事会成员、负责任劳工倡议创始成员和前指导委员会成员, 以及负责任矿产倡议指导委员会成员。
- **全球人权基金会**
Apple 与该基金会携手, 为基层活动人士、人权和环境保护人士的工作提供支持。

自 2007 年以来, 我们一直定期发布报告, 坦诚分享我们取得的进展和面临的挑战。请访问 www.supplychainreports.apple 阅读以下资源并了解更多信息:

- [冲突矿产报告](#)
- [冶炼厂和精炼厂名单](#)
- [Apple 供应商名单](#)



我们如何负责任地采购材料

Apple 致力于以负责任的方式采购用于 Apple 产品的所有材料, 无论是原材料还是循环利用材料。

Apple 负责任采购工具箱



材料采购创新



跟踪供应链并制定严格要求



通过使用风险准备程度评估等供应链工具了解风险



对原材料和循环利用材料进行独立的第三方审核



应对已发现的风险



每年公布冶炼厂和精炼厂名单



增加循环利用和可再生成分



支持当地社区



与民间组织合作, 支持当地人权和环境保护人士



完善行业追溯机制, 提高透明度



制定并提升通用行业标准



为供应链参与者提供培训, 以加强尽职调查工作



设定高标准

我们的要求和尽职调查实践与国际标准一致, 包括《联合国工商企业与人权指导原则》、国际劳工组织的《国际劳工标准》以及经济合作与发展组织 (“OECD”)《受冲突影响和高风险地区矿业责任供应链尽职调查指导方针》。

• 识别风险

我们要求供应商识别和评估用于 Apple 产品的材料所涉及的广泛风险, 包括社会、环境和人权风险。我们通过培训供应商, 并与其他各方合作开发和推广工具, 支持他们在整个供应链中进行风险管理。

• 加强行业标准

除了制定我们自己严格的标准, 我们还协助制定全行业标准。我们参与多个行业协会和倡议并在其中担任领导职务, 例如负责任商业联盟和负责任矿产倡议 (“RMI”)。



对材料进行溯源追踪并确定优先材料

我们的目标是有朝一日在产品 and 包装中仅使用回收或可再生材料。我们利用数据了解供应链中使用的材料对环境、社会和供应链的影响, 以及这些材料的来源, 以此推动我们的战略。

• 确定优先材料

通过研究常用的开采元素和原材料, 并根据 Apple 对每种材料的使用量进行加权, 我们确定了 15 种优先材料, 这些材料在环境、社会和供应链标准方面具有最大的影响潜力: 铝、钴、铜、玻璃、金、锂、纸、塑料、稀土元素、钢、钽、锡、钛、钨和锌。这些材料在 2024 年占交付给客户的产品总质量的 87%。

• 对产品中使用材料的供应链进行溯源追踪

我们对供应链进行深入至冶炼厂和精炼厂级别的追踪, 并在可用范围内深入至采矿级别。我们开展了为供应商提供锡、钽、钨、金 (“3TG”)、钴和锂的冶炼厂和精炼厂的溯源追踪。我们还为产品中的其他材料 (如云母、铜、石墨和镍) 进行溯源追踪。对于生物生长材料, 这可能是一个农场, 对于循环利用材料, 则是收集点。

• 原材料

虽然 Apple 不直接从矿山采购原材料, 但我们的负责任矿产采购计划所包含的要求适用于 Apple 供应链的各个层级。



要求供应商承担起应尽之责

每年, 我们都会公布供应链中经确认的 3TG、钴和锂冶炼厂和精炼厂名单。2016 年, 我们成为首家公布钴精炼厂名单的电子公司。并于 2020 年率先公布锂精炼厂名单。

• 第三方评估

供应商为 Apple 产品使用或采购的关键材料只能来自已完成负责任采购审计或在完成负责任采购审计方面取得进展的冶炼厂、精炼厂和回收商。我们还与第三方审计计划密切合作, 例如由 RMI 和伦敦金银市场协会运营的计划。

2024 年, 我们供应链中已识别的 3TG、钴和锂冶炼厂和精炼厂 100% 参加了第三方审计。如果冶炼厂或精炼厂无法或不愿达到我们的标准, 我们会通过供应商采取必要行动, 终止相关业务关系。自 2009 年以来, Apple 已指示将 203 家 3TG、17 家钴和 9 家锂冶炼厂和精炼厂从我们的供应链中剔除。²

• 处理指控

我们非常重视与供应链相关的指控, 并且期望我们的供应商也能如此。我们要求供应商审查并处理任何与他们材料供应链相关的报告事件。我们会提供支持, 帮助供应商根据 OECD 尽职调查指导方针完成整改措施。



赋予独立声音和当地社区权力

我们支持行业平台, 例如 RMI 申诉机制, 以及基层组织, 使生活和工作在采矿社区及其周边的人们能够表达关切。我们还与国际发展组织合作, 为刚果民主共和国 (“DRC”) 采矿社区的矿工、青年和社区官员提供权利意识培训。

• 职业教育

在过去八年中, 我们一直支持 Pact 的职业教育计划, 该计划为刚果民主共和国采矿社区提供指导、扫盲课程和职业培训。

• 支持人权和环境保护人士

自 2017 年以来, 我们一直与全球人权基金合作, 支持在刚果民主共和国工作的人权和环境保护人士。

• 提供可靠的可再生能源的获取途径

我们通过负责任矿物贸易公私联盟支持刚果电力倡议, 该倡议旨在帮助在非洲大湖地区为采矿社区提供服务的组织部署可再生电力系统。

• 环境恢复和社区投资

自 2017 年以来, 我们一直与非营利组织 RESOLVE 合作开展项目, 旨在恢复和修复受遗留采矿作业影响的生态系统。其中包括 Regeneration 项目, 该项目专注于对遗留矿山的废料进行重新开采和加工, 以进一步恢复自然环境并促进生物多样性。



我们如何确保评估流程可靠有效

我们采取广泛的措施, 确保评估过程全面、专业, 并以最高的诚信、透明度和敏感度来进行, 切实保障供应商员工的福祉。

虽然这些独立评估由第三方公司进行, 但 Apple 员工深度参与其中, 经常在评估过程中陪同审计人员, 以核实我们的审计协议得到遵守, 且审计人员不会受到干扰。



我们的评估是在全球范围内进行的。

Apple 的《行为准则》评估 (包括突击评估) 是在全球范围内进行的。自 2007 年以来, 我们的评估覆盖了约 93% 的 Apple 直接采购制造厂商。2024 年, 我们在 50 多个国家和地区开展了独立的第三方评估。

我们每年都会更新供应商名单并进行公布, Apple 产品材料、制造和组装方面 98% 以上的直接支出来自于这份名单上的厂商。

根据我们的《准则》和《标准》规定, 如果 Apple 和第三方无法进入某些地区, 并对供应商遵循《准则》和《标准》的情况执行全面的独立评估, 则供应商不得在此类地区开展运营活动、从此类地区直接或间接招募劳工, 或是从此类地区直接或间接采购原料、产品或服务。



我们采取有力的保障措施, 防止评估受到干扰。

所有评估均由经认证符合国际审计标准的独立第三方审计公司在全球范围内进行。许多负责我们评估的公司也是经认证符合负责任商业联盟标准的公司。此外, Apple 员工会经常参加评估活动, 以核实我们的标准是否得到遵守。

我们严禁在评估流程中出现任何形式的干扰, 并要求评估中的访谈工作必须在管理者不在场或没有摄像头的保密场所进行。Apple 与审计公司合作, 派遣会说供应商员工母语的当地审计师, 因此供应商员工与审计师之间不存在语言造成的沟通障碍。

任何形式的打击报复均构成《准则》中所定义的严重违规行为。去年, 我们拨打了超过 3.7 万个跟进电话, 以核验参与访谈的供应商员工没有因此而遭到打击报复。

2024 年, 我们的审计师没有报告任何来自供应商管理层、地方官员或任何其他个体的干预事件。

我们提供匿名热线, 让供应商员工在遭到打击报复或对工作场所体验有其他顾虑时, 可以随时以任何语言直接联系 Apple。



我们会对收到的报告进行调查。

除了全面评估供应商在秉持我们标准方面的表现, 我们还会收到来自媒体、政府、民间团体以及供应链中的人员的报告。我们也鼓励公众通过我们的公共网站报告关切。除了回应供应商员工的反馈外, 我们会迅速调查收到的任何指控, Apple 专家通常会在 24 到 48 小时内到达现场。



我们不断提高标准。

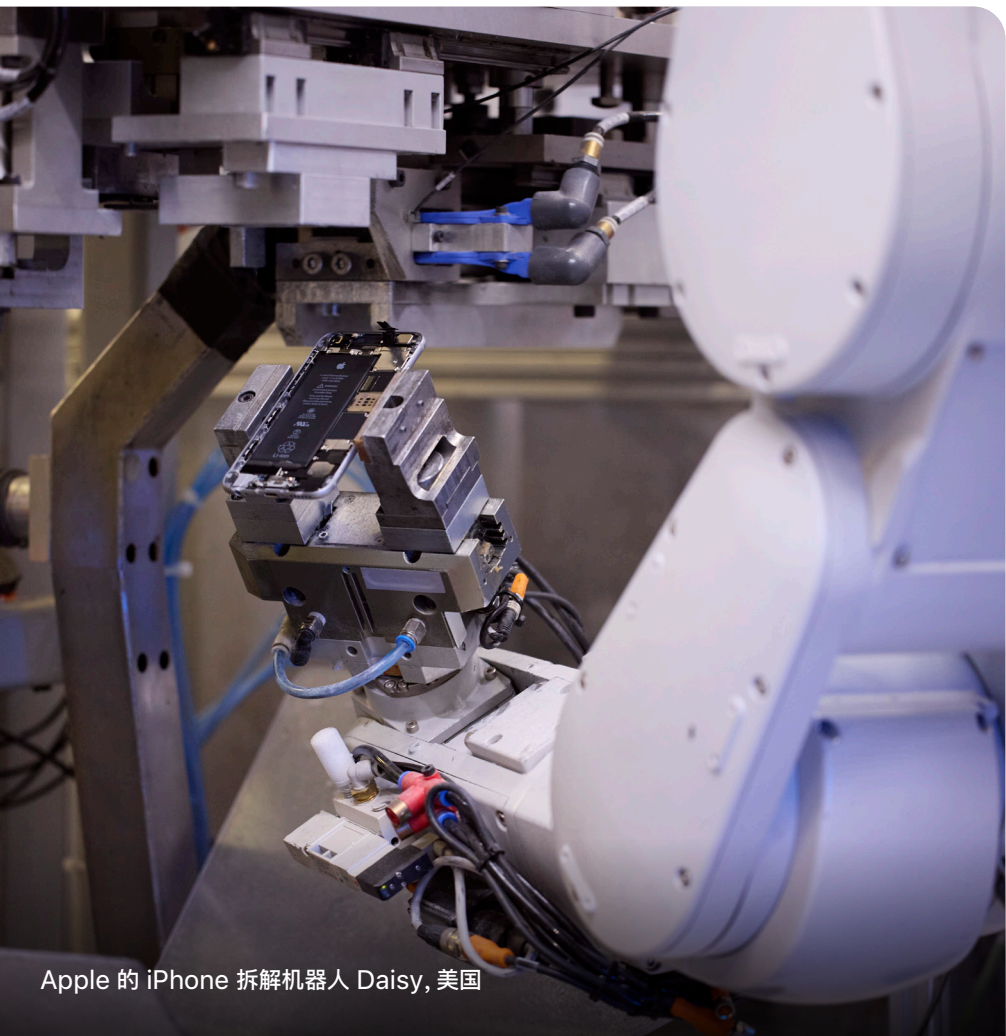
我们会定期重新审视对供应商的所有要求, 不断提高供应商与我们继续合作所需达到的标准, 并且公开分享更新的内容。



物流和维修, 美国



中国大陆太湖流域, Apple 清洁水项目的一个重要关注点



Apple 的 iPhone 拆解机器人 Daisy, 美国



iPhone 组装 (中国大陆)



物流, 捷克共和国

坚持不懈, 努力做到更好。

我们深信, 企业可以且应当成为弘扬善举的创新力量。我们在业务范围内随处践行 Apple 的价值观, 并与其他人分享所获得的经验, 助力大家更快速地向目标迈进, 就是很好的证明。

持续改进是 Apple 的基因。我们继续与供应商和利益相关者合作, 坚持我们的高标准, 致力于尊重全球供应链中每一个人的权利和尊严。

我们一直在努力。

有关我们计划和进度的更多报告, 请访问 apple.com.cn/supply-chain 和 apple.com.cn/environment。



硅制造, 美国



产品个性化, 美国



iPhone 组装 (中国大陆)



纤维包装生产, 奥地利



残障人士职业教育, 中国大陆



7.尾注

前瞻性声明

本报告所涵盖信息中包含前瞻性声明, 这些声明符合 1995 年《私人证券诉讼改革法案》(Private Securities Litigation Reform Act) 的定义, 其中包括关于我们目标、指标、承诺、策略以及对相关业务和利益相关者影响的声明。这些声明涉及风险和不确定性, 实际结果可能与任何前瞻性声明中明示或暗示的未来结果存在重大差异, 包括由于诸多因素导致未能实现既定目标和承诺, 以及未能在预期时间内或根本无法执行我们的战略, 这些因素包括不断变化的政府法规或利益相关者期望, 以及我们向新产品、服务、技术和地理区域的扩张。这些前瞻性声明还可通过诸如“未来”、“预期”、“相信”、“估计”、“预计”、“打算”、“计划”、“预测”、“将”、“会”、“可能”、“可以”、“可”等词语和类似表述来加以辨识。有关可能影响我们业务和绩效的风险、不确定因素和其他潜在因素的详细信息, 请参阅我们向 SEC 提交的备案资料, 包括公司最近提交的 10-K 表格和 10-Q 表格定期报表, 以及后续文件中的“风险因素”和“管理层对财务状况和运营业绩的讨论与分析”部分。我们不承担更新任何声明的义务, 这些声明仅在作出之日有效。

本报告中的信息

本报告并未涵盖有关我们业务的所有信息。本报告中对信息的引用不应被解释为表明该等信息对 Apple 财务业绩或美国证券法, 或任何其他法律或要求 (如欧盟公司可持续发展报告指令 (“CSRD”)、欧洲可持续发展报告标准 (“ESRS”) 或欧盟公司可持续发展尽职调查指令 (“CSDDD”) 下可能出台的要求) 具有重要性。此外, 本报告中使用的某些术语, 如“价值链”、“影响”、“风险”、“目标”可能与法律报告框架 (包括 CSRD 和 CSDDD) 中使用的术语不同。同样, 本报告中对可持续活动的任何引用不应被解释为该等活动在欧盟分类法条例或任何其他法律分类框架下的分类指示。欧盟分类法条例或任何其他法律分类框架下的分类需遵循特定标准和要求, 可能与本报告中的一般性引用有所不同。

报告年度

我们根据 Apple 的财年跟踪进展。除非另有说明为“日历年”, 本报告中所有对年份的引用均指 Apple 的财年。Apple 的财年是指截至 9 月最后一个星期六的 52 周或 53 周期间。

¹ Apple 根据美国证券交易委员会 (“SEC”) 的要求, 按日历年报告 3TG 冶炼厂和精炼厂的评估信息。如需查看我们的年度《冲突矿产报告》, 请访问我们的公共网站。

² 自 2009 年起从 Apple 供应链中剔除的 3TG 冶炼厂和精炼厂总数为累计计数, 冶炼厂和精炼厂仅在首次从 Apple 供应链中剔除时计数一次。如果 3TG 冶炼厂和精炼厂符合 Apple 的《准则》和《负责任采购标准》以及其他 3TG 矿产要求, 随后可能重新进入供应链。

³ Apple 根据独立数据验证的水平, 以不同的保真度报告产品中的再生材料含量。Apple 的大部分回收成分数据均已经过认证, 因此由独立的第三方进行验证。在 2023 财年 (FY2023) Apple 产品的总出货量中, 含有再生材料的产品少于 5%, 这些再生材料要么经过供应商验证 (即由供应商报告并经 Apple 复核); 要么经过供应商报告 (即由供应商根据生产和分配值报告)。无论何种情况, Apple 都会按照 ISO 14021 标准定义再生材料。我们目前不包括行业再生材料平均利用率, 这可能会导致少报实际使用的再生材料。产品中出货的回收材料总量受产品材料成分和总销售量的影响, 因此, 总体回收或可再生成分的百分比可能会根据每年销售的产品数量和类型而波动。

⁴ 这些工厂已由 UL Solutions 根据 UL 2799 废弃物零填埋环境声明认证程序 (ECVP) 进行第三方验证。UL Solutions 要求至少 90% 的废弃物通过非废弃物发电的方法转化, 才能实现废弃物零填埋 (银级: 90%-94%; 金级: 95%-99%; 铂金级: 100%) 认证。

⁵ 我们计划从 2030 财年 (FY2030) 开始使我们的业务活动实现碳中和。

⁶ Apple 承诺到 2025 日历年年底, 在所有 Apple 设计的电池中使用 100% 再生钴 (按质量平衡分配)。

⁷ Apple 承诺到 2025 日历年年底, 在所有磁铁中使用 100% 再生稀土元素。

⁸ Apple 承诺到 2025 年日历年年底, 在所有 Apple 设计的刚性和柔性印刷电路板中, 100% 使用再生锡焊接和镀金。

⁹ 重大违规是指严重违反 Apple《准则》和《标准》的行为。如需进一步了解重大违规, 请参见[第 41 页](#)。

¹⁰ 科学碳目标倡议 (“SBTi”) 已验证 Apple 的以下减排目标: 到 2030 财年 (“FY2030”), 相对于 2019 财年的排放量减少 61.7%。这个由 SBTi 验证的目标源自我们到 2030 财年相对于 2015 年减排 75% 的目标, 只是基准年改为 2019 年。我们的 SBTi 目标不包括基准年中不到 3% 的范围 1 和范围 2 排放, 包括灭火剂、制冷剂泄漏、购买或房东提供的蒸汽和冷冻水, 以及某些温室气体 (HFC、PFC、SF6 和 NF3), 这些不符合 Apple 的相关性阈值。此外, 我们的 SBTi 目标不包括以下 3 范围类别, 这些类别加起来约占我们基准年范围 3 排放的 10%: 由于数据可用性有限, “资本货物”类别被排除在外, 这限制了我们对这些排放的影响能力; “燃料和能源相关活动”以及“运营产生的废弃物”也被排除在外, 因为这些排放可以忽略不计。

¹¹ 在 Apple 2022 年《环境进展报告》(涵盖 2021 财年) 中, 我们指出 14 种优先材料占总出货量的 90%。在 2022 财年, Apple 改进了内部数据模型, 使产品总出货量得到增加, 从而将优先材料的覆盖率降至产品总出货量的 87%。在 2023 财年, Apple 将钛纳入优先材料清单, 这些材料总计占产品总出货量的 87%。

