



我們供應鏈中的 人員與環境

2025 年進度報告



鋁回收, 中國大陸



零組件製造, 中國大陸



太陽能陣列施工, 德國



機器人技術訓練, 印度



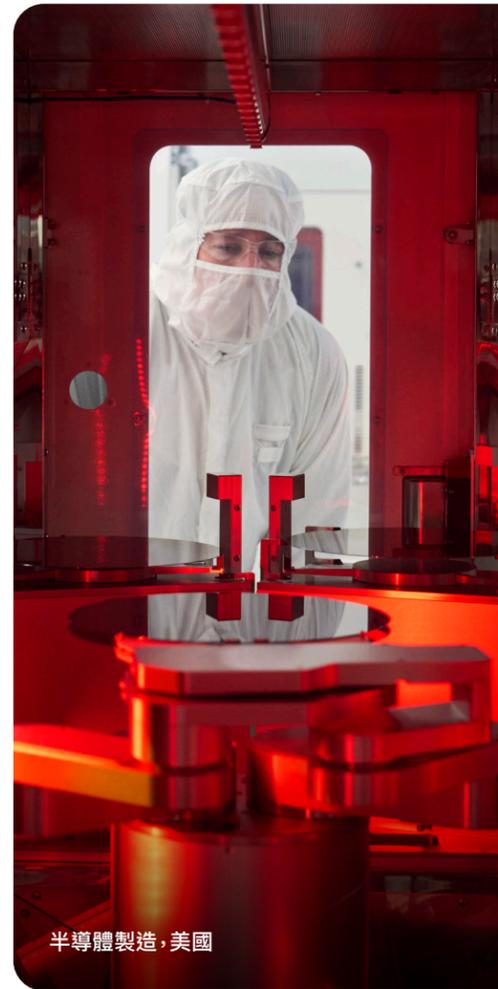
零組件製造, 印度



物流與維修, 美國



零售展示設備製造, 美國



半導體製造, 美國



iPad 組裝, 越南



物料回收, 美國



Apple iPhone 拆解機器人 Daisy 回收的原物料, 美國



身心障礙人士技職教育, 中國大陸



Apple Watch 組裝, 越南



1. 在整個供應鏈中落實 Apple 的價值 →

2. 我們如何與供應商合作 →

3. 人權為本 →

4. 我們如何落實高標準 →

5. 供應商問責與對權利人的補救措施 →

6. 補充資源 →

7. 附註 →



來自 Sabih Khan 的一封信

我們於近二十年前推出《Apple 供應商行為準則》，自此不斷提高標準，並在全球供應鏈及各個產業中推動更高要求。

我們對產品創新的承諾，同樣體現在對供應鏈中人員的投資及對我們共同擁有的地球的保護上。我們透過營造安全健康的工作環境、維護勞工與人權，並積極應對氣候變遷的嚴峻挑戰，將企業價值付諸實踐。

我們與全球供應鏈中的數千家企業建立夥伴關係，共同推動這些目標。面對瞬息萬變的環境，我們與供應商的合作更顯重要，而我們攜手推動的進展，讓我們對未來依然充滿信心。

在過去一年中，我們與全美和全球眾多創新企業合作，並拓展各項計畫以支援供應商員工，我們的供應鏈因此持續成長。光是在 2024 年，就有超過 250 萬名供應商員工接受職場權益培訓，而我們的健康教育方案也持續讓供應鏈中任職的員工發揮所能，協助他們照顧自身的健康與福祉。我們也主動與超過 130 萬的供應商員工互動交流，直接聽取他們關於職場經驗的意見。我們利用這些意見回饋來評估進展並提高標準，要求供應商善盡職責，並在問題出現時迅速而全面地解決。

對 Apple 而言，提升這些標準對於保護人員和推動透明化至關重要。我們致力於打造一個不僅保障人們尊嚴與權利，更能協助他們學習新技能、融入社群，並在工作中成長精進的供應鏈。

透過「供應商員工發展基金」，我們投入 5,000 萬美元推動各項計畫，提升職場權益意識，並為供應鏈中的人員提供學習專業與技術技能的機會，協助他們探索嶄新的職涯跑道。自 2008 年以來，我們的教育課程已惠及超過 800 萬人，並且每年持續擴大服務範圍。

同時，我們也持續推動保護地球的工作，積極朝著在 2030 年前達成整體足跡碳中和的目標邁進。關鍵的一步是我們的開創性工作，期望有朝一日在製造產品過程中不再耗用地球資源。

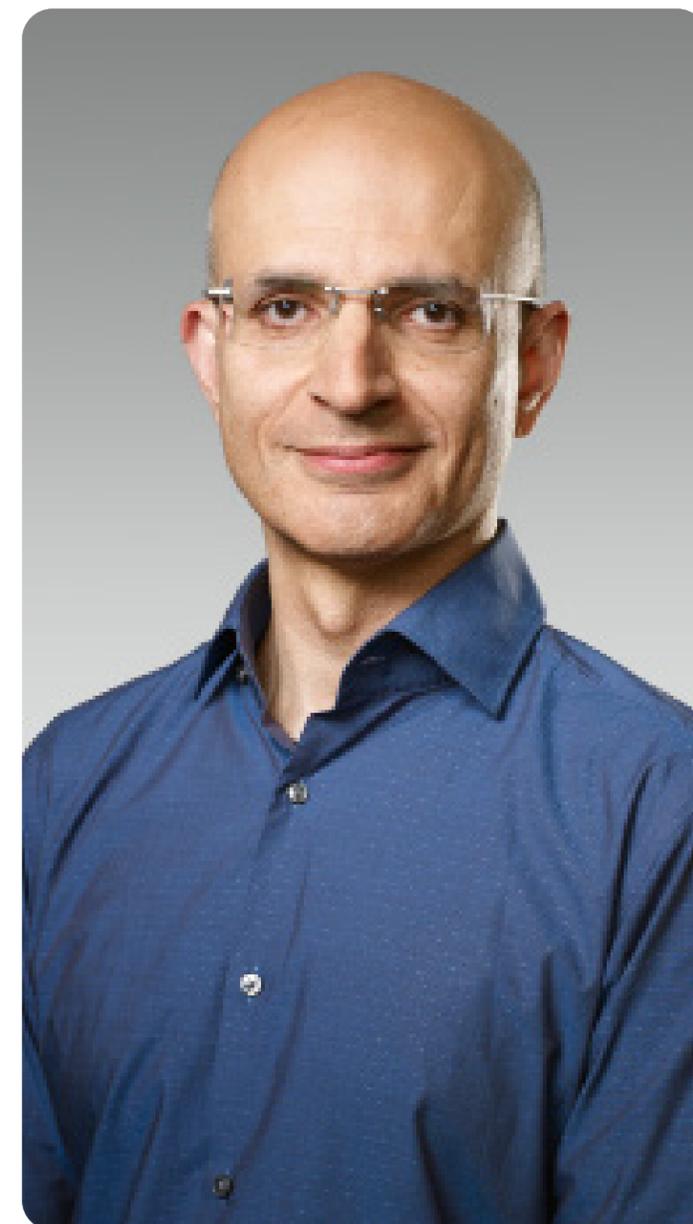
今年，我們的回收工作迎來重要里程碑。領先業界的創新技術開闢了新途徑，加速我們在電池、磁鐵和電路板中採用關鍵再生材料的進程。這意味著，我們正穩步朝著目標前進，即在今年底前，所有 Apple 設計的電池都將使用 100% 再生鈷金屬，磁石將使用 100% 再生稀土元素，所有 Apple 設計的印刷電路板也將採用 100% 再生錫焊料與鍍金。

我們對所取得的快速進展感到自豪，並持續要求供應商以負責任的方式採購所有產品用料，不論是原生還是再生材料。

這項工作需要我們持續不懈地克服前所未有的挑戰。在整個發展歷程中，我們將持續分享經驗，促進供應鏈以外乃至各產業的正向變革。

Apple 始終堅守承諾，在全球供應鏈所及之處持續推動進展，並以我們的價值觀為引領，迎接每一項挑戰。最後，我們誠摯感謝所有供應商與合作夥伴，感謝你們的付出，為世界各地的人們和社群帶來了意義深遠的改變。

– Sabih Khan



Sabih 負責領導 Apple 全球供應鏈，包括環境和供應鏈創新。



數字會說話：供應鏈的進展



勞工權益與人權

3,000 多萬名

供應商員工自 2008 年以來接受了職場權益培訓，在 2024 年培訓的人數就超過 250 萬名

130 多萬名

供應商員工在 2024 年分享了職場經驗，包括超過 563,000 人接受問卷調查；超過 74,000 人接受供應商評估訪談；以及超過 665,000 人參加申訴管道宣導活動

140 多萬名

供應商員工自 2019 年以來受惠於負責任勞工招聘盡職調查培訓

3,450 多萬美元

招聘費用自 2008 年以來，依照 Apple 的零費用政策，由供應商退還給超過 37,700 名員工

140 多萬名

供應商員工的每週工時受到審查，以確認是否符合我們的標準

超過 95 個

Apple 支援的人權及環境守護者與組織



健康、安全與教育

580 多萬名

供應商員工自 2017 年以來受益於我們的健康與保健教育方案

800 多個

供應商廠區自 2024 年以來參與加強機械安全培訓

800 多萬名

供應商員工自 2008 年以來參加技術培訓、專業發展和自我提升課程

18,000 多名

供應商員工自 2022 年以來參與「身心障礙人士技職教育」方案

34 萬多名

供應商員工自 2017 年以來參加 Apple Swift 程式設計課程；2024 年就開發了六款 app 並上架 App Store



供應鏈問責

50 多個

國家和地區進行評估

893 次

獨立的第三方供應商評估，在 2024 年報告期間就進行了 262 次冶煉廠和精煉廠評估¹ 如需了解 2024 年評估結果，請參閱第 45 頁。

100%

電池中關鍵原物料鈷和鋰的冶煉廠和精煉廠在 2024 年透過第三方審查進行評估，其中鈷連續九年達到 100% 參與，鋰則為連續五年。

100%

錫、鉍、鎢和金 (合稱「3TG」) 的冶煉廠與精煉廠已連續十年參與第三方評估

112 個

供應商回收廠區透過第三方審查，以評估是否符合我們的標準

125 個

新設立或擴建中的供應商廠區，在加入我們的供應鏈之前，已接受勞工、人權和環境風險評估

25 個

製造供應商廠區，以及 203 家 3TG、17 家鈷和 9 家鋰冶煉廠與精煉廠，因未能達到我們的標準，已自 2009 年起從我們的供應鏈中剔除²



環境

近 18

吉瓦的再生能源，於 2024 年由 Apple 供應商採用

24%

的產品用料 (以重量計算) 採用回收或再生的物料製成³

250 多個

參與「清潔水項目」的供應商達到至少 40% 的平均水資源再利用率，提前達成 2030 年目標

230 多個

供應商廠區獲得領先製造業認證機構 UL Solutions 的零廢棄物認證，並且在 15 個國家和地區共有超過 480 家供應商廠區參與我們的零廢棄物方案⁴



1. 我們的整個供應鏈都堅守 Apple 的價值理念

我們的價值觀，引領我們的方向。這表示，我們所做的一切都是以人為本，也就是說我們會信守承諾，尊重我們所接觸到每個人的人權，包括製造我們產品的人員，以及我們供應商營運所在的社群。我們的價值觀深植於我們所做的每項決策，包括我們選擇合作的供應商、為我們產品選擇的原物料，以及我們用於製造的製程與設備。我們對自身和供應商都秉持同樣的高標準，努力在業務所及之處堅守我們的價值觀。







Apple 供應商員工發展基金

50 多個國家和地區數以百萬計的員工每天貢獻自己的才能和技術，幫助我們打造世界上最出色的產品。我們希望人們及其社群因曾參與我們的全球供應鏈而變得更加美好。

我們成立 5,000 萬美元的 Apple 供應商員工發展基金 (簡稱「SEDF」)，投入更多資源對各項計畫進行現代化，為供應鏈中的工作人員提供服務和更多機會。透過 SEDF，Apple 承諾：

- 協助供應商員工與我們合作，持續提升標準和計畫，以促進對供應鏈所及每個人的權利和尊嚴的尊重。
- 營造安全、健康且包容的工作環境，並確保供應鏈所創造的職涯機會人人可及。
- 為供應商員工創造獲得所需培訓、教育和機會的途徑，使其在個人和職涯中蓬勃發展。

為了履行這些承諾，並以投入運作超過 15 年的計畫為基礎進一步發展，我們與策略合作夥伴和專家合作，為整個供應鏈中的人員和社群創造正面影響。這些合作涵蓋從提升權益意識培訓和員工發聲平台，到技術、專業和健康教育方案，以及社區適應力計畫等等。透過所有這些計畫和合作夥伴關係，全球數百萬人能夠勇於說出自身的職場經驗、互相交流，並學習技能，開啟嶄新的發展機會。

聚焦勞工權益與人權

安全、健康、互相尊重的職場，始於讓員工了解自身權益，並具備必要知識，能在權益未受尊重時勇於發聲。透過 SEDF，我們運用供應鏈的廣度和規模，在我們影響所及甚至更遠的職場中推動正面改變。

提升權益意識

在 2024 年，我們持續投資於各項技術，以使供應鏈中的員工權益培訓更加充實、易於取得，並能更有效率地推行。我們要求供應商對其所有員工進行職場權益培訓，並透過我們經由 SEDF 提供的平台，讓整個供應鏈的員工都能獲得更一致、更具影響力的學習體驗。僅在 2024 年，就有 250 萬名員工透過這些平台接受職場權益培訓。

我們也與領先的國際組織合作，支援與當地供應商和員工最相關議題的培訓。在越南，隨著新的勞工改革和法規近期生效，我們與國際勞工組織 (簡稱「ILO」) 合作，培訓 64,000 多名供應商員工和 700 多名管理人員，提升他們對即將推行的新員工保護措施的認識。基於這項工作的成功，我們將在 2025 年擴大與 ILO 在印度的合作，針對溝通和衝突管理對員工與管理人員進行培訓，聚焦於性別平等和賦能。

透過 SEDF，我們也持續與國際移民組織 (簡稱「IOM」) 合作，進一步擴大負責任勞工招聘盡職調查工具與資源的範圍，並將培訓推廣至更多供應商及其勞務仲介。2024 年，來自 14 國家/地區的 600 多名供應商員工和勞務仲介接受負責任勞工招聘培訓。

請參閱 [第 24 頁](#) 進一步了解員工權益培訓，以及 [第 30 頁](#) 進一步了解我們的負責任勞工招聘計畫。

重視員工心聲

聆聽權利人的意見，對於營造安全且尊重人權的工作場所至關重要。為此，我們主動地直接與供應商員工互動交流，傾聽並根據他們的意見回饋採取行動，創造充足的機會讓他們在有疑慮或改善工作場所的想法時能夠以保密的方式勇敢發聲。

藉由 SEDF，我們持續改進員工發聲計畫，對全球供應商員工進行問卷調查、訪談和申訴管道宣導活動，並擴大工具的應用，以便快速了解整個供應鏈的感受。我們在 2024 年透過所有這些管道，直接與 130 多萬名供應商員工就職場經驗進行交流。

若要進一步了解我們的員工發聲計畫，請參閱 [第 24 頁](#)。

透過教育拓展機會

我們相信教育是實現平等的一股強大力量，也是深植在 Apple DNA 中的價值理念。我們的許多供應商員工教育方案自 2008 年起開始運作，並透過 SEDF 對這些方案進行現代化和擴充。

我們的供應商教育方案著重於三大主軸：技術技能發展、專業技能發展以及健康與保健培訓。總體而言，這些方案協助我們的供應商培養其勞動力中的關鍵業務技能，以因應不斷演變的供應鏈需求，並讓供應商員工獲得個人和專業成長所需的技能。



開啟新職涯走向的技術技能

培養技術技能，是供應鏈員工獲得新職涯機會的最佳途徑之一。透過 SEDF，我們在美國、中國大陸、印度和越南等地推出多元的技術技能培訓課程，協助員工掌握市場高度需求的技能，例如程式碼編寫、智慧製造基礎知識、自動化設備維護，以及精實六標準差（一種用於提升製造業及其他產業營運效率和品質的方法）。計畫推出以來，已有超過八百萬名供應鏈員工參與這些課程，並取得顯著成果，包括晉升至工廠內的技術職位，甚至有員工獨立開發應用程式並成功上架 Apple App Store。

身心障礙人士職業教育

透過 SEDF，我們正在推動「身心障礙人士技職教育」方案，提升身心障礙人士在 Apple 供應鏈中的就業機會。這項方案可讓在標準製造環境中需要額外支援的人員獲得就業與專業發展機會，並致力於打造更安全、無障礙且包容的工作場所。該方案目前正擴展到美國、中國大陸、印度和越南的合作供應商，迄今已使超過 18,000 名供應商員工受益，為身心障礙人士提供就業和職場培訓，並為管理人員及其同事提供包容性培訓，以協助他們支援新同事在其職位上取得成功。

若要進一步了解我們的「身心障礙人士技職教育」方案，請參閱 [第 31 頁](#)。

Apple 教育平台

透過 Apple 教育平台推動數位學習，讓我們得以在更多地點為更多供應商員工擴展教育課程。但我們仍然體認到讓大家面對面學習並建立共同社群意識的價值。2022 年我們在中國大陸浙江大學為 Apple 教育平台開設了一個實體中心，供應商員工可以在這裡獲得實作和虛擬教育體驗。這個專屬空間還會舉辦課程開發研討會、為負責在廠區中進行培訓課程的供應商團隊提供培訓，以及為 Apple 供應商和業務合作夥伴舉辦智慧製造等主題論壇。繼首座實體中心的成功經驗，我們計畫從 2025 年開始在美國等更多國家/地區開設中心。

健康教育

對於許多供應商員工而言，他們在 Apple 供應商廠區的職位可能是他們第一次在製造業環境中工作，遠離親友，並與許多不同的員工一起生活和工作。提供供應商員工有關營養、心理健康、生殖健康和早期疾病檢測等主題的健康教育資源，對於協助其以促進整體健康與保健的方式適應這些環境至關重要。

自 2017 年以來，透過新的員工入職課程、Apple 教育平台方案及其他專項訓練機會，我們協助提供健康教育和資源給超過 580 萬人。我們的健康教育倡議計畫是專為滿足當地供應商員工群體的需求所量身打造，讓他們具備重要的知識和技能來掌控自身健康，然後分享給自己的社區以擴大影響範圍。

若要進一步了解我們的健康教育方案，請參閱 [第 35 頁](#)。

支援社群

我們深知全球供應鏈不僅可能影響供應商員工，還可能影響當地社群，因此我們的工作不僅限於供應商的廠房內部，更深入到我們的供應鏈中。

這種對社群影響的關注貫穿於我們的工作，從支援供應鏈上游供應商採購材料的採礦社群，到管理當地水資源，再到將我們的健康教育推廣到供應商營運的更廣泛社群。這包括協助整個供應鏈中各個社群增強應對氣候變遷的能力，並培養我們蓬勃發展轉型至綠色經濟過程中所需的技能。例如，我們與 IOM 合作在菲律賓 Ginitligan 推行一項方案，這是我們的供應商勞務仲介僱用員工的一個小社區。IOM 與當地政府合作，為社區居民提供建造和維護適應氣候變遷的房屋所需技能。這些居民所學到的技能，以及他們親手建造的房屋，對這個經常遭受強烈颱風侵襲、房屋屢次損毀的社區帶來了顯著的正面影響。這個方案不僅提供了興建更堅固房屋所需的技術與架構，支持了整個社區，也為當地居民創造了經濟機會。

請參閱 [第 37 頁](#) 進一步了解有關 IOM 氣候變化適應力和水資源管理方案，以及 [第 39 頁](#) 進一步了解我們對採礦社群的支援。

我們為迄今透過 SEDF 取得的進展感到自豪，但我們將持續提高標準並擴大影響力。2025 年 2 月，我們在 Apple 位於德州的奧斯汀園區舉辦首次 SEDF 合作夥伴會議，集結促成 SEDF 各項方案的所有組織。我們回顧了迄今為止的成果，參觀了 Apple 的物料回收實驗室以了解我們最先進的回收技術，並共同開始為 SEDF

下一波的創新方案建立架構。作為本次會議的一部分，我們還舉辦了一場負責任採購圓桌會議，深入探討物料採購方面未來的挑戰與商機，以及這項工作與循環供應鏈轉型之間的交集。

隨著 SEDF 邁入第四年，我們很高興能繼續為數百萬 Apple 供應鏈員工帶來正面影響和機會。





保護我們共同擁有的地球

環境權是人權，這意味著以人為本也包含對我們共同擁有的地球負起管理之責。在 Apple，我們急迫採取行動以保護我們共同擁有的資源，並成為對抗氣候變化的領導者。在整個工作過程中，我們也致力於成為實現平等的一股強大力量，並採取行動以支持那些嚴重受到氣候變化影響的社群。

Apple 2030 年目標

自 2020 年以來，Apple 在全世界企業營運上已實現碳中和，而且我們承諾在 2030 年前讓整個供應鏈和每項產品的生命週期實現碳中和。

在邁向 Apple 2030 年目標的歷程一開始，我們的目標首先是將範疇 1、2 和 3 的排放量減少到 2015 年的 75%，然後投資高品質除碳解決方案來處理尚存的排放量⁵。我們已步入正軌，自 2015 年以來，排放量減少了 60% 以上，即使拓展營運也一樣。

我們也持續增加回收和再生原物料的利用，這些原物料與其替代品相比，通常碳排放量較低。這有助於我們邁向 2030 年碳中和目標，以及有朝一日只使用回收或再生原物料製造所有產品的目標。

供應鏈中的環境管理

在我們製造能夠豐富世界各地人們生活的產品時，我們也努力減少對環境的影響，同時保護我們和供應商營運所在地的環境。因此，我們的環境策略涵蓋了整個供應鏈中產品生命週期的所有階段。

我們的製造供應鏈在 2024 年佔整體碳足跡的 54%，以及用水量的 99%。我們與供應商合作採取措施，以減少對環境的影響，同時更妥善地管理共享的資源。我們的供應商必須解決受管制物質、雨水、廢水、氣體排放和廢棄物管理，以及預防污染、資源使用和環境許可證明等議題。我們透過專屬方案、工具和資源，支援供應商符合這些要求。

供應鏈脫碳

實現碳中和目標意味著我們必須大幅減少從原物料加工到零組件製造再到最終產品組裝等整個製程的排放量。為了實現目標，我們正在推動能源效率倡議計畫，並努力讓整個供應鏈轉用 100% 再生能源，因為用電量佔了絕大部分的供應鏈碳足跡。

我們正透過隨著我們策略和目標持續發展的針對性方案解決供應商排放量問題 (例如供應商清潔能源方案和供應商能源效率方案)，這些方案著重於我們供應商廠區的電力使用脫碳，並盡可能使其節能。

2022 年 10 月，我們向主要製造和物流合作夥伴的高階主管宣示，期望他們的公司在 2030 年前將整個 Apple 足跡脫碳，包括與 Apple 生產相關的所有範疇 1 和 2 排放量。為加速擴大規模並推進 Apple 2030 目標，《Apple 供應商行為準則》要求整個直接製造供應鏈在 2030 年之前使用 100% 再生電力來生產 Apple 產品。

循環與回收

我們的目標是採購回收和再生原物料、設計經久耐用的產品，並開發回收創新技術來改善產品使用壽命結束時回收原物料的方式，進而創造更充分利用循環供應鏈的產品。循環有助於發揮產品中原物料的潛力，讓原物料能夠一再重複使用，以充分利用有限的資源。

我們在 2024 年持續加速朝向使用 100% 回收和再生原物料製造產品的目標邁進。這包括在短期目標上取得進展，即在 2025 年底之前，所有 Apple 設計的電池都將採用 100% 再生鈷金屬⁶，Apple 裝置中的所有磁石都將採用 100% 再生稀土元素⁷，而所有 Apple 設計的硬質和軟性印刷電路板⁸ 都將採用 100% 再生錫焊料和金鍍層。

創新是實現回收潛力的關鍵所在，不僅是 Apple 產品，整個產業更是如此。德州奧斯汀是我們物料回收實驗室 (簡稱「MRL」) 和先進回收中心的所在地，這兩個實驗室和中心負責開發和運用新的回收技術和流程，以在回收期間最大限度地回收關鍵原物料。MRL 開發的技術旨在大規模用於合作夥伴在世界各地的回收和原物料處理中心。我們也在加州聖塔克拉拉谷經營資產回收中心，並與能以高效率回收原物料並兼顧最佳環境和安全成果的一流回收業者合作。



零廢棄物

Apple 致力在產品生命週期的每個階段消除廢棄物，從產品設計和製造，到最終回收。我們的零廢棄物方案要求供應商必須實施計畫來識別廢棄物、制定方法來量化及監控廢棄物轉化率、設定減少廢棄物的目標，並持續朝著廢棄物零填埋的目標邁進。

我們也支援供應商驗證其零廢棄物工作成果，包括透過領先業界的認證機構 UL Solutions，該機構要求至少 90% 的廢棄物轉化不透過廢棄物能源化的方式完成。到目前為止，我們已有超過 230 家供應商廠區獲得 UL Solutions 零廢棄物認證，包括 Apple 主要產品的所有最終組裝廠區。若要讓整個供應鏈有這種表現，需要創新的新原物料和回收策略，以解決我們目前在減少廢棄物方面面臨的基礎設施和技術挑戰。

水

享用潔淨安全的水是基本人權。我們的供應鏈佔 Apple 總用水量的 99%，因此我們堅信大家都有責任並有機會與供應商合作，為未來世代保護和保存這項重要資源。

我們領先業界的清潔水項目透過節約用水、促進水資源再利用，以及防止供應鏈中的水污染，協助供應商成為其營運所在地的水資源管理者。

我們也會透過與國際可持續水管理聯盟 (簡稱「AWS」) 等組織合作，努力了解當地的水資源需求，以提升當地水資源的永續性，並推動跨社會、文化、環境和經濟等標準來衡量負責任水資源管理。我們與合作夥伴合作，提供工具和資源給我們的供應商和更多產業，以協助他們更全面地解決用水問題，為所有供應商廠區及其營運所在的流域帶來正面影響。

更睿智的化學理念

供應鏈人員、顧客以及地球的安全是我們的首要之務，因此我們協助供應商選擇更安全的化學品，以在我們的產品和製程中使用。我們領先業界，在供應商廠區優先使用更安全的替代化學品，這有助於保護供應鏈中人員的健康與安全。

我們的環境管理方法考量到我們的整體業務，包括企業營運和供應鏈。除這份供應鏈環境方案的簡短摘要外，您還可以在我們的《[2025 年環境進度報告](#)》和我們的[環境網站](#)中完整檢視 Apple 更廣泛的環境策略與進度。



合作夥伴關係

進步仰賴合作與共同承諾，致力於維護各地員工的權益。作為 SEDF 的一部分，我們與來自世界各地的多元利益關係人團體攜手合作，秉持對供應鏈從業人員與社群的承諾，廣納各方觀點，並擴大創新解決方案的應用規模。我們也與其他利益相關者合作，共同推動 Apple 的環境目標與承諾，包括實現 Apple 2030 年願景。若要進一步了解我們在環境議題上的合作成果，請參閱《2025 年環境進度報告》以及我們的環境網站。



國際可持續水管理聯盟 (簡稱「AWS」)

Apple 是第一家在 AWS 董事會任職的電子公司，也是 AWS 資訊與通訊科技部門工作小組的成員。



美國印度基金會 (簡稱「AIF」)

Apple 支持 AIF 在印度的供應商所在地，協助弱勢社群成員透過符合當地需求的教材與培訓，培養其專業技能與就業能力。



ChemFORWARD

Apple 是 ChemFORWARD 的共同設計夥伴，並擔任技術諮詢委員會的聯合主席。Apple 還共同推出 ChemWorks 和 CleanScreen，為企業提供公共資源，支持更安全的化學品開發和使用。



綠色美國/電子產品清潔生產網絡 (簡稱「CEPN」)

Apple 是 CEPN 的創始成員兼設計團隊成員。



成人與體驗式學習委員會 (簡稱「CAEL」)

Apple 支持 CAEL 在全美供應商員工中推行英語訓練與技能發展倡議計畫。



Disability:IN

Apple 支持 Disability:IN 在美國透過職位配對和身心障礙包容性訓練，鼓勵供應商僱用身心障礙人才。



Enable India

Apple 支持 Enable India 在其印度供應商之間打造一個可持續包容身心障礙人士的生態系統。



Fair Wage Network

Apple 與 Fair Wage Network 合作，收集並追蹤供應鏈中主要國家和地區的薪資資料。



全球人權基金會 (簡稱「基金會」)

Apple 與該基金會合作，支持前線人權和環保鬥士網絡推動各項議題，包括經濟和社會權益、包容性經濟成長、司法倡議、環境正義、法治，以及健康、安全與公平補償等議題。



Goodbit

Apple 與 Goodbit 合作，為 Apple 供應商員工提供快速且引人入勝的培訓，協助員工深入了解並落實其勞工權益。



哈佛人道救援計畫 (簡稱「HHI」)

Apple 透過「哈佛人道救援計畫」，支持盡職調查方案對採礦社群影響的研究。Apple 也透過礦業責任貿易公私部門聯盟 (簡稱「PPA」)，支援 HHI 制定監測與評估架構，以及未來擴展「剛果電力」倡議計畫所需的專案篩選標準。



IMPACT

Apple 支援開發一個稱為 Bloom 的互動平台，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 (簡稱「DRC」) 手工和小規模採礦 (簡稱「ASM」) 社群的社會和環境福祉影響。



公眾環境研究中心 (簡稱「IPE」)

Apple 是第一家獲得 IPE 綠色供應鏈 CITI Master 殊榮的企業。



國際勞工組織 (簡稱「ILO」)

Apple 是 ILO 強迫勞動全球業務聯絡網的指導委員會成員，並與 ILO 合作開展了許多計畫案，其中包括關於權益培訓、負責任招聘、結社自由與勞資談判，以及促進勞工發聲的計畫案。



國際移民組織 (簡稱「IOM」)

Apple 與 IOM 合作開發多項工具和資源，並為 Apple 供應商提供關於負責任勞工招聘盡職調查最佳做法的培訓。Apple 也與 IOM 合作，以支援弱勢地區移民人口的氣候適應力。



Levin Sources

Apple 曾多次借助 Levin Sources 的專業知識，就收集關於我們人權和環境盡職調查以及負責任物料採購計畫的意見回饋進行策略性討論。



倫敦金銀市場協會 (簡稱「LBMA」)

Apple 是 LBMA 的成員，並與其合作加強黃金行業標準。



經濟合作暨發展組織 (簡稱「OECD」)

Apple 的《負責任原物料採購標準》符合《經濟合作暨發展組織盡職調查指南》，並且是經濟合作暨發展組織多方利害關係人指導小組成員。



Pact

Apple 與 Pact 合作，為 DRC 採礦社群的礦工、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。



礦業責任貿易公私部門聯盟 (簡稱「PPA」)

Apple 是 PPA 治理委員會成員，並定期與成員合作處理負責任採購相關問題，包括嘗試了解障礙、測試和擴大有發展前景的解決方案，以及促進關鍵利害關係人團體之間的共識。



Quizrr

Apple 與 Quizrr 合作，透過數位平台為供應商員工、管理階層及其勞務仲介開發和擴展在地化的培訓內容。該培訓涵蓋一系列主題，包括負責任招聘實務、廢棄物管理、健康與福祉，以及職場權益。



RESOLVE

Apple 資助 Regeneration 專案，該社會企業著重於處理舊礦區的廢料，藉此還原自然環境並支援復育和發展生物多樣性。Regeneration 是 Salmon Gold 早期計畫案的擴大實施項目，由 Apple、RESOLVE 與 Tiffany & Co. 合作推出。



責任商業聯盟 (簡稱「RBA」)

作為 RBA 的成員，Apple 全年與 RBA 及其成員公司合作，開展涵蓋我們供應鏈中全部工作的倡議計畫。Apple 擔任多個領導職務，包括：責任勞動計畫 (RLI) 的創始成員，並曾任指導委員會成員。Apple 也是責任礦產倡議組織 (簡稱「RMI」) 成員，並在資深主管諮詢委員會擔任職務。此外，Apple 參與多個 RMI 工作小組和計畫案，協助加速供應鏈上游的追溯機制並持續改進盡職調查。



SCORE Academy

Apple 支持 SCORE Academy 的倡議計畫，協助供應商員工參與在健康與安全、申訴與溝通系統、工作條件以及福利等方面的職場改善方案。



湯森路透基金會 (Thomson Reuters Foundation)

Apple 曾獲頒湯森路透基金會的「終止奴役獎」(Stop Slavery Award)，並支援 TrustLaw，這是全世界最大的公益網路，為站在社會變革前線的非政府組織和社會企業提供法律支援、研究、培訓、工具與資源。



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

Apple 是流轉創新資金的創始成員和投資者，該資金是早期階段的風險基金，投資有擴展性的供應鏈工具，以滿足對更透明、更合乎道德供應鏈的需求。



顧客支援熱線中心, 巴西



機器人技術訓練, 中國大陸



Apple iPhone 拆解機器人 Daisy, 美國



2. 我們如何與供應商合作

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動力。這種信念貫穿我們的每一項決策，從我們打造的產品，到製造方式，以及與整個供應鏈人員的合作方式。

我們在加州設計產品，並與全球供應商網路合作將其實現。我們的供應鏈橫跨 50 多個國家和地區，數百萬人與數千家創新企業攜手合作，打造最佳的產品和服務。



Apple 供應鏈

涉及設計、製造、交付、支援及回收 Apple 產品和服務的所有環節，都是我們全球供應鏈的一部分，包括為供應商提供原物料的公司、我們的製造和回收合作夥伴，以及支援我們物流、內容與支援服務和零售營運的公司。

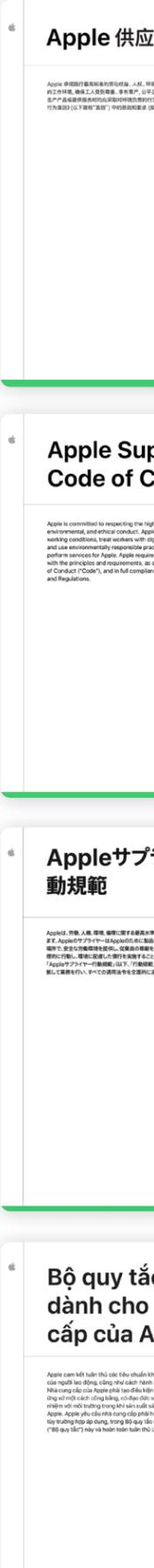




高標準，處處適用

《Apple 供應商行為準則》(簡稱「準則」) 和《Apple 供應商責任標準》(簡稱「標準」) 概述我們在勞工與人權、健康與安全、環境、道德規範和管理系統等領域對供應鏈的要求。自 2005 年以來，我們定期評估和更新《準則》和《標準》，以 18 種語言在網站上發布，並透過供應商交流平台 SupplierCare 傳達給我們的供應商。

若要進一步了解我們的政策和標準，請參閱第 22 頁。





我們如何與供應商合作

早在我們開始製造產品之前，我們對人類和地球的責任便已開始，因此我們採取持續且全面的供應商合作方式。這種做法從供應商選擇流程開始，包括與供應商保持一致和有意的互動，並在整個業務關係中持續進行。

這包括定期、嚴格的評估，以及在供應商的廠區出現問題時要求供應商負起責任；此外，我們還要了解供應商在遵守標準方面的表現。我們在能力培養、隨選培訓，以及工具、資源和專業知識發展方面投注大量心力，以提供給供應商來支援他們持續改進。



前期參與



專項評估



調查



能力培養



持續培訓



對權利人的補救措施



行為準則評估



Apple Watch 組裝, 越南



零售展示設備製造, 美國



iMac 組裝, 愛爾蘭



AirPods Pro 組裝, 越南



零組件製造, 中國大陸



3. 人權為本

我們相信，身處各地的所有員工應該享有尊嚴和尊重的對待。對人權的尊重是我們承諾的基石，並影響我們所做的每一項決策。這包括持續與供應商及其員工直接合作，確保員工在工作時感到安全、了解自身權益、知道在未受尊重時如何發聲，並擁有個人與專業發展的機會。

我們在業務和供應鏈的各個層級，都體現對國際公認人權的尊重。本報告後續章節將概述我們為識別、減緩及補救供應鏈中主要人權風險所推動的政策、方案與行動。這些工作完全符合《聯合國企業與人權指導原則》(簡稱「UNGPs」)。透過將對人權的尊重融入整個供應鏈，我們積極降低風險，並找出改善供應商員工職場經驗的機會。

3.1 我們的政策與標準

我們的承諾始於制定尊重全球公認國際勞動人權的高標準。我們也致力於持續改進，包括定期更新政策和標準，以提高我們對供應商的要求，並符合不斷變化的法律與監管要求。

人權政策

Apple 的**人權政策**規範我們如何對待每個人，從客戶、團隊到業務合作夥伴，以及供應鏈每個環節的工作人員。我們的人權政策概述我們在業務營運中尊重國際公認人權的承諾，如《世界人權宣言》、《公民與政治權利國際公約》、《經濟社會文化權利國際公約》(合稱為《國際人權憲章》) 和 ILO 的《工作基本原則與權利宣言》所述。我們的做法以 UNGPs 為本。

《商業行為》政策

我們的**《商業行為》政策**概述 Apple 商業活動的行事依據，包括誠實、尊重、保密以及遵守適用法律、法規和國際公認人權架構 (如 UNGPs)。Apple 希望旗下供應商、約聘人員、顧問及其他業務合作夥伴在提供商品和服務給 Apple 或代表我們執行業務時，都能遵守這些準則。

Apple 反現代奴役政策

Apple 的反現代奴役政策涵蓋我們對供應鏈、第三方管道和業務運營中任何形式的現代奴役 (包括強迫勞動和人口販運) 的嚴格禁止。本政策適用於為 Apple 及其子公司和關係企業工作的所有人員，包括 Apple 實體的所有董事、主管和員工。本政策要求所有第三方遵守 Apple 的《供應商行為準則》和《第三方行為準則》。Apple 也遵守適用的美國《聯邦採購條例》。

全球吹哨揭弊政策

Apple 的**《全球吹哨揭弊政策》**適用於與 Apple 有業務關係，且懷疑有涉及 Apple 的不當行為的個人，包括供應商員工 (如適用)。該政策以及 Apple 的外部合規網站詳述員工和第三方如何回報與我們業務或供應鏈相關的潛在疑慮。這包括 Apple 的外部服務熱線 EthicsPoint，允許在適用法律允許的範圍內匿名回報。我們期望並鼓勵員工針對違反 Apple《商業行為》政策、其他 Apple 政策以及法律和監管要求的情況提出疑慮。

供應商行為準則和供應商責任標準

Apple 於 2005 年制訂《準則》與《標準》，概述我們在勞工與人權、健康與安全、環境、道德規範和管理系統等領域的要求，供應商必須在合約中承諾遵守這些要求，才能與 Apple 進行業務往來。供應商須遵照我們的《準則》與《標準》，並遵守所有適用的法律與法規，還必須將我們的要求落實到供應鏈各層級的外包商、次階供應商及第三方勞僱仲介 (簡稱「TPEA」)。

若要進一步了解我們如何對次階供應商推動標準和問責制，請參閱**第 37 頁**。

《準則》與《標準》符合國際公認的權利和標準，包括聯合國《國際人權憲章》、ILO《工作基本原則與權利宣言》、UNGPs、《經濟合作暨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《經濟合作暨發展組織盡職調查指南》)、《RBA 行為準則》，以及其他業界領先的健康與安全組織的標準。這些規範提供的保護同等適用於所有員工，無論其職位、地理位置或受僱方式如何。



《標準》中詳細說明了供應商為符合《準則》而必須採取的行動。其中廣泛涵蓋人權議題，包括反歧視和虐待、防止強迫勞動和未足齡勞工、未成年勞工保護措施和教育方案、工時管理、薪資、福利、合約、遵守所有關於結社自由與勞資談判的法律，以及負責任物料採購。《準則》與《標準》也要求供應商採取廣泛的措施，減少其環境影響和資源消耗。

我們會定期評估及更新我們的《準則》和《標準》，採納權利人和其他利害關係人的意見，以因應新興的風險、新的法規發展、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。

《第三方行為準則》

Apple 的《**第三方行為準則**》(簡稱「第三方準則」) 針對與我們品牌相關聯的企業制定這些企業應遵循的法律和道德標準，包括配銷商、經銷商、服務供應商和貨運商，以及我們的《供應商行為準則》未涵蓋的任何其他第三方。第三方準則包含關於人權的要求，包括與 Apple 相關聯的第三方必須確保其工作場所公平且合乎道德，並且所有員工都能享有尊嚴與受到尊重。

3.2 管理與監督 Apple 的人權承諾

我們的企業治理架構旨在推動以信念為本的行動、有效的決策機制，以及對合規與績效的適當監督。維護人權的責任深植於我們的企業文化，我們廣泛合作，推動各項標準和方案，以支援供應鏈中的人員。

Apple 董事會 (簡稱「董事會」) 負責監督執行長 (簡稱「CEO」) 及其他資深領導人員的工作，確保公司營運方式恰當執行且合乎道德。董事會已通過 Apple 的人權政策，並負責監督與定期審查。Apple 的資深副總裁兼法律總顧問則負責政策的持續落實，並向董事會及其成員報告進展與重大議題。此外，我們內部有多個團隊，包括環境和供應鏈創新 (簡稱「ESCI」)、全球安全、合規與商業行為、法律、財務、產品設計、採購、生產營運、環境、政策與社會事務、零售、AppleCare 和服務，這些團隊與 Apple 資深領導人員合作並徵詢意見，審視進度並根據人權標準的最新發展調整策略。

Apple 的跨部門團隊負責在供應鏈中執行基於風險的環境、法律和監管盡職調查，包括但不限於：法律、全球安全、合規與商業行為團隊以及 ESCI。ESCI 團隊隸屬於 Apple 的全球營運組織，依據我們的《準則》與《標準》，協調 Apple 供應鏈中與人權相關的合規行動。Apple 的合規與商業行為團聚負責監控供應商及其他實體的人權和環境議題。我們的法令遵循主管會定期向董事會的稽核與財務委員會報告最新狀況。

董事會的 People and Compensation Committee 亦將 Apple 的價值觀及關鍵社群倡議計畫納入高階主管年度現金獎勵計畫的調整因素，體現 Apple 對價值導向領導的承諾。

3.3 向利害關係人傳達我們的承諾

我們會定期審查並向員工、供應商及其他第三方傳達我們對人權的承諾，以及相關政策與要求，以便將尊重人權的理念融入我們業務的每個環節。

向 Apple 員工傳達

所有員工都必須完成商業行為年度訓練，課程內容涵蓋職場行為、利益衝突、餽贈、保密、反貪腐、競爭、隱私權和 Apple 的人權政策等主題。每年，我們會在《商業行為》政策及相關訓練中向 Apple 員工提供《準則》和《標準》的資訊，以及回報疑慮的流程說明。根據我們的《商業行為》政策，員工有責任回報任何可能違反法律或 Apple 政策的行為，包括與人權相關的事項。員工在年度訓練中會被提醒這項責任。

從 2023 年開始，我們透過 Apple University (Apple 內部的教育和訓練機構) 提供人權基本知識課程。該課程讓 Apple 員工有進一步機會深入了解人權的理念、歷史與實踐，以及 Apple 對尊重人權的承諾與相關作為。

向供應商傳達

我們的《準則》和《標準》會定期更新，以 18 種語言發布於我們的網站，並透過供應商交流平台 SupplierCare 傳達給我們的供應商。

在與新供應商開始合作之前，我們會採取廣泛的措施，提高他們對《準則》和《標準》中所有要求的認知，並評估其維護能力。Apple 專家會為新供應商提供指引，內容涵蓋負責任的勞工招聘、勞工與人權政策和程序，以及員工申訴機制的相關要求等。

我們也會針對現有供應商，持續提供訓練與能力培養，重點是持續達到高標準所需的最佳做法。其中包括透過 SupplierCare 發布的虛擬學習教材，以及經由 Apple 主題專家 (簡稱「SME」) 提供的量身指導分享他們的知識與工具。

若要進一步了解供應商能力培養，請參閱第 **42 頁**。

公開報告我們的進展

透明揭露供應鏈中潛在風險以及採取行動來減輕與補救這些風險，對於評估我們的進展、協助持續改進，以及要求我們自己與供應商善盡職責至關重要。

除這份年度進度報告外，我們還公布了多項資源，闡明我們對尊重人權的承諾。我們透過公開網站透明揭露這些努力，包括我們的人權政策，以及《準則》和《標準》。我們的網站也提供相關資訊，說明供應商在履行我們要求方面的表現，以及《Apple 供應商名單》，其中涵蓋佔全球 Apple 產品在材料、製造與組裝方面直接支出至少 98% 的供應商。

作為負責任物料採購工作的一部分，我們也會發布以下資訊：

- **《衝突礦產報告》**：說明我們根據美國證券交易委員會 (簡稱「SEC」) 的要求，以負責任的方式採購 3TG 材料。
- **《原物料影響分析檔案》**：詳述我們如何根據原物料在環境、社會與供應鏈方面的影響，對產品中原物料進行優先處理排序。優先處理原物料列表是我們最先轉用回收或再生成分的原物料，有助推動我們達成在產品中使用 100% 回收或再生原物料的目標。



- 《**管制物質規範 (簡稱「RSS」)**》：概述我們在產品、包裝和製程中使用特定化學物質的要求和限制。
- 《**冶煉廠與精煉廠名單**》：列出我們供應鏈中負責 3TG、鋰和鈷提煉作業的冶煉廠與精煉廠。

3.4 員工權益意識

我們要求所有供應商為其員工提供職場權益訓練，無論這些員工是由供應商直接雇用，還是透過勞務仲介等其他管道聘用。培訓內容必須涵蓋：勞動法規、環境健康安全 (簡稱「EHS」) 標準、防止強迫勞動、如何使用申訴機制，以及我們《準則》和《標準》中要求的所有勞工與人權保障內容。我們會審查並評估供應商提供的訓練內容，以確保其符合所有必要標準。自 2008 年以來，已有超過 3,000 萬人接受供應商所提供的職場權益訓練。

供應商員工的職場經驗是這些努力的核心。透過 SEDF，我們持續開發並擴大運用各項工具，協助員工進一步了解自身權益。其中包括利用頂尖的教育科技平台，提供專為供應鏈人員設計的培訓課程，協助其了解自身權益並加深記憶。從一開始，我們的數位員工權益培訓即是與供應商員工共同設計，並透過焦點團體和個人訪談來開發內容。這些工具讓供應商員工可透過行動裝置上的學習 app 進行互動學習，並能存取即時資料與洞察資訊主動預防和解決風險。這些平台也會測驗知識理解度，並協助供應商快速識別哪些主題領域可能需要額外資訊或支援。訓練內容也會根據員工與供應商的直接意見回饋，以及匿名的學習成效資料持續進行改進。自推出以來，這些工具已惠及 28 個國家和地區超過 150 萬人。

3.5 與權利人的交流

為符合 UNGPs，我們與權利人和利害關係人交流，協助其識別供應鏈中的風險。這包括主動傾聽權利人的意見，並營造出讓員工能夠在權益未獲尊重時勇敢發聲的工作場所。透過匿名訪談、工作場所滿意度調查、Apple 和供應商維護的申訴管道，以及上游問責機制，我們與供應鏈各個層級的供應商員工、社群成員和其他權利人互動。

我們的《準則》與《標準》要求供應商實施系統，收集員工的意見回饋，並了解他們的需求。這些意見回饋或疑慮通常涉及薪資與福利、工作場所條件、醫療照護、員工關係、生活條件、健康與安全、環境，以及教育與訓練等。供應商也必須採取適當行動，回應員工的意見回饋，並定期傳達所採取行動的進展。除回應來自供應商員工的意見回饋外，我們也會在收到任何指控後立即展開調查，並指派 Apple 專家在 24 至 48 小時內抵達現場。

我們會與供應商合作分析這些意見回饋，並制定行動計畫來解決員工的需求和疑慮。這也讓我們能夠更有效地識別並管理整個供應鏈中新出現的勞工與人權風險。例如，我們會根據這些資訊改善供應商員工與管理階層的權益訓練，持續強化我們的《準則》和《標準》，並改善支援這些活動的各項計畫。

員工發聲

我們會定期檢視員工的感受，以識別新出現的風險，並在問題擴大、影響更多人之前採取補救措施。我們設有一個「員工發聲平台」作為中央資源庫，供檢視透過多個內部和外部管道收集到的員工感受，包括社群媒體供應商廠區的申訴管道、員工訪談、問卷調查及第三方熱線。2024 年，我們透過員工發聲平台的管道，每週檢視涵蓋超過一百萬名供應商員工的 50 多個重點供應商廠區。總計在 2024 年發現並成功處理超過 180 個改進機會，其中包括：發放逾期簽約獎金、改善宿舍浴室與淋浴間供水，以及調整排班。

員工訪談

作為供應商評估流程的一部分，我們每年都會對數萬名供應商員工進行保密訪談，了解他們的職場經驗。參與訪談是保密且屬自願性質，透過隨機抽樣方式選出受訪員工，以確保在整個員工群體中具有廣泛的代表性。訪談由獨立的第三方審查機構以員工的母語進行，且沒有管理人員或攝影機在場。2024 年，我們在供應商評估過程中訪談了 74,000 多名供應商員工。此外，Apple 團隊成員在進行審查、調查或生產擴增監控期間，也會在供應商廠區進行突擊訪談。這些對話均無事先通知、無管理人員在場，且完全自願與保密。

在受訪者同意的情況下，我們會對員工進行後續追蹤，確認他們未因參與訪談而遭受任何報復。去年，我們進行了超過 37,000 次後續追蹤電訪，並未發現任何報復案件。所有受訪員工也會被告知匿名第三方熱線的聯絡方式，以便日後遭遇報復或有其他問題時能進行通報。

如需了解我們如何保障評估程序，請參閱**第 52 頁**。

職場滿意度調查

我們透過匿名問卷主動與供應商員工交流，以了解他們對職場的整體滿意度，並協助找出與減輕職場問題。2024 年，我們在 300 多間廠區中，對遍佈巴西、加拿大、中國大陸、哥倫比亞、哥斯大黎加、捷克、埃及、印度、印尼、牙買加、日本、約旦、馬來西亞、墨西哥、菲律賓、葡萄牙、新加坡、南韓、台灣、泰國、突尼西亞、美國及越南 563,000 多名員工進行了職場經驗調查。

2024 年共推動了超過 7,500 項行動，包括改善員工餐廳的餐食選擇、提升職場服務效率 (例如識別證/制服更換或儲物櫃維修/分配)，以及增設電動機車停車位。我們也利用這些問卷調查的結果，更有效地找出需優先推動計畫與培養能力的廠區，並衡量現有計畫的成效。我們會根據意見回饋定期更新問卷內容，並在問卷中徵求意見。我們會依據回饋定期更新問卷，並設計為問卷的一部分。

申訴報告

除持續主動監控供應鏈風險外，我們也會審查來自公民團體組織、新聞媒體、供應鏈人員與社群、上游吹哨揭弊與問責機制，以及第三方申訴熱線的通報。

潛在問題也可透過我們提供給所有供應鏈員工、Apple 員工和一般公眾的申訴機制進行匿名通報，包括 EthicsPoint 這個 24 小時全年無休的外部多語言熱線 (可線上通報或撥打當地免付費電話)；以及隨時以任何語言透過電子郵件和公開網站上的表單直接聯絡 Apple。2024 年，我們繼續在 42 間供應商廠區推廣第三方申訴熱線，包括在參與廠區分發資訊卡和傳單、展示影片、設立現場資訊站及張貼海報。



去年，我們共收到 165 件申訴報告，以及 Apple 團隊與員工直接收到的電子郵件與其他通訊。2024 年通報最多的問題包括：簽約獎金或績效獎金的延遲或缺發、休假或年假核准問題、員工與管理層關係、職務調動，以及員工宿舍相關疑慮。所有問題都已迅速與供應商協調處理並獲得解決，並強化管理系統以防止再次發生。我們也將這些案件與相關地區的其他供應商分享，避免擴大問題風險。

當透過這些管道接獲問題通報時，我們會讓通報人了解調查進度，並直接向受影響的權利人確認是否已採取補救措施。舉例來說，去年我們調查並確認一名供應商員工在離職後遭勞務仲介短發薪資，我們不僅查核了該勞務仲介的付款證明，也直接聯絡該名員工，確認其確實已收到補發款項。

若要進一步了解供應商問責和補救措施，請參閱第 41 頁。

促進員工與管理階層的溝通

我們致力於培養供應商的能力，尤其是那些仍處於員工發聲計畫開發初期階段的中小型供應商，以改善員工與管理層的溝通。我們與 ILO 的 Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (簡稱「SCORE」) Academy 持續合作一個計畫案，在全球各大供應鏈提供出色的勞務支援，讓中國大陸較小廠區的供應商員工直接參與職場問題的決策。這讓供應商員工能夠主動參與改善工作場所，並鼓勵管理層保持開放態度，進行雙向對話。

SCORE Academy 促使供應商管理階層與員工或其指定代表，共同合作解決職場議題，例如職業健康與安全、生產力提升與防止騷擾等問題。所有加入 SCORE 的廠區都建立了企業改進團隊 (簡稱「EIT」)，其中包括管理階層和供應商員工代表。這些團隊定期召開會議，討論員工的建議，並已據此採取超過 1,800 項改善行動，涵蓋職業健康與安全、員工餐廳與宿舍設施與服務，以及促進員工福祉的計畫等領域。針對需要額外協助的供應商，Apple 也會提供專家資源、管理指引以及定期訪視廠區，以監控進展。

3.6 利害關係人的參與

識別和降低供應鏈中的風險，需要廣泛的利害關係人的投入。我們除了與權利人交流外，還會諮詢人權、勞工和環境領域的專家 (包括政府和聯合國機構的專家) 及針對專門與新興人權議題召集的專家小組；與供應商管理團隊進行討論；以及來自全球合作夥伴和大眾的報告，來識別並處理主要的風險。

這些諮詢，以及我們與專家團體的深入合作，是我們持續改善承諾的重要一環。我們利用來自外部利害關係人的意見回饋，來識別新出現的風險、改進供應鏈計畫，並提升我們公開報告的透明度。

在與利害關係人討論時，我們會分享我們的做法，並根據每個小組的獨特專業知識徵詢最佳實務建議。然後，我們收到的意見回饋會整合到內部流程，並用以指導我們現行的決策。

Apple《準則》的實際運作

針對供應商員工疑慮採取行動

2024 年，我們在對某一個供應商廠區的員工進行訪談後，發現部分由同一家勞務仲介聘用的員工未如期收到應有的簽約獎金。我們立即擴大調查範圍，發現還有其他供應商員工面臨類似問題。我們指示供應商立即採取行動，包括確保所有拖欠的獎金如數發放。我們同時也發現該勞務外包機構存在其

他違規行為，例如收取招募費用，這在我們的《準則》與《標準》中嚴格禁止。因此，我們要求供應商終止與該勞務機構的合作關係。

例如，在2024 年，我們找來頂尖的人權專家分享他們對新興人權風險的見解，並針對我們的報告與計畫提供意見。我們已根據他們對一系列關鍵議題的建議，調整了本年度報告內容，包括展示我們持續與 UNGPs 保持一致、新增更多實例以幫助他人了解我們如何落實標準、以及更詳盡地說明權利人的意見如何推動供應商廠區的改善。我們也持續調整我們的盡職調查活動以符合 UNGPs，包括在 2025 年展開更多活動以增加對權利人的諮詢，例如舉辦員工圓桌會議，作為識別風險的一環。

3.7 持續改進我們的人權盡職調查

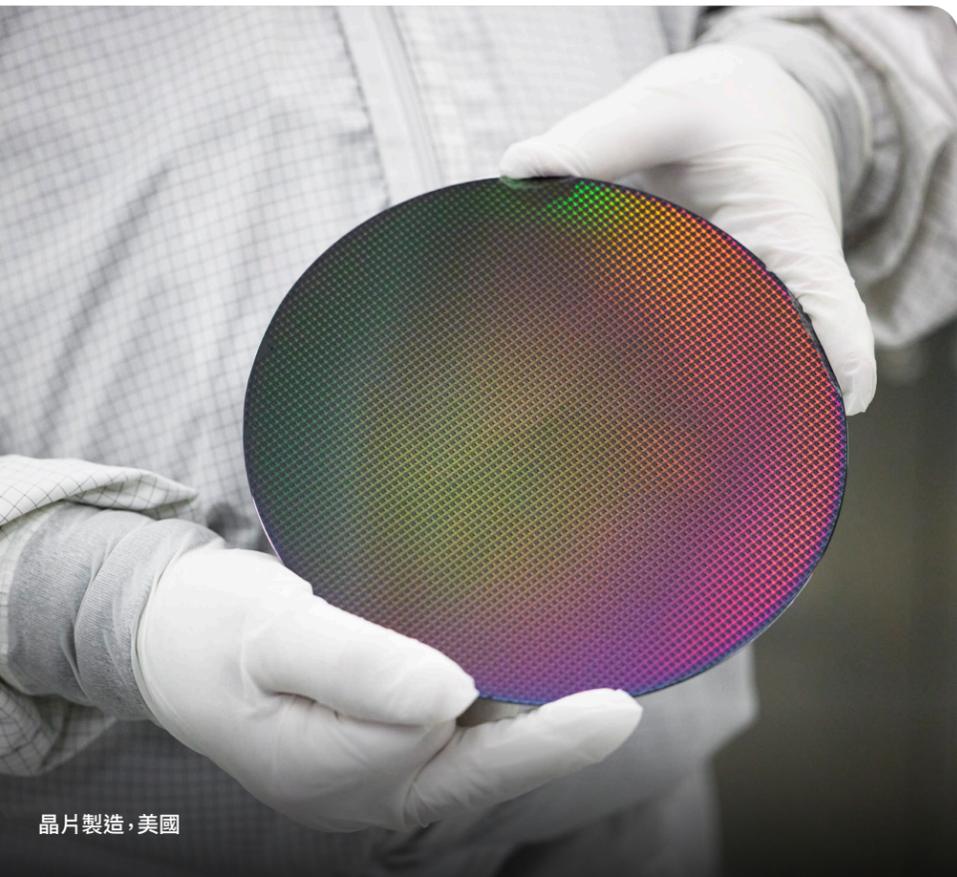
我們致力於不斷提升自身與供應商必須達到的標準，以尊重整個供應鏈中員工的權益與尊嚴。我們持續與第三方合作，深入了解 Apple 的管理政策與做法如何與 UNGPs 保持一致，特別是在識別、防範、減輕和補救人權風險與影響方面。

過去幾年，我們與 The Remedy Project 合作，針對我們的供應鏈進行人權影響評估，並根據評估結果推動政策與人權盡職調查流程的改善。這包括更新我們的《準則》與《標準》，以及針對我們的人權計畫和活動設定更強大的關鍵績效指標 (KPI)。透過這項人權評估，我們也發掘出在方案與流程初期發展階段增加權利人發表意見的機會，並用以衡量與評估方案與流程的有效性。為了支持這項努力，我們擴大了我們的《準則》，要求供應商建立系統，主動收集和回應員工的意見回饋，並定期傳達目前行動的進展情況。這項新要求是建立在既有規定的基礎上，讓員工能夠透過有效的申訴管道舉報疑慮。

若要進一步了解我們如何衡量和評估計畫成效，請參閱第 43 頁。



太陽能陣列施工，日本



晶片製造，美國



供應商水力發電廠，奧地利



健康教育訓練，越南



4. 我們如何落實高標準

我們的高標準及其所提供的保障，適用於所有供應商，無論其營運地點或向 Apple 提供何種類型的商品、服務或勞務。為了有效推動這些標準，尤其是勞工與人權相關標準，我們首先必須深入了解供應鏈中存在的風險，方能有效降低和管理這些風險。

4.1 識別主要的人權風險

我們採取策略性方法，遵循 UNGPs 中規定的企業與人權盡職調查程序，以識別和管理供應鏈中主要的人權風險。

追蹤供應鏈中的主要人權風險是首要工作，而我們已持續多年進行這項努力。深入了解構成我們供應鏈的各個企業與合作關係，是評估績效和識別風險的第一步。我們運用這些資訊來引導業務決策，包括選擇合作的供應商、決定產品製造所使用的材料，以及發掘持續改進我們的計畫、政策與流程的機會。

除了風險追蹤，我們也透過完善的評估流程以及參與產業層級的第三方評估，來強化我們的人權盡職調查工作。我們運用預測性分析、多年的審查資料、來自內部與外部專家的報告與指引，以及來自第三方熱線、問卷調查和供應商員工報告的回饋，來識別潛在問題。透過專注於涵蓋我們直接製造支出最大部分的供應商，以及透過上述方法識別為高風險的供應商，我們能夠大幅提高風險識別和緩解措施的成效。

4.2 供應商參與和評估

我們從與供應商建立業務關係的最初階段（授予業務之前）就開始合作，以便在新供應商加入供應鏈之前識別並降低風險。只要我們與供應商持續合作，就會持續互動並評估其表現。這包括每週查看我們的「員工發聲平台」，以便視覺化掌握供應商員工的回饋趨勢，並在生產擴增期間加強對關鍵資料的監控。在許多情況下，Apple 員工也經常駐點在供應商廠區，其中部分 Apple 員工大部分時間都在我們規模較大的供應商廠區工作。Apple 員工在場讓我們能夠更快速地察覺潛在問題，並在必要時採取行動。

我們也會要求供應商定期評估其供應商的廠區和營運狀況，這包括其外包商與次階供應商的廠區與營運狀況，以確認他們同樣遵守我們的《準則》與《標準》，以及所有適用的法律與法規。我們會在《Apple 供應商行為準則》評估程序中確認是否確實符合這項要求。

進一步了解我們如何管理次階供應商的主要風險 ([第 37 頁](#))，以及《Apple 供應商行為準則》評估 ([第 28 頁](#))。

前期參與和盡職調查

在考慮潛在供應商時，我們首先要了解他們如何經營業務，以及是否能符合我們在勞工、人權、健康與安全、環境、道德和管理系統方面的嚴格要求。

我們會對潛在供應商以及現有供應商的新廠區進行全球風險盡職調查和監控，以檢查是否可能違反我們的《準則》與《標準》。此程序涵蓋監管、法律和商譽風險，包括透過領先的合規性管理平台進行獨立的第三方評估。在此程序中發現的重大問題會在授予業務之前進行審查和補救。然而，作為授予業務的條件，供應商必須針對所有已發現的問題提供並承諾實施補救計畫。

廠區整備度預評估

廠區整備度預評估（簡稱「PFRA」）是我們在授予業務之前對製造供應商廠區進行的全面評估。

PFRA 由獨立的第三方審查員執行，以取得供應商遵守我們《準則》與《標準》的基準情況。每次 PFRA 都會透過文件審查、現場檢查和員工訪談，審查和驗證潛在供應商在數百項 EHS 標準及勞動人權要求方面的表現，尋找任何可能導致他們無法符合與我們進行業務往來要求的問題。如果發現風險，我們會與潛在供應商合作，在建立業務關係之前徹底解決並糾正這些風險。

2024 年，我們根據《準則》與《標準》評估了 125 間新設立或擴建中的供應商廠區。在這些廠區中，超過 99% 的廠區在經過 PFRA 程序後能夠符合我們的要求，證明我們前期參與程序的成效，並有助於降低風險。去年發現的風險包括廢水管理、消防和機械安全、工時、薪資、福利、申訴系統和仲介公司管理問題，所有這些問題在新供應商或廠區進入我們的供應鏈之前都已完全緩解。



廠區整備度評估

在供應商完成 PFRA 程序並獲得業務後，我們會對每間即將用於 Apple 生產的廠區進行「廠區整備度評估」。FRA 可持續強化新供應商對我們《準則》與《標準》的認知，並在 Apple 產品開始大規模生產之前識別化學品管理、機械安全、廢棄物管理、緊急應變準備與因應以及職業健康與安全管理等相關風險。

我們會為每個新供應商配對 Apple 專家，必要時也會引介第三方專家，協助他們在大規模生產前後達成我們的要求。此支援包括提供訓練、分享工具，以及協助供應商培養能力和管理系統。

在進入大規模生產前，我們會持續追蹤供應商在預生產階段的表現，以確認其持續符合我們的標準與要求，並特別關注那些在 PFRA 程序中曾出現風險但已修正的供應商。2024 年，共有 108 間供應商廠區參與 FRA，所有識別出的風險均已順利解決，而這些供應商有 100% 後來在首次《Apple 供應商行為準則》評估中表現出改善。

監控整個尖峰生產期的合規性

隨著季節性尖峰生產期僱用人數增加 (這種情況在許多產業中都很常見)，我們會監控供應商的勞工僱用計畫，重新確認其是否已制定完善的勞工與人權政策和程序，評估其員工培訓，並確認申訴機制是否落實執行。我們也會與供應商合作進行人力規劃與勞動力預測，協助他們更妥善因應勞動力需求高峰，確保招聘到適當人數的員工來因應生產需求，同時仍遵守我們在工時、薪資、健康與安全等方面嚴格的勞工與人權標準。

僱用行為 (尤其是涉及 TPEA 的部分) 是我們現場監控訪查以及季節性高峯期間專項審核的重點。2024 年，我們對 50 多間進入生產擴增期的重點供應商廠區進行監測，包括 200 多次現場訪查，以及 9,000 多次員工訪談。此外，我們也在這些主要廠區中進行了 137 次專項審核，以因應因廠區營運變更而產生的情境風險。我們也在尖峰生產期透過匿名問卷調查收集員工意見回饋，以識別合規性和營運風險，2024 年共調查超過 18 萬名員工。這些行動促成了 300 多項改進措施，包括簽約獎金、管理層溝通與回饋管道、薪資及消防安全等相關的改進。

若要進一步了解專項審核，請參閱第 29 頁。

隨著勞動力需求增加，我們也特別關注供應商員工中可能面臨額外風險的群體。其中之一是學生，他們可能為了完成職業學校或學徒計畫的要求而尋找工作，並可能容易受到不重視其教育目標或國際勞工規範的雇主或勞務仲介的招募。為了防止這種情況，我們的《準則》與《標準》明確規定，供應商只能僱用學生參與教育機構經核准的教育或培訓方案，而不得僅為了滿足勞動力需求或填補短期人力缺口而雇用學生，我們也持續密切監控這些計畫的執行情況。

供應商可提供合法的工作場所學徒計畫，但這些計畫必須是出於學生的教育利益，並符合 ILO 第 138 號《准予就業最低年齡公約》第 6 和第 7 條的要求。我們也針對辦理學生計畫的供應商制定了嚴格的審查和核准程序。供應商必須事先提出申請，才能與教育機構合作，以確保對學徒、實習生與其他學生教育計畫的妥善管理。這包括對教育機構進行適當的盡職調查，將工作安排與學習領域相對應，並確保遵守有關合約、薪資與工時的法律規定。我們會透過現場訪查與員工訪談來確認是否符合相關規定。

《Apple 供應商行為準則》評估

《Apple 供應商行為準則》評估是審核機制，可協助我們識別風險以及不符合《準則》與《標準》的落差。我們禁止供應商在 Apple 或第三方無法存取或全面獨立評估供應商是否遵守我們《準則》與《標準》的地區從事製操作業、招募勞工，或從該地區採購原料、產品或服務。

我們會根據多項因素選擇供應商來進行這些評估，包括地理位置、其使用或生產的材料與製程、先前的評估績效、供應商的規劃支出，以及員工人口特徵。自 2007 年以來，我們的評估涵蓋了約 93% 的直接製造支出。

Apple《準則》的實際運作

在生產量變化期間支持供應商員工

2024 年，一家供應商計畫在尖峰生產期前，於所有廠區實施人力重整。這次重整可能會改變供應商員工的職務、職等與福利。意識到這項變動對員工可能帶來的影響，我們與該供應商的管理團隊合作，共同審視其計畫。我們也與供應商合作，審查並改善其職務與薪資評估制度，以協助供應商員工公平過渡至新職務，並建立更多員工與管理層的溝通機會。供應商也為受影響的員工推出各項支援計畫與資源，並建立處理流程以

盡量減少並補償任何因轉職所造成的薪資或獎金損失。這些預防性措施讓供應商員工得以順利過渡，並確保其薪資與福利不受影響。

若要進一步了解我們在負責任勞工招聘方面的努力，請參閱第 30 頁。



《Apple 供應商行為準則》評估是由經認可符合國際審查標準的獨立第三方審查機構進行。許多為我們進行評估的機構也經認證符合 RBA 產業通用標準。儘管評估由第三方獨立機構執行，Apple 員工也經常在評估期間陪同審查人員，以驗證我們的協議是否得到遵守，以及審查員是否受到干擾。

評估包括對供應商營運的的全盤核實，從工作條件到僱用實務及其他多項標準，並且透過訪談員工和管理人員、廠區逐步檢查，以及詳細審查員工紀錄、薪資資訊、合約與政策等文件來進行。

在 2024 年報告期間，我們進行了 893 次以我們的《準則》與《標準》要求為重點的獨立第三方評估。除了標準的《準則》評估，此類別還包括：

- **突擊評估和調查**

我們每年都會進行突擊審查、調查和訪查，以調查供應商員工的疑慮、來自非政府組織 (簡稱「NGO」)、媒體和公民團體的報告，並驗證透過預測分析找出的潛在風險。我們在發現供應商違反《準則》後，也可能進行突擊評估以確認其是否已完成必要的改善。2024 年，我們在未事先通知的情況下前往供應商廠區，在全球進行了 203 次突擊評估。

- **經業界驗證的評估**

除了由第三方審查員對我們的生產線進行評估外，我們還要求許多供應商進行 RBA 的驗證評估計畫 (簡稱「VAP」) 這項業界廣泛使用的全廠區第三方評估。VAP 評估會評估廠區的整體營運，包括但不限於 Apple 生產線。VAP 有助於確認供應商的整個廠區和營運是否符合我們的標準，並對整體改善機會的提供洞察分析。去年，共計在 Apple 供應商廠區完成 100 次 VAP 評估。如同對待其他所有評估一樣，我們要求供應商針對任何不合規

問題進行改正，並依照我們「改正行動計畫」(簡稱「CAP」) 與「改正行動驗證」(簡稱「CAV」) 的標準程序合作進行改善。

若要進一步了解 CAP 和 CAV 程序，請參閱第 [41 頁](#)。

原料加工廠審查

雖然 Apple 不直接從礦場採購原生物料，我們仍秉持嚴格標準，以負責任的方式採購產品物料 (不論是原生或再生物料)。

在 2024 年，我們的供應鏈中經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠全數參與第三方審查，驗證其是否符合我們的標準。這有助於識別我們供應鏈中更深層次的社會、環境、人權和治理風險，與《經濟合作暨發展組織盡職調查指南》五步驟框架保持一致。2024 年標誌著 3TG 連續十年全數參與第三方審查，鈷連續九年，鋰則為連續五年。

我們還透過獨立的第三方評估，確認回收業者是否符合我們的《準則》和《標準》，並在 2024 年評估了 112 家回收業者。我們在北美的所有回收業者都已獲得 e-Stewards® 或 R2 認證，這是電子業的領先認證，用於評估管理二手電子產品之實體的環境、員工健康和安全措施。

若要進一步了解我們在負責任原物料採購方面的做法，請參閱第 [37 頁](#)。

專項審核

除每年執行的《Apple 供應商行為準則》評估之外，我們也會針對供應商、其勞務仲介與其他次階供應商商執行專項審核，專注於特定議題或風險因素，或因應廠區營運的近期變更與外部指控。這些大多是突擊審查，這種情況下，供應商不會事先得知我們的到訪。

不同於涵蓋多項合規類別的年度《Apple 供應商行為準則》評估，專項審核會針對特定領域進行深入審查，使我們能夠聚焦處理薪資、工時、機器安全、消防安全，以及廢水處理等特定風險。審查員與在特定領域 (如專業設備、技術程序、新技術或複雜的勞動實務) 具備專業知識的人員合作。除了專項審核，我們也會進行重點審查，以評估廠區營運的變更是否仍符合我們的標準。這些變更可能包括生產週期的調整、需求變化、以及各種營運需求，例如大規模人力擴編，或生產區域和流程升級。

2024 年，我們進行了 137 次專項審核。結果共識別並解決了超過 1,000 項營運問題，包括電氣危險防護不當、機器防護不足，以及 TPEA 拖延發放獎金等。

環境審查

除了作為《Apple 供應商行為準則》評估的一部分進行審核的環保要求外，我們還要求供應商進行有針對性的審核，以評估供應商在實現我們的環保目標方面的進展，並驗證衡量進展所需的資料。

包括：

再生能源審查

我們要求供應商設定再生能源使用目標，並取得與 Apple 2030 目標一致的進展，即在 2030 年前實現整個碳足跡的碳中和。在再生能源審查過程中，我們會驗證供應商報告的用電量、他們計算 Apple 生產足跡的方法，以及所有再生能源採購文件。2024 年，我們在 12 個國家和地區進行了 121 次該等審查。

清潔水項目評估

我們的「清潔水項目」支援供應商在其營運地區實施負責任和有效率利用水資源的做法。此項目鼓勵所有供應商參與，但我們要求位於水資源短缺地區的高用水供應商參加。在「清潔水項目」入門程序中，第三方審查員會進行基準評估 (其標準甚至超越我們「守則」和「標準」中原本就非常嚴格的要求)，考察供應商在以下四方面的表現：用水管理、節約用水、廢水處理及水資源再利用。隨後，會根據 Apple 的計分卡對供應商進行評估，從最佳做法的實施情況和整體水資源管理表現兩方面進行評估。我們正在推動水資源短缺地區的高用水供應商，在 2030 年前達到 50% 的水資源再利用率。這些評估結果可協助供應商擬定達成此目標的行動計畫，並長期追蹤改善情況。

在 2024 年，有六家位於高缺水地點的供應商加入「清潔水項目」。截至 2024 年，參與「清潔水項目」的供應商廠區已超過 250 個。

水資源管理審查

當供應商透過「清潔水項目」展現其現場水資源管理能力後，我們鼓勵他們超越廠區，依循國際水資源管理框架 (例如 AWS)，對更廣泛的水域產生正面影響。我們提供相關培訓，並與第三方審查員合作，依據 AWS 標準對廠區認證以下項目：水資源管理、永續水資源平衡、水質，以及人人享水資源、環境衛生與個人衛生 (WASH)。然後，供應商可根據其表現獲得獲得「核心級」、「金級」或「白金級」。在 2024 年，有九個供應商廠區 (六張證書，其中一張為三個廠區的集體認證) 獲得 AWS 標準認證。自 2018 年以來，Apple 已支持 29 家供應商廠區取得 AWS 標準認證，其中 24 家已達到最高等級的白金級認證。



零廢棄物驗證審查

我們與零廢棄物認證背後的認證機構 UL Solutions 合作，在整個供應鏈中實施零廢棄物標準。我們也會驗證供應商是否遵守「零廢棄物」框架，包括對其自我申報的廢棄物資料進行查核。我們從 2023 年開始初步試行階段，並於 2024 年擴展至 12 個國家和地區，總計完成 121 次審查。

若要進一步了解我們的環境策略和進展，請參閱《[2025 年環境進度報告](#)》以及我們的[環境網站](#)。

4.3 管理人權風險

我們透過供應商評估、供應鏈各層級的盡職調查、與權利人的直接互動，以及我們行業內的努力，收集資訊，並據此持續進行必要的工作，以減輕和管理我們在供應鏈中已識別出的重大人權風險。這些風險將於本節後續內容中詳述。

4.4 防止強迫勞動

Apple 絕不容忍強迫勞動。我們在 2024 年未發現供應鏈中任何人員遭遇強迫勞動的情況。鑑於 Apple 供應鏈的規模與複雜性，我們對此議題持續保持高度警覺。

過去 15 年，我們採取全面的方法來杜絕強迫勞動，並從了解員工的招募方式和招募地點開始。我們運用這些資訊，直接與參與員工受僱過程的每個人 (包括員工本人) 互動，並建立工具、資源與合作夥伴關係，協助我們降低風險並持續擴大影響。

「外籍約聘員工」，這些跨國工作的人員是我們供應鏈中的一項重要考量。外籍約聘員工需跨越國家或地區邊界工作，一路上會接觸到多個不同供應鏈成員和組織。因此，儘管他們僅佔約 1% 的供應鏈人力，卻更容易面臨如強迫勞動等人權風險。

防止強迫勞動的標準和政策

Apple 的政策明確禁止人口販運與在我們業務及供應鏈中使用強迫勞動。Apple 的《反現代奴役政策》明確定義人口販運與現代奴役，並說明員工與第三方可如何檢舉相關政策違規行為。Apple 也遵守適用的美國《聯邦採購條例》。

我們的《準則》與《標準》詳述我們對供應商的反現代奴役相關要求，統稱為「防止現代奴役標準」。其中包括防止非自願勞動、對 TPEA 的規範，以及對外籍約聘員工的保護。此標準適用於所有供應商及其次階供應商，包括供應商委託進行員工招募的勞務仲介。

2023 年，我們在《準則》與《標準》中新增了一項要求，以進一步保障供應商員工的行動自由。供應商只能基於特定工作場所健康與安全或出入安全管理目的監控員工的位置，例如使用員工識別證或打卡鐘。自 2024 年起，我們開始對供應商進行合規性評估，確認其是否遵守這項新規定，並未發現任何違規情況。

抵債勞工

Apple 對於抵債勞工採取零容忍態度。ILO 將抵債勞工定義為「因其勞動所得之全部或一部被扣留以清償未償債務，致從事無償或低報酬勞動」之人。我們在每次供應商評估中都會查核是否有抵債勞工的跡象，包括詳查就業記錄，私下訪談供應商、其勞務仲介，以及使用員工母語私下訪談員工本人。如果我們懷疑供應商或其委託的勞務仲介涉及招募抵債勞工，將針對僱用流程進行專項調查。我們在 2024 年的供應鏈中未發現任何抵債勞工的情況。

為進一步防止抵債勞工，我們率先超越國際最佳做法，禁止供應商向員工收取與招聘或雇用有關的任何費用，即使此類費用在該供應商營運國家或地區或員工原籍國屬於合法範圍。若發現任何員工在其受僱過程中曾遭 Apple 供應商或勞務仲介索取招聘費用，將視為違反《準則》的核心違規行為⁹ (最嚴重等級的違規)。我們會要求供應商立即將費用退還給受影響的員工，並透過獨立的第三方審查員確認是否及時全額退還。因應 Apple 的零費用政策，自 2008 年以來，供應商向 37,700 多名員工退還 3,450 萬美元的的招聘費用。

審查強迫勞動的證據

我們要求獨立的第三方進行評估，確認沒有任何強迫勞動的情形，而且無論員工的職位、工作地點或受僱方式為何，在整個受僱過程中員工權益均受到尊重。根據 ILO《強迫勞動指標》，尋找強迫勞動的證據是我們每一次進行供應商評估的一項重點工作。

外籍約聘員工在求職過程中會面臨額外的風險。因此，我們會在僱用外籍約聘員工的廠區或位於高風險地區的廠區執行額外的專項審核。2024 年，我們在五個國家和地區僱用外籍約聘員工的供應商廠區進行了 37 次專項審核。每次審查都包括對供應商及其勞務仲介的文件查驗，以及對勞務仲介和外籍約聘員工的訪談。

勞工招聘追蹤

追蹤供應鏈是相當重要的步驟。讓我們能夠深入了解員工進入供應鏈的招聘管道，以及他們可能面臨的人權風險，進而更有效地在最初階段減緩問題。

2018 年，我們開始使用自己的資料以及 ILO 和美國國務院《人口販運報告》中的公開資訊，追蹤較高風險的勞工流動通道。所謂較高風險的勞工流動通道，是指出於地緣政治或社會經濟等因素，外籍約聘員工往返的具有特殊風險的原本國家或地區以及目的地國家或地區組合。

自 2020 年起，我們持續擴展我們的工作，透過對供應鏈中的勞務仲介進行大範圍的追蹤，進一步掌握所有招募管道，不論供應商招聘的是本土勞工或是外籍約聘勞工。這項工作甚至在潛在供應商加入我們供應鏈前就已開始。任何想要與 Apple 合作的公司，都必須完成勞務仲介追蹤，作為我們供應商選擇盡職調查與業務授予流程的一環。自 2020 年以來，我們已識別出 2,800 多家為供應商招募員工的勞務仲介。這讓我們前所未有地掌握相關情況，並讓我們能夠透過加強與供應商、其勞務仲介及潛在員工的互動，從源頭起降低強迫勞動的風險。

招聘盡職調查工具與資源

為了在員工整個招聘過程中提供有效支援，我們會為每一位相關人員提供工具、資源與培訓，包括我們的供應商及其勞務仲介。我們秉持高標準，不僅是遵守許多國家和地區的當地法律，更是為了讓每個人都能在招聘環節中積極維護勞動人權。



為了加速這項工作，我們與 IOM 合作，開發了「Apple 負責任勞工招聘盡職調查工具組」(簡稱「招聘工具組」)。招聘工具組遵循國際框架 (如 ILO《強迫勞動指標》和《經濟合作暨發展組織盡職調查指南》)，並提供一整套工具和範本，協助供應商完成《經濟合作暨發展組織盡職調查指南》流程的每一個步驟。內容包括供應商在制定自己的負責任招聘政策時可以使用的語言範例，以及用於識別重點風險領域的風險評估問卷，以協助降低與勞工招聘相關的人權風險。我們要求勞務仲介使用這些工具 (包括自我檢查表和改正行動計畫樣板)，對其營運進行盡職調查。

此外，我們與全球領先的組織合作，將這套招聘工具組推廣到我們自身供應鏈以外的產業，甚至是電子製造業以外的領域。這項推廣工作包括與 IOM 和 RBA 合作，將其版本的招聘工具組推廣到其他產業，甚至是政府部門，例如加拿大和沙烏地阿拉伯政府已採用此工具組，並根據其內容培訓政府機構和招聘機構。

自招聘工具組推出以來，我們每年都會徵求供應商、勞務仲介和其他利害關係人的意見回饋，並根據最新法律、最佳做法以及新的監管要求來進行比對與更新。此外，IOM 會收集主要利害關係人的意見回饋，RBA 也會利用所收到的意見回饋，持續強化和改進招聘工具組。

訓練與能力培養

我們運用在供應鏈追蹤過程中收集到的資料，為供應商提供業界領先的負責任勞工招聘訓練與能力培養，以協助我們防止強迫勞動的努力。此資料也可用來協助確認是否符合我們所有與僱用相關的要求。我們同時要求所有潛在的供應商參與我們招聘工具組的訓練，讓他們能夠進行自我評估、對其勞務仲介進行風險評估，以及對員工訪談和申訴處理流程進行評估。這些訓練需在供應商開始為 Apple 進行大規模生產之前完成。我們在 2024 年以六種語言舉辦了 100 多場招聘工具組培訓課程，惠及 100 多個供應商廠區。

我們亦根據風險與需求，為供應鏈中的勞務仲介提供客製化訓練。簡單易用的工具和客製化的訓練，是我們工作中獨特且重要的一環，從招聘勞工的初期階段努力降低人權風險。許多勞務仲介是中小型企業，通常缺乏識別和解決這些風險所需的知識與資源。2024 年，我們對來自六個國家 80 多家勞務仲介的 150 多名人員進行培訓。自推出以來，這些訓練已惠及全球超過 140 萬名廠區員工與管理人員，包括許多並非直接從事 Apple 業務的對象，將影響力擴及供應鏈以外。

我們要求供應商為其所有員工提供與強迫勞動相關的職場權益培訓。我們的《準則》與《標準》特別要求外籍約聘員工，在原本國家或地區接受出發前訓練、抵達目的地國家或地區後接受到職培訓，並定期接受複習訓練課程。本訓練包含招聘與持續僱傭相關的費用與支出要求、相關法律與法規，以及我們的《準則》與《標準》所提供的其他保障。此外，我們的《準則》與《標準》要求供應鏈中的 TPEA 必須了解並確認其僱用員工的到職體驗和流程是否符合 Apple 的標準。

若要進一步了解員工權益意識，請參閱第 24 頁。

4.5 尊重結社自由和勞資談判相關權利

我們的《準則》與《標準》符合 ILO 的《核心公約》，並明確規定我們對供應商的要求，確保員工有權自由選擇加入或不加入任何組織，以及透過自己選定的代表進行勞資談判，且不受任何干涉、歧視、報復或騷擾。

供應商必須制定結社自由的書面政策，並在員工表達希望設立正式代表機構以外的申訴機制時予以配合。供應商也必須秉持善意遵守所有簽署的勞資談判協議條款，並在協議有效期間內履行其義務。即使在法律限制結社自由和勞資談判自由的情況下，供應商亦不得妨礙員工利用其他合法途徑 (如勞工委員會) 進行集體結社和勞資談判。

我們會在進行每一項評估時，尋找與結社自由和勞資談判相關的歧視或報復行為的證據。這些評估也包括對員工進行機密訪談。2024 年，32 個國家和地區的 500 多個廠區的員工加入了工會，其中超過 350 個廠區與員工談判達成勞資談判協議。

我們也要求所有供應商為其員工提供相關權益的培訓，包括透過所選代表行使結社自由與勞資談判的權利。我們透過數位化權益培訓工具，協助員工了解我們的《準則》與《標準》在這方面所提供的保障。此外，我們的《準則》與《標準》要求供應商實施培訓計畫與機制，以培養其管理人員以建設性、專業且透明公開的方式與員工互動的能力。這包括建立書面程序，以便在勞工招聘與入職期間、職場健康與安全管理、以及申訴機制設計與發展過程中，與員工或其選出代表進行溝通。

進一步了解員工權益意識 (第 24 頁)，以及員工與管理人員的溝通 (第 25 頁)。



Apple《準則》的實際運作

要求公平的聘僱實務

我們在 2024 年 5 月收到舉報，指控某些勞務仲介在為 Apple 供應商招募員工時，將已婚女性排除在外，違反了我們的《準則》與《標準》。我們在處理供應鏈中任何指控時，都會立即展開調查，包括對涉事供應商進行審查、訪談員工，以及審查張貼在社群媒體上的招聘公告與職位說明。

調查結果顯示，雖然勞務仲介僱用了已婚女性，但針對某些供應商員工佩戴傳統金屬飾品方面的政策和例外條款，實務上的做法並不一致。Apple 的供應商要求中包括一項安全政策，規定在某些生產區域，供應商員工須「穿著無金屬服裝」。然而，該政策允許基於醫療、宗教和/或習俗原因的例外情況。為修正此問題並防止類似事件重演，我們採取了額外措施，確保所有供應商充分理解並遵守我們的要求：

- 向供應商發出通知，重申我們對禁止歧視性僱用行為的要求，以及供應商應制定無金屬安全要求豁免情況的處理措施
- 加強對招聘公告和職位說明的監控，並進行額外審查
- 更新安全性政策中的用語，載明無金屬政策的例外情況，並為與供應商合作的 Apple 主管進行認知訓練

4.6 堅守聘僱反歧視

Apple 龐大的全球供應鏈涵蓋來自 50 多個不同國家和地區的員工，由各行各業的人所組成。因此，我們採取廣泛措施，防止一切形式的歧視。

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、種族、宗教、種姓、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員工。我們要求所有供應商對其員工進行關於自身權益的培訓，包括與反歧視相關的權益。

我們會審查職缺公告、招聘實務、管理實務以及工作場所無障礙環境中，注意是否有歧視的跡象。我們的供應商評估協議會特別尋找歧視做法的證據，如果發現此類做法，供應商必須立即補救調查結果，並採取行動防止問題再次發生。

我們也會採取行動，讓供應鏈中的工作場所更具包容性。我們的「身心障礙人士技職教育」方案與供應商合作，為供應鏈中的身心障礙人士提供就業和專業發展機會，並改善供應商廠區的安全、無障礙和包容性措施。該方案為身心障礙人士提供就業機會和工作場所培訓，並為管理人員及其同事提供包容性培訓，協助他們支援同事。

此方案包含兩個月舉辦一次的能力培養計畫，惠及 55 個供應商廠區 150 多名管理人員。此外，參與廠區的工業工程師則獲得設計系統和布局的指導，為所有員工打造一個更溫馨、舒適的工作場所。自 2022 年在中國大陸推出以來，已有 18,000 多名員工受益，最近推廣至印度的一家主要供應商，並將於 2025 年推廣到美國。

4.7 防範未足齡勞工

自 2019 年以來，我們的供應商廠區未發現任何未足齡勞工案例。由於我們營運國家/地區的法律、文化規範和社經背景各不相同，未足齡勞工問題仍是我們的供應鏈中的主要風險。然而，過去十年以來，我們建立了一套健全的風險管理機制，包括包括對違規行為制定極為嚴格且全面的補救要求，因此已五年以上未出現任何未足齡勞工情事。

我們要求供應商對其營運部門和第三方勞務招聘仲介商，全面實施年齡文件和驗證制度，並為所有招募員工（包括招聘仲介商的員工）提供相關制度的培訓。我們會在獨立第三方評估的過程中審查這些制度，如果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。

若要進一步了解我們的補救流程，請參閱第 46 頁。

4.8 建立安全健康的工作場所

在電子製造環境中，員工可能需要操作重型機具並接觸化學品，因此面臨一定程度的職業健康與安全風險，這就是這個議題在我們供應鏈中仍然相當顯著的原因。我們會在生產開始前盡可能降低這些風險，並要求供應商提供並維護安全的工作場所，讓員工能夠取得確保工作安全所需的資訊與資源，同時也能放心表達與安全有關的疑慮。我們的《準則》與《標準》以及 RSS 對健康和 safety 訂有嚴格的要求。我們透過 SupplierCare 平台將這些要求傳達給供應商團隊，並針對最佳實務與落實方式提供訓練。

請參閱第 22 頁進一步了解我們的政策與標準，以及第 42 頁了解能力培養。



供應商及早參與

我們致力於在與供應商建立業務關係之初，以及在 Apple 產品開始大規模生產之前，識別並降低健康與安全風險。在 PFRA 程序中，我們會委託獨立第三方進行現場盡職調查，以找出可能存在的健康與安全風險。在 2024 年接受我們評估的 125 間供應商廠區中，超過 99% 在引入 PFRA 程序後便能夠達到我們的要求，從而在新供應商開始生產前降低員工面臨的風險。在供應商獲得 Apple 業務後，我們仍會在大規模生產前持續審查其廠區，評估是否存在健康與安全風險。我們持續追蹤供應商在擴增生產過程中的表現，評估其是否具備必要能力，並特別留意那些在 PFRA 程序中曾暴露風險、後又完成補救的供應商。

若要進一步了解供應商參與和評估，請參閱第 27 頁。

Apple《準則》的實際運作

專注於安全

我們的《準則》與《標準》包含嚴格的健康和安全標準，其中包括對事故發生時的應對措施有明確要求。我們要求供應商在事故發生後採取行動，防止類似事件再次發生。去年，一家供應商廠區發生消防安全事件，即使此次事件並未造成重大傷害，所有受影響的供應商員工都接受了完整的醫療評估、獲得心理健康諮詢協助，並在停機維修期間獲得全額薪資。我們立即展開調查，分析事故根本原因，確認廠區已採取改正行動，並對受影響的員工提供直接補救措施。

除了驗證供應商是否已迅速並全面地改正不合規情形外，我們也藉此機會持續對供應商提高標準。這表示我們會主動改善內部標準與流程，以協助供應商防止類似事故再次發生，並建立安全文化。相關措施包括：

消防安全

消防安全與管控措施是為供應商員工打造安全健康工作環境的重要環節。我們的《準則》與《標準》堅持消防安全的嚴格要求，並將消防安全納入《緊急應變準備與因應標準》。為了因應我們業務拓展至新地區、現有生產設施擴建、以及新生產技術引進所帶來的新風險，我們近期在《準則》中新增一項專門針對消防安全的獨立條款。新規定擴大原有嚴格標準，要求供應商制定並實施相關計畫，提升廠房設計、施工、翻新、使用與除役等各階段的消防安全，並進行消防風險評估，搭配適當的緊急應變計畫，以降低對人員生命、環境與財產的危害風險。

- 努力降低陽極處理與電鍍流程中可能發生的消防安全風險
- 向新供應商和現有供應商提供額外訓練
- 組成內部跨職能工作小組，找出解決方案，以解決可能存在的消防安全風險

此外，我們亦針對供應商廠區中具有較高火災風險的製程與作業活動，採取額外控管措施。其中一項關鍵製程是陽極處理，這是一種廣泛應用於金屬表面上色與塗層的技術，常見於我們多款產品的外殼製作。儘管我們多年來已持續對進行此類製程的供應商提供標準與最佳實務培訓，但隨著我們的供應鏈拓展至新的地區與新合作夥伴，我們採取了進一步行動，在雙方建立業務合作關係之初即協助這些供應商強化其陽極處理製程的能力。自 2023 年推出此計畫以來，已有逾 200 間供應商廠區接受培訓，內容涵蓋如何評估與管理陽極處理、電鍍、化學浴加熱等製程的潛在消防風險，包含製程與設備安全、輔助設備安全以及整體安全管理等主題。

機器安全

隨著我們不斷推動產品創新，用於製造這些產品的機械設備也必須隨之發展和提升。因此，我們持續審查並加強機器安全計畫，以保障操作生產設備人員的工作安全。這也包括嚴格的機械採購安全要求，有助於確保新購設備在安裝至供應商廠區前，即優先配置充分的安全功能。

為協助供應商遵守這些要求，我們提供相關訓練，提升他們對機械安全標準及潛在風險的認識。培訓內容包括安全裝置的使用、檢查基本概念，以及與可動零組件相關的危險等基本知識，也提供必要的安全檢查資訊。供應商應使用安全檢查表，對現存所有機械進行安全檢查，該檢查表清楚地概述了使用標誌和路障的最佳實務、改進安全規範的日常任務，以及將危險降至最低的方法。自 2022 年推出訓練以來，中國大陸、印度、日本、馬來西亞、紐西蘭、新加坡、南韓、台灣、泰國、美國與越南已有超過 840 家供應商廠區完成線上機械安全訓練，訓練主題著重於整合式工作站與自動化安全，僅在 2024 年就新增逾 50 間廠區參與培訓。

我們也會定期現場檢查設備與評估安全作業程序。檢查項目包括機器防護、電氣安全預防措施，和嚴重意外事故預防系統，以及許多其他安全工程措施。2024 年，我們重點鎖定新設立或擴建中的供應商廠區，以識別新風險，並完成 60 多個供應商廠區、超過 960 台機械設備的現場安全檢查。此外，在前一年接受檢查的 75 間供應商廠區，也已建立機械安全端對端流程。我們也對這些廠區進行後續追蹤，確認其在新產線擴增產能前已完成安全審查。

若要進一步了解供應商評估，請參閱第 27 頁。

化學品安全

許多製造和組裝電子產品 (包括 Apple 產品) 的製程都需要使用化學品。我們致力於降低員工暴露於化學品危害的風險，並遵循控制措施優先層級，優先採取消除或替代有害物質的方式，其次才使用個人防護裝備 (簡稱「PPE」) 等其他防護措施。我們與供應商合作精心設計我們的產品和製造流程，採用更安全的物料，並提供供應商所需的資訊與資源，協助他們一開始就選擇更合適的替代品。



為了協助供應商定義安全材料，我們首先透過我們的《準則》、《標準》以及 RSS 對材料安全訂有嚴格的要求。這些規範來自於各大國際法律或指令、監管機構、環保標籤規定和環保標準，但通常更為嚴格，以保護人類健康與環境。

接著，我們會盤點供應鏈中使用的化學品，以找出替代為更安全選項的機會。根據 ILO 的《化學品公約》，我們設立規定並提供機制，讓供應商揭露有關其設施所使用化學品的資訊，包括每種化學品的儲存和處理方式。透過我們的「完整物料揭露」和「化學品安全揭露」等方案，供應商可提供庫存資訊，而我們可以運用這些資訊來驗證是否符合我們的標準，並根據化學品成分或員工的使用頻率或用量，識別具有更高風險的物質，進而尋找導入更安全替代品的機會。

這些資料有助於我們識別出清潔劑和除油劑等製程化學品，它們在我們的產品組裝廠大量使用，因此亟需用更安全的替代產品取代。截至 2024 年，我們已核准超過 200 種更安全的清潔劑供我們供應鏈使用。我們亦禁止在產品組裝廠區使用任何不在 RSS 所列「更安全清潔劑名單」中的清潔劑與除油劑。

推動業界變革

我們與其他公司和主要合作夥伴攜手合作，協助讓使用更安全的物料成為業界規範。我們與標準制定機構、同業公會和非政府組織 (NGO) 合作開發工具以及制定標準和機制，推動更安全化學品的識別和採用。然後，我們會分享經驗和最佳實務，從制定化學品的標準到為自身供應商開發的工具，以便支援整個產業的變革。

ChemFORWARD

2024 年，我們再次與致力於在產品設計和製造過程中推動更安全化學品的供應鏈合作組織 ChemFORWARD 合作，推出 CleanScreen。CleanScreen 是一款以雲端為基礎的應用程式，旨在協助配方設計師簡化製造更安全的清潔劑和除油劑的流程，供員工在組裝電子產品時使用。

電子產品清潔生產網絡 (簡稱「CEPN」)

我們持續支持 CEPN，並擔任其設計團隊的成員，CEPN 是一個多方利害關係人的倡議，致力於改善電子供應鏈中的化學品安全。

美國環境保護署 (簡稱「EPA」)

2024 年，由於在推動使用更安全清潔劑和除油劑方面所做的努力，我們在五年內第四次獲得 EPA 頒發的「年度更安全選擇合作夥伴獎」。

責任商業聯盟 (簡稱「RBA」)

Apple 是 RBA 化學品領導工作小組成員，該小組於 2024 年協助推動「RBA 化學品管理領導計畫」(簡稱「CMLP」)，這是一項以風險為基礎的自願成就計畫，旨在推動全球電子產品供應鏈中負責任的化學品管理。CMLP 的制定旨在協調化學品管理盡職調查工作，使其與《經濟合作暨發展組織負責任商業行為盡職調查指南》和《經濟合作暨發展組織跨國企業負責任商業行為準則》保持一致，以透過提高透明度和集體行動來支持持續改進；並促進有意義的利害關係人對話，以促進員工參與和產業協調。

我們也支援 RBA 制訂《供應鏈化學品管理盡職調查實用指南》，彙整業界領先的最佳實務，以保障員工健康與安全，並保護環境。2023 年，我們與 RBA 合作，開發並推出其 VAP 的一個專門針對化學品管理的全新子項目。化學品管理專業驗證評估計畫 (簡稱「SVAP-CM」) 是一項化學品管理盡職審查評估計畫，旨在協助企業確保其製造供應商採用尊重人權的頂尖化學品管理系統、控制措施和管理架構。2024 年，我們資助 SVAP-CM 對 10 家電子製造廠區進行試行評估，進一步支持這項試行計畫。

若要進一步了解我們更睿智的化學理念工作，請參閱《[2025 年環境進度報告](#)》以及我們的[環境網站](#)。



員工的生活條件

我們的《準則》與《標準》要求供應商或第三方所提供的員工宿舍必須保持整潔、安全，並提供足夠的居住空間。供應商也必須為員工提供無障礙且清潔的廁所設施與飲用水。所有由供應商提供的用餐、備餐與食物儲藏設施亦必須符合衛生標準。

我們近期也針對員工宿舍與用餐設施引入了新規定，包括要求供應商對宿舍進行評估，同時考量所在地氣候、溫度變化、當地常見生活習慣 (例如使用竹蓆)，以及員工的意見回饋，以決定適當的冷暖調節措施。

我們會在每一次的《Apple 供應商行為準則》評估中，確認供應商是否遵守與員工生活條件相關的標準，同時也透過職場滿意度調查主動協助供應商回應員工關切。以 2024 年為例，一家供應商翻新了可容納逾 55,000 名員工的宿舍房間，升級了浴室設施、床墊，並在每個房間安裝了新空調。另有數家供應商則改善了員工餐廳的膳食選項，並增設或改善了公共設施，例如休閒空間、健身中心、圖書館與園區內便利商店。

健康教育與支援

除了對供應商的基本要求外，我們還透過身心健康輔助方案，協助供應商建立安全健康的工作場所。自 2017 年以來，透過新員工入職課程、Apple 教育平台方案及其他專項訓練機會，我們協助提供健康教育和資源給超過 580 萬人，主題包括營養、心理健康、生殖健康和早期疾病偵測。

我們的健康教育倡議計畫會根據當地供應商員工的需求進行調整，提供實用資訊與技能，協助他們改善健康與福祉，並將這些知識分享至社群中，擴大影響力。我們也與全球各地的在地夥伴合作，找出最急需的主題與技能，並進行影響評估，根據供應商和員工的意見回饋持續改進我們的健康教育方案。

心理健康支援

心理健康是構成整體健康與福祉的關鍵要素。我們致力於為供應商提供支援員工心理健康所需的資源，包括培訓、工具組和來自頂尖專家的支援。這包括協助員工管理壓力，以及訓練管理人員為員工營造正向的工作環境。健康教育方案提供的訓練包括為生產線主管和生產經理提供為期四週的正念和積極管理培訓。2024 年，46 個供應商廠區的 19,000 多名供應商員工完成此訓練。

我們也鼓勵供應商建立心理健康志願者系統，以促進同儕間的心理健康支援。我們開發了資源，協助志願者取得心理健康的基本知識，並培養支援同事所需的技能和情緒能力，這些資源包括培訓方案，以及自我反思系統，透過該系統，志願者可以持續 100 天每天回到行動 app 來整理情緒，並完成活動來提升正面感受 (例如冥想)。2024 年，超過 35,000 名供應商員工參加了此方案。

另外，我開發了心理健康管理工具組，協助供應商向員工提供更完善的心理健康支援。此工具組包括建立工作場所心理健康管理和志願者行動、選擇員工協助計畫，以及如何在危機時刻為員工提供最佳支援的指引。

若要進一步了解 Apple 教育平台和供應商員工發展基金，請參閱 [第 8 頁](#)。

Apple《準則》的實際運作

透過員工直接意見回饋，改善供應商提供的住宿條件

隨著我們持續將供應鏈拓展至新的地區，我們與供應商合作，協助他們打造符合當地勞工特定需求的工作與生活空間。我們透過諮詢供應商員工，提供他們意見回饋的機會，以直接影響雇主的決策。2024 年，我們與 IOM 合作，進行了兩項與勞工住宿有關的研究，僱主提供宿舍的概念在當地仍相對新穎。研究涵蓋兩處不同的供應商宿舍 900 多名供應商員工。研究過程包括問卷調查、一對一訪談及焦點團體討論。

研究結果已提供給相關供應商，我們也持續與他們合作，根據員工的意見回饋實施改進措施。其中包括改進室友配對方式，優先安排使用相同語言的員工同住，而非僅依據輪班時段，以增進凝聚力和員工福祉。對於供應商提供宿舍的廠區，我們會在進行確認其是否符合標準的合規評估之外，持續定期進行這些研究，以協助供應商更積極地回應員工不斷變化的需求。



4.9 支援合理的薪資和工時

Apple 供應鏈的規模和範圍使其成為複雜多變的營運環境，橫跨 50 多個國家和地區，法律和文化規範各異。因此，我們將工時和公平薪資視為供應鏈中主要的風險。我們採取廣泛的措施，根據準確的工作時間衡量標準，確認公平合法薪資和獎金補償。

我們的《準則》和《標準》將供應商員工每週工作時間限制在 60 小時 (包括加班)，並且每七天至少休息一天。雖然不常見，但如有任何例外導致違反本政策，則必須事先經過 Apple 管理階層授權。供應商必須至少支付其營運地點的法定最低薪資，並提供適用法律和合約規定的任何福利。此外，所有加班都必須是自願的，並依據適用法律與法規支付加班費。我們的供應商必須提供準確描述員工工作的合約、清楚說明薪資和福利 (包括休假)，以及 Apple 零費用政策的相關資訊。

除《Apple 供應商行為準則》評估外，為協助確認是否符合我們的勞動基準，我們也要求供應商全年報告員工工時資料，部分供應商則每週報告一次。2024 年，我們收到 400 多個廠區平均超過 140 萬名員工的每週工時資料，提出報告的供應商在 97% 的每週工作時間維持符合我們的標準。

評估供應鏈的薪資

了解我們供應鏈中供應商如何支付薪資，是我們致力於維護員工應受尊重與尊嚴的基本權利的重要一環。我們的《準則》與《標準》嚴格規定，供應商支付的所有薪資都必須符合當地法律要求，並準時發放。2023 年，我們展開一項行動，深入了解供應商的工資發放情形，並持續運用這些資料，增進我們對於全球「生活工資」計算與方法的理解。

在此基礎上，我們於 2024 年持續與 Fair Wage Network、RBA 與 ILO 合作，並新增與 Anker Research Institute 與 Social Accountability International 的夥伴關係。我們也與 Apple 團隊及我們的專家夥伴合作，利用超過五個公開資料集的洞察分析，包括 Anker Living Wage and Living Income Reference Values、Asia Floor Wage、Fair Wage Network 的基準和 Wage Indicator。

展望未來一年，我們將持續與關鍵利害關係人合作，參與全球相關討論，促進薪資定義、計算方法與公開基準的一致性，以推動議題進展。隨著我們持續發展必要工具與流程，協助供應商為其員工發揮最大影響，我們也將涵蓋更多的供應商廠區與供應鏈中的國家地區。隨著各產業的做法持續發展，此外，我們也會與 RBA 及其他組織分享我們的經驗與發現，隨著業界作法日益成熟，共同推動改善。

4.10 防止性騷擾

不同國家地區在法律、觀念，以及文化與性別規範上的差異，使性騷擾成為我們供應鏈中的主要風險。我們的《準則》與《標準》要求供應商提供不受騷擾與虐待 (包括性騷擾) 影響的工作環境。這包括明確制定禁止性騷擾的政策與程序，以及所有員工、主管和管理人員必須參加防範騷擾與虐待的強制性訓練。

供應商員工可透過我們公開的匿名申訴管道通報性騷擾事件，包括：上游問責機制、第三方熱線 EthicsPoint，或隨時以任何語言透過電子郵件或 Apple 公開網站上的表單直接聯絡我們。Apple 根據《全球吹哨揭弊政策》承諾不會對任何出於善意與真誠疑慮提出檢舉的人進行報復。如果發現報復情形，我們將啟動核心違規行為處理程序 (請參閱第 41 頁)。

鑑於性騷擾風險的性質，員工自我通報是識別此類案件的重要方式。這就是我們持續強化「勞工發聲計畫」及相關權益培訓的原因。每當出現性騷擾事件，我們的團隊會即時展開調查，包括：對通報細節的全盤核實、與廠區管理人員的訪談，以及檢討廠區關於性騷擾防制與應對的管理制度與實務。

若要進一步了解我們與權利人的互動，請參閱第 24 頁。

我們也會確認供應商是否針對騷擾案件採取全面行動，包括對加害者實施嚴格處分。這些處置可能包括：立即解雇與通報主管機關 (視情況而定)；加強對所有供應商員工的複習訓練課程，以提升意識並鼓勵通報；直接向受影響的員工提供補救措施 (如調整工作站) 及心理諮商與支持。

請參閱第 27 頁進一步了解供應商參與度和評估，以及第 41 頁了解供應商責任和補救措施。

為提升供應商廠區未來管理人員和主管的性別敏感度、意識與應對能力，我們針對所有技職教育訓練學徒方案的學員，開發了性騷擾教育訓練課程。截至目前，已有來自五個廠區、超過 500 名供應商員工完成此訓練。此外，性騷擾的認識與預防也是我們「領導軟實力培訓計畫」中的核心課程，期能協助供應商員工培養領導能力。

4.11 推動環境權作為人權

環境權，就是人權。這正是為什麼 Apple 的環境策略涉及到我們如何設計、製造、銷售與回收再生我們產品的各個層面，以及這些行動與決策所涉及的重大勞工與人權議題，和相關健康與安全風險。

Apple 2030 是我們的承諾，目標是在整個供應鏈上下游優先減少 75% 範疇 1、2、3 的碳排放，並以高品質的碳移除方案平衡剩餘排放。人權與環境密不可分。在我們邁向低碳與低資源密集的業務模式轉型的同時，Apple 仍將堅守承諾，致力於以尊重人權、造福供應鏈中的員工與社群的方式推動永續發展。

脫碳

自 2020 年以來，Apple 已經在全球企業營運上做到碳中和。我們更承諾，要讓整體碳足跡在 2030 年達到碳中和。

為實現此目標，我們承諾與 2015 年基準年相比，將溫室氣體排放量減少 75%¹⁰。這項承諾的一部分包括讓我們的供應鏈脫碳，並推動供應商轉型使用 100% 的再生電力來源供電。在追求這個目標的過程中，我們同時致力於尊重受我們專案與投資影響的人和社群 (包括原住民) 的權益與尊嚴。這需要將《準則》和《標準》的應用範圍擴大到支援我們在這方面工作的供應商，包括主要的再生能源計畫案開發商。

我們也承諾，有朝一日，所有產品和包裝都只使用回收及再生物料，作為邁向 Apple 2030 藍圖的一部分。在朝向這個目標邁進的同時，我們也持續強化《負責任原物料採購標準》(簡稱「負責任採購標準」)，要求識別與人權和環保鬥士遭到報復有關的風險，並重申對原住民自由、事前與知情同意權的尊重。



水

水是重要的共享資源，我們採取全面性的方式來管理水資源。這包括尊重員工和供應商營運所在社區居民享有享有潔淨、安全水資源的基本人權。我們直接與供應商合作，確認其具備完善的政策，能有效管理廢水處理系統，並盡可能透過回收再利用廢水來減少總體用水量。我們透過《準則》與《標準》來推動這些要求，其中明確規範我們對供應商在用水與廢水管理、雨水管理，以及資源消耗管理方面的期待；還包括供應商宿舍和設施的水資源環境衛生與個人衛生 (WASH) 相關規定。供應商必須為員工提供飲用水與清潔的廁所設施，並定期進行水質與安全性檢測。我們會在《Apple 供應商行為準則》評估以及專門針對水資源管理的審查期間，根據這些要求來核實績效。

我們也持續與全球水資源管理組織 (例如 AWS) 合作，推動並協助供應商依據 AWS 標準取得認證。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架構。自 2018 年以來，已有 29 家供應商廠區取得 AWS 標準認證，其中 24 家達到最高等級的白金級認證。

若要進一步了解我們的供應商評估，請參閱 [第 27 頁](#)。

除了我們的基本要求外，我們也支持供應商營運所在地社區的用水與衛生權利。2024 年，我們與非政府組織 Gravity Water 合作，使用創新的雨水收集和過濾技術，為越南超過 42,000 名學生與社區居民提供安全用水，並提升這些社區面對氣候變化的適應力。

若要進一步了解我們與 Gravity Water 的工作，請造訪 [Apple Newsroom](#)。

社區適應力

我們致力於尊重供應鏈觸及的每一個人的權利，其中許多員工和社區特別容易受到氣候變遷影響，包括極端天氣事件，導致人們非自願流離失所。

2023 年，我們與 IOM 在菲律賓的一個小社區試行一項氣候變遷適應力計畫。我們供應商的勞務仲介所僱用的許多員工都來自該社區，他們長期以來一直受到自然災害的影響。我們與 IOM 合作，提高該社區對氣候變遷引起的勞工流動的適應力，同時也提供經濟發展機會。該計畫在諮詢權益人和受益者 (透過多場焦點座談) 後所設計，並培訓社區成員 (通常為女性) 泥作與木工技能，使其能夠建造和維護防颱避難所。

2024 年，當五級颱風襲擊試行此計畫的村莊時，這些 IOM 與當地政府共同打造的避難所都完好無損，成為鄰近居民的臨時避難所，保護數十位民眾的生命安全。此外，參與者還能利用在計畫中學到的技能，在風暴來臨前加固自家住宅，避免嚴重損害與重建成本；許多參與者也在暴風雨後運用這些技能，協助修復受損的學校和其他社區空間。在我們的持續支援下，IOM 正根據此試行計畫的成果，制定一套框架，準備在 2025 年推廣至更多社區。

我們也持續支持「剛果電力」倡議計畫。這項計畫由 Apple 與其他 PPA 成員共同發起，目標是將再生電力系統部署到公民社會團體與其他為非洲大湖區採礦社區提供社區服務的機構。

若要進一步了解我們的整體 環境策略和進展，請參閱我們的 [《2025 年環境進度報告》](#) 以及我們的 [環境網站](#)。

4.12 推動次階供應商遵守高標準

我們的《準則》與《標準》及其提供的保護措施，適用於所有供應商，不論其營運地點、向 Apple 提供的商品、服務或勞務類型。這不僅包括我們的供應商，也包括其子公司和關係企業，以及向 Apple 提供商品或服務，或用於 Apple 產品或與 Apple 產品搭配使用的任何分包商與次階供應商。

我們要求供應商定期評估其供應商的廠區與營運狀況，包括其分包商與次階供應商的廠區與營運狀況，以確認他們也遵守我們的《準則》與《標準》，以及所有適用的法律與法規。

我們會定期評估並確認供應商是否對其供應鏈執行盡職調查，包括確認供應商是否針對其供應商建立了政策、管理系統及審查協議，並評估這些系統與政策的品質。我們也會審查他們的審查報告，抽查調查結果，並確認是否已修正合規性問題。如果我們收到次階供應商的申訴，我們會與供應商合作，調查並更正相關問題。

供應商不得在無法進行全面獨立評估其是否遵守《準則》與《標準》的地區設立製造業務、直接或間接招募勞工，或直接或間接自該地區採購原料、產品或服務。

負責任物料採購

雖然 Apple 並非直接從礦場採購原生物料，但我們的負責任礦產採購計畫涵蓋了適用於 Apple 供應鏈所有層級的要求。我們的目標是有朝一日所有產品和包裝皆僅使用回收及再生物料。在朝此宏大目標邁進的同時，我們持續致力於以負責任的方式採購所有用於產品與包裝的物料，並支持在礦區社區及其周邊地區從事重要工作的在地組織。

我們依循《經濟合作暨發展組織盡職調查指南》和 UNGPs，對原生和再生物料進行人權與環境盡職調查，並承諾達到甚至超越《經濟合作暨發展組織盡職調查指南》和其他國際公認的盡職調查標準中所列的負責任採購要求。

我們的《負責任原物料採購標準》是《準則》與《標準》的一部分，要求供應鏈中的供應商、冶煉廠、精煉廠及回收商識別和評估社會、環境和人權等多重風險。這些標準以業界最佳實務和國際公認原則為基礎，包括 UNGPs、ILO 的《國際勞動標準》以及《經濟合作暨發展組織盡職調查指南》。這些標準適用於我們供應鏈的各個層級，包括貿易商、供應商、次階供應商、礦業公司，以及 Apple 產品所用回收材料的收集點營運商。供應商也必須審查與其冶煉廠和精煉廠相關的事件報告和公開指控，並參與 3TG 溯源機制與第三方獨立審查計畫，以減輕已識別的風險。鑑於近期區域衝突升級，以及走私與非法課稅情況加劇，Apple 已於 2024 年 6 月通知其供應商，停止直接或間接自 DRC 與盧安達採購用於 Apple 零件與產品的 3TG 金屬。

請查看我們的 [《衝突礦產報告》](#) 以進一步了解。



追蹤我們的物料供應鏈

為了將我們的高標準深入推動至整個供應鏈，我們追蹤向我們供應商提供物料的冶煉廠與精煉廠，這這是多年來我們不斷強化的實務。每年，我們都會發布供應鏈中經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠的名單。我們是第一家在 2016 年發布供應鏈中鈷精煉廠名單的電子公司，並從 2020 年開始發布鋰精煉廠名單。我們也追蹤產品中其他物料 (如雲母、銅、石墨與鎳) 供應商所使用的冶煉廠與精煉廠，並評估供應商供應鏈盡職調查方面是否符合我們的要求。

我們要求所有使用特定高風險礦物來製造 Apple 零件與產品的供應商，提交由 RMI 制定的業界標準報告。我們還要求所有在零組件和產品中使用 3TG 的供應商提交符合行業標準的「衝突礦產報告範本」(簡稱「CMRT」)。至於使用鈷和雲母的供應商，則需提交「延伸礦產報告範本」(簡稱「EMRT」)。我們會收集並處理供應商提交的 CMRT 和 EMRT 中的資料，以便追蹤供應鏈至冶煉廠與精煉廠層級，並在可能的情況下追蹤至採礦層級。

請參閱我們的《[衝突礦產報告](#)》以及我們的《[冶煉廠和精煉廠名單](#)》，以了解更多資訊。

第三方評估

我們的《準則》與《標準》，包括《[負責任原物料採購標準](#)》，要求供應商審查涉及物料供應鏈的事件報告和公開指控，並降低已識別的風險。此外，供應商在使用或採購我們供應鏈中的關鍵物料時，僅能來自已完成或已證明在負責任採購審查方面取得進展的冶煉廠、精煉廠與回收業者。針對部分向 Apple 回報其產品與零件中使用 3TG 的供應商，則可能包括與獨立審查機構合作，進行專門的負責任採購審查。

若發現供應商未達到我們的標準，我們將根據《[經濟合作暨發展組織盡職調查指南](#)》中「漸進式改善」架構，協助其完成改正行動計畫，在評估所定的時限內達成甚至超越我們的要求。改正行動的時限通常在 30 至 90 天之間。

在 2024 年報告期間製造的所有適用 Apple 產品的供應鏈中，經確認的 3TG 冶煉廠與精煉廠連續第十年全數參與獨立第三方衝突礦產審查。經確認的鈷和鋰 (電池中的關鍵物料) 冶煉廠和精煉廠也全數參與第三方評估，其中鈷已連續九年 100% 參與，鋰則為連續五年。

除了我們自身進行供應鏈盡職調查外，我們也與第三方審查計畫密切合作 (特別是 RMI 與 LBMA 所營運的審查機制)，以及上游盡職調查與監測計畫，用以識別冶煉廠、精煉廠及採礦層級的風險，並協助強化整體產業審查與認證機構。

如果冶煉廠或精煉廠無法或不願符合我們的標準，我們會透過供應商採取必要行動、終止適用的業務關係。自 2009 年以來，Apple 已指示將 203 家 3TG、17 家鈷以及 9 家鋰冶煉廠和精煉廠從供應鏈中除名²。

轉用回收與再生成分的優先處理原物料

2019 年，我們對 45 種常見於消費性電子產品的元素與原材料，進行了全面性的環境、社會與供應鏈影響評估。我們使用資料導向方法，根據多項影響指標評估每種物料的影響程度。然後依 Apple 用來製造產品的每種物料的重量，對這些原物料影響分析檔案進行加權。此分析可補充我們現有的流程，針對供應鏈中優先處理物料 (包括任何高風險物料) 進行追蹤和強化盡職調查。

透過這項工作，我們確認了 15 種優先處理物料，包括：鉛、鈷、銅、玻璃、金、鋰、紙、塑料、稀土元素、鋼、鈹、錫、鈦、鎢和鋅，在 2024 年出貨給顧客的產品總重量中佔 87%¹¹。

在 2025 年底之前，所有 Apple 設計的電池都將採用 100% 再生鈷金屬⁶，Apple 產品中的所有磁石預計採用 100% 再生稀土元素⁷，而所有 Apple 設計的印刷電路板預計也將採用 100% 再生錫焊料與鍍金⁸。

2024 年，我們產品中出貨的鈷，有 76% 是基於質量平衡原則，來自經認證的回收來源，相較於 2023 年的 52%，有顯著提升。

將我們的標準套用於回收與再生物料

雖然回收或再生的物料通常比開採原物料更具環境效益，但仍可能帶來特定的人權風險。例如，在回收物料供應鏈中，這類風險往往與非正式勞工的存在有關。ILO 將非正式勞工定義為「未經現有法律或監管框架註冊、規範或保護的就業狀態」，例如回收物料再利用的拾荒者。此外，回收某些物料也可能需要額外的健康與安全防護措施，例如在處理電池回收礦物 (包括鈷和鋰) 時須加強防火措施。

因此，我們會對供應鏈中使用的每一種物料進行個別評估，無論其來源為來自原生、回收或再生資源，均適用同樣嚴格的負責任採購標準。這表示我們會盡可能追溯供應鏈的來源，例如生物生長材料的農場，或回收物料的收集點。所有供應商及其物料加工商都必須根據《[經濟合作暨發展組織盡職調查指南](#)》和其他適用的國際標準，對所有回收或再生物料進行盡職調查，追溯至物料的原產地。此外，我們也可能對某些高風險供應商或物料 (如再生金) 進行自己的審查。2024 年，我們的再生金精煉廠 100% 都經過審查。我們也要求供應商提供 RMI 的責任礦產保證程序或 LBMA 的負責任黃金採購方案的認證。

盡職調查工具、資源與訓練

我們每年都會向供應商傳達我們的材料採購要求，並且一整年與他們合作，提供培訓與有關我們標準和最佳實務的指引。這包括對供應商進行年度盡職調查培訓，並提供線上培訓教材，重點說明 Apple 的盡職調查期望與要求。

我們也持續創新、開發並擴大工具的應用，進一步強化我們供應鏈中的風險管理流程。這包括風險整備度評估 (簡稱「RRA」)，目前已有數百家跨產業公司透過 RMI 使用這項工具。我們使用 RRA 來評估全球供應鏈中的風險，特別針對剛進入我們供應鏈的冶煉廠與精煉廠的相關風險。

我們也使用 RMI 的 Material Insights Platform，這是一個線上產業解決方案，可幫助原物料供應鏈中的參與者加強盡職調查，並共同促進解決採購風險。這項解決方案目標是在礦裡產供應鏈中促進學習、合作，並改善環境、社會和治理方面的管理。

在過去四年中，我們與非政府組織 IMPACT 合作，支持開發可用來衡量與追蹤手工和小規模採礦 (簡稱「ASM」) 社區的社會與環境福祉相關供應鏈活動的解決方案。其中一項解決方案是 IMPACT 推出的 Bloom 網頁型監測與評估工具，可協助使用者進行供應鏈盡職調查，並根據更廣泛的報告指標與永續目標 (例如聯合國永續發展目標，SDGs) 追蹤其進展。Bloom 允許使用者自訂要衡量的指標，並以國內外統計資料為基準來評估結果，藉此深入了解如何進一步支援 ASM 社區的機會。此平台可讓企業根據這些公認指標，評估採礦層級的狀況。



支援上游權利人

支持在地社區並提升採礦層面的獨立聲音，對於深入評估與補救供應鏈風險，以及尊重受採礦活動影響最深者的權利與福祉至關重要。為實現此一目標，我們在 2024 年支援了以下行動：

- **問責機制**

我們運用產業平台，並支援基層組織，讓權利人能夠在採礦層級監控和表達他們的關切。其中包括 RMI 申訴機制，這是一個跨產業平台，讓非政府組織、企業或公眾能匿名提交與礦產供應鏈相關的指控。我們也資助了 DRC 的一個舉報機制，讓當地七個省份礦區及周邊社區的民眾可以透過免付費熱線匿名語音通話，舉報有關礦產開採、貿易、處理與出口的相關問題。此外，我們持續支援當地組織直接與權利人合作，以識別採礦社區中任何新出現的風險與議題。

- **權益意識培訓與職業教育**

我們已連續第八年支援國際發展非政府組織 Pact，協助其賦能在地組織，使其能向 DRC ASM 社區的礦工、年輕人和社區行政人員提供權益意識培訓。作為這項工作的延伸，Pact 也在 2024 年開始將其針對生活在 DRC 盧亞拉巴省採礦社區青年的職業教育計畫，轉型為與公民社會組織、政府及其他當地行動者合作的夥伴模式。

- **支援人權和環保鬥士**

2024 年，我們透過基金會，持續支持在 DRC 前線努力的人權與環保鬥士。這些團體與個人致力於處理關鍵議題，例如採礦社區的經濟與社會權益、包容性經濟成長、司法倡議、環境正義與法治，以及健康、安全與公平補償等議題。鑑於當地情勢日益升高的緊急性，我們最近擴大了對基金會的支持，讓其能更快速地發放應變資助。此外，在 2024 年，我們也支援該組織制定新的氣候正義策略，並將於 2025 年在整個組織內部實施。

- **可靠的能源供應**

「剛果電力」倡議計畫是由 Apple 和其他 PPA 成員共同發起，目標是將再生電力系統部署到公民社會團體與其他為非洲大湖區採礦社區提供社區服務 (例如健康與生計發展) 的機構。2024 年，Apple 資助了該計畫的監測與評估架構開發工作，以及專案篩選標準的制定工作，以確保挑選出的專案最有可能實現與「剛果電力」倡議目標一致的正面影響。

- **復育與社區投資**

我們持續與永續發展非營利組織 RESOLVE 合作，資助 Regeneration 計畫案。這個計畫案著重於重新開採及處理舊礦山的廢料，藉此還原自然環境並支援復育和發展生物多樣性。Regeneration 是 Salmon Gold 早期計畫案的擴大實施項目，我們在 2024 年持續資助並擴大與 RESOLVE 的合作。Salmon Gold 計畫案與育空、阿拉斯加及英屬哥倫比亞偏遠地區的小型礦工和原住民合作，以支援有助於河水和溪流復育，讓鮭魚和其他魚類可以繁衍生息的開採方式。自 2017 年 RESOLVE 首度公開 Salmon Gold 計畫案以來，該組織持續做為當地礦工、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。



iMac 組裝, 愛爾蘭



顧客支援熱線中心, 巴西



Apple Vision Pro 組裝, 中國大陸



物流, 捷克



5. 供應商問責與對權利人的補救措施

在整個供應鏈中，我們的首要目標是在事件發生前消除並降低潛在風險。在發現供應商違反標準時，我們會迅速採取行動追究責任，並確認有對受影響的權益相關人員提供有效的補救措施，同時採取步驟來找出根本原因，防止問題再次發生。

5.1 處理違反標準

我們採用違反供應商要求的標準定義，以便確保對於供應商標準遵循能力的評估一致性。

未符合行政規定：

這是政策、程序、培訓或溝通上的相關問題。未符合行政規定的事例包括：

- 未完整保存紀錄
- 政策或程序文件編製不確實
- 政策相關培訓不足

違規

這表示不符合 Apple 的《準則》和《標準》規範。違規事例包括：

- 未提供充分福利
- 未確實進行職前、在職或離職後的職業健康檢查
- 不完整的環境許可證明

核心違規

這是對於 Apple《準則》和《標準》最嚴重的違反行為。一旦發現核心違規情事，我們便會通知供應商的執行長，並立即將供應商列入觀察名單。觀察期從 Apple 發現核心違規時開始，直到 Apple 認為供應商已完成所有必要的改正行動時結束。列入觀察名單的結果包括 Apple 停止提供新計畫案與新業務，以及中止與 Apple 的現有業務合作。違反 Apple《準則》的核心違規包括：

- 虐待
- 未足齡勞工
- 抵債勞工
- 強迫勞動
- 資料造假
- 報復
- 妨礙評估
- 賄賂

- 安全領導不足導致安全管理方面的系統性失效
- 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，而造成嚴重傷害、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措施以防止嚴重事故
- 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
- 使用違禁品
- 非法處理有害廢棄物

採取改正行動

在發現違反《準則》與《標準》的情況時，我們會要求供應商立即執行計畫以改正問題，並為受影響的權利人提供補救措施。計畫實施後，我們會驗證所有改正行動均已依照我們的標準完成。我們將這兩種程序分別稱為「改正行動計畫」（簡稱「CAP」）和「改正行動驗證」（簡稱「CAV」）。

在 CAP 流程中，供應商會收到問題通知，並被要求進行根本原因分析，以及制定改正行動。在此期間，Apple 專家會向供應商提供業界最佳實務的培訓和解決已識別問題的指導，並協助其強化管理系統與實務運作，以防止問題再次發生。供應商必須在第 30 天、60 天及 90 天時回報進度，以確認問題正在處理中，且已提供必要的培訓。部分情況下，若 Apple 認為有必要，供應商則須更頻繁地回報進度。然後，我們會進行 CAV 驗證程序，以確認所有改正行動均已成功實施，並確保管理系統已加強，能夠預防類似問題再次發生。

一旦我們開始與供應商接洽（即使在與供應商簽訂合約之前），我們便認為自己有責任協助他們改正我們可能發現的任何問題。我們的目標是與供應商攜手合作，支接受影響的員工並協助供應商改善營運，而不是將供應商從我們的供應鏈中除名。然而，如果在我們盡力提供協助後，供應商不願或無法補救違規行為，並改善其營運以符合我們的要求，就可能從我們的供應鏈中移名。自 2009 年以來，我們已指示將 25 家製造供應商廠區，以及 203 家 3TG、17 家鈷以及 9 家鋰冶煉廠和精煉廠從供應鏈中移除²。



Apple《準則》的實際運作

主要風險與核心違規

主要人權風險是指企業活動可能對人權造成最嚴重影響的領域。我們全年持續透過所有計畫與流程對這些風險進行監控、緩解與補救。

除了這些更具系統性的主要人權風險之外，我們也根據審查發現的違規問題的嚴重程度進行分類，無論該問題是否與主要人權風險相關。例如，核心違規（簡稱「CV」）是指我們在審查過程中明確發現的未遵守《準則》與《標準》的情形。這類違規行為之所以被視為最嚴重，是因為它們對人員和/或企業誠信構成立即威脅，符合以下一項或多項標準：

- 對員工健康和/或安全構成立即威脅
- 對環境構成立即威脅 (例如非法傾倒有害廢棄物)
- 構成法律或合規性問題 (例如錯誤申請許可)
- 破壞審查的完整性 (例如恐嚇參與審查的員工、篡改記錄或阻撓第三方審查員進行評估)

雖然某些 CV 可能涉及我們的主要人權風險，但兩者不一定完全重疊。不過，所有已識別的 CV 都是 Apple 判斷必須立即解決的問題。除了立即處理 CV 外，供應商還必須調整其管理系統，以解決違規行為的根本原因，採取並維持預防性措施以避免問題再次發生，並根據 UNGPs 向受影響的員工提供相關的補救措施。

能力培養

作為補救程序的一部分，我們會提供供應商所需的工具與專業知識，協助他們迅速解決問題。我們也會全年投資於能力培養工作，以支援供應商持續改進其管理系統和整體能力，以符合我們日益嚴格的標準。我們會檢視審查結果、員工透過問卷調查、訪談和申訴機制提供的意見、利害關係人對新問題的意見回饋，以及不斷更新的業界最佳實務作法，藉此找出持續培訓與培養能力的機會。

透過 SupplierCare 平台，供應商可以直接與 Apple 合作，追蹤其評估結果，針對評估發現制定 CAP，參考最佳實務資源，並長期監控其改善進度。SupplierCare 也透過隨選教育內容協助供應商增進對《準則》與《標準》的理解與遵循能力，以協助其培養能力。

除了線上資源，Apple 還派遣具備豐富產業與技術專業知識的現場專家，以訓練並協助供應商解決各種管理與技術問題，涵蓋的主題包括：

勞工權益與人權管理

- 勞工招聘管理
- 受保護族群管理
- 紀律管理
- TPEA/教育方案管理
- 薪資與福利管理
- 申訴管理
- 離職管理
- 外籍約聘員工管理

健康與安全管理

- 風險評估
- 緊急應變準備與因應
- 個人防護裝備與標牌
- 工業衛生
- 高風險作業管理 (如高處作業、高溫作業和密閉空間進入)
- 上鎖/掛牌
- 化學物質管理
- 人體工學事故管理

環境管理

- 環境許可管理
- 廢棄物管理
- 廢水管理
- 雨水管理
- 空污排放管理

供應商團隊與這些專家合作，針對違規事件採取改正行動，並實施改善整體工作環境與管理流程的措施。2024 年，超過 100 家供應商廠區獲得專家的客製化支援，協助他們在多項勞工與環境健康安全 (EHS) 議題的管理和整體績效提升方面採取必要措施，這些議題包括申訴處理、機械安全，以及消防與電氣安全。平均而言，這些廠區在接受量身打造的能力培養後，其年度《Apple 供應商行為準則》整體評分呈現同比上升趨勢，風險管理系統也有所改善。



5.2 衡量與評估盡職調查流程的績效

我們定期評估各項計畫，以確認其在解決我們主要人權風險方面的有效性。我們也要求供應商設定自身的長短期改善目標和行動計畫，以便定期監控績效並持續改進。

我們全年持續與供應商互動，包括我們進行的每一項評估，這些互動都能提供關於供應商在符合標準方面表現的寶貴資料。這些資訊結合內外部專家的見解，有助於我們掌握趨勢，並發現更大範圍的改善機會。我們透過定期更新《準則》與《標準》，以及開發和實施有針對性的訓練和能力培養措施，來回應這些改善機會。

除了評估計畫外，我們許多關注勞動人權的倡議計畫也會定期提供資訊流，突顯有助於我們評估計畫影響和成效的機會。例如，我們與合作夥伴共同開發的數位勞工權益教育工具，可即時提供關於成效的資訊，讓我們能快速更新內容，更有效地教育供應商員工了解其職場權益。

我們的員工發聲計畫與平台也持續提供與整個供應鏈意見交流的管道，使我們能夠更深入地了解職場經驗，並更早識別趨勢和個別疑慮。舉例來說，在工作場所滿意度調查中收集的員工意見回饋，有助我們改善各項計畫與流程，並持續強化我們的規範要求，以及針對供應商員工與管理人員設計的訓練內容。2024 年，我們利用這些問卷調查收到的意見回饋，更有效地識別出心理健康計畫和健康與安全訓練的優先實施廠區，並藉此衡量這些計畫的成效，以持續改進。

若要進一步了解我們的員工發聲計畫，請參閱第 24 頁。

我們也將這些努力延伸到供應商員工的教育與專業發展計畫，並與領先的學術機構合作，評估其成效與品質，藉此發掘改善與擴充計畫內容的機會。

Apple《準則》的實際運作

衡量數位勞工權益培訓的影響

2024 年，我們與獨立第三方合作試行一項研究，以評估我們一個數位員工權益培訓平台的成效，並找出可改進之處。研究對象為兩家供應商廠區，研究人員透過數位訓練觸及超過兩萬名勞務仲介、管理人員及生產線工人。評估方式為線上問卷調查，隨後並與供應商員工、管理人員及勞務仲介進行面對面訪談。研究發現，受訪員工在負責任招聘、工作場所實務及職場溝通等方面的知識提升了 90% 至 98%。研究參與者在主題理解上的信心也顯著提高，並展現出直接受培訓影響的後續行為變化。

部分員工表示，他們現在會更仔細閱讀合約，且在遇到問題時，更有信心向管理人員或勞務仲介反映。許多員工也表示，他們會將相關資訊分享給同事、家人和朋友。管理人員提到，生產線工人現在更積極地反映薪資或扣款相關問題，且這項培訓促使他們更願意關懷有特殊需求的工人，並致力於營造相互

合作的工作環境。勞務仲介則回報，他們已將培訓內容納入到職訓練中，鼓勵新進員工仔細閱讀合約，並主動告知潛在員工 Apple 的零費用政策。

研究也指出數項有待改進之處，例如供應商廠區內網路連線不佳，導致員工難以穩定使用培訓平台；以及生產線排程緊湊，使得安排生產線管理人員參與培訓的時間較為困難。



評估如何促進持續改善

我們的評估程序是識別與管理主要人權風險的重要環節，也是評估供應商成熟度以及盡職調查程序成效的重要工具。它同時提供我們與員工直接互動的機會，幫助我們了解來自各方利害關係人及盡職調查流程的資訊內容及背景脈絡。

我們根據 500 多項標準對供應商進行評估，確認其是否符合我們的要求，並找出需要改進之處。每一家接受評估的廠區會在三項評估類別（勞工權益與人權、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，決定供應商是屬於表現優異、中等還是欠佳類別。這些類別反映了在評估過程中發現問題的頻率與嚴重程度，並指出供應商在未來一年可能需要的支援或監督類型。

我們認為單就評估並不足以構成完善的盡職調查體系，而應該將其視為衡量供應商整體成熟度及其達成我們高標準（包括與主要人權風險相關的標準）能力的指標，幫助我們釐定工作優先順序，並提供衡量計畫、流程與介入措施是否產生成效的依據。例如，我們可以根據部分調查結果，判斷一年中有哪些供應商需要額外評估或參與（例如專項審核或訓練）；是否有某些重大趨勢，需要建立新程序或一系列要求；或某些能力培養計畫是否有效。

我們的供應商評估分數 (採用 100 分滿分制)



表現優異

- 成熟的管理系統與一致的執行成果
- 調查結果包括輕微零星的《準則》違規行為



表現中等

- 表示部分管理系統可能不夠完善或執行不夠一致
- 調查結果可能包括重大但零星的違規行為，以及/或多項輕微違規行為
- 可能需要額外審查、專項訓練和/或培養能力



表現欠佳

- 管理系統嚴重不足
- 核心違規行為涉及《準則》的多項類別
- 需要額外的審查、訓練和/或培養能力
- 無論是在評估期間或年度其他時間，任何被發現存在《準則》核心違規行為的供應商，都將自動歸入此類別。

2024 年《Apple 供應商行為準則》平均評估表現，依評估類別



勞工權益與人權



健康與安全



環境



處理核心違規

我們會審查供應商提供的紀錄和其他資料，這是我們評估和審查流程的重要環節，也是我們定期業務參與的一部分。

這些資料可能包括薪資記錄、工時記錄、合約，以及健康與安全檢查記錄。所有供應商提供的資料都會經過審核和驗證，以確保完整性和準確性。如果發現任何不一致之處，我們會與供應商合作，釐清問題的性質。任何蓄意資料造假的行為均視為核心違規，是《Apple 供應商行為準則》中最嚴重的違規行為。被發現有核心違規行為的供應商，將自動歸入表現欠佳類別，需要接受額外審查、培訓及/或能力培養措施。

在 2024 年發現的十起核心違規事件中，有九起是因不當回報工時資料導致的造假違規，另有一起是關於機器安全措施不符合標準的健康與安全違規。我們正在努力解決近期調查結果造假案件增加的問題。大多數的造假案例都與工時資料相關，供應商會虛報員工的實際工作時數，以試圖展現其符合我們的要求。

由於監控力度的加強，以及對違規行為施加非常嚴厲的後果（包括供應商可能進入觀察期，期間無法承接 Apple 的新專案或新業務，甚至面臨現有業務全面終止的風險），因此造假行為的再發生率極低，這表示這類事件通常是個別案例，而非反映出更廣泛的誠信問題。

若要進一步了解我們如何處理標準違規行為，請參閱第 41 頁。

為了解決此問題，我們已實施以下措施：

- 我們每週收集超過 140 萬名供應商員工的工時資料。
- 我們加強了對供應商的監督與合作，從大規模生產前的規劃階段到整個招募週期，對 50 多間供應商廠區的擴增產能進行監控。我們在 2024 年進行了 137 次專項審核，並對 74,000 名員工進行了訪談。
- 我們持續提升供應商的規劃能力，以因應勞動力需求增加，並協助他們與 Apple 進行更主動的溝通。

若要進一步了解供應商評估和降低尖峰生產期的風險，請參閱第 28 頁。

《Apple 供應商行為準則》年度評估表現



我們供應鏈中的審查



近年來的核心違規數量

	2020	2021	2022	2023	2024
環境	3	•	•	•	•
造假	1	9	1	4	9
未足齡勞工	•	•	•	•	•
抵債勞工	1	2	•	•	•
健康與安全	•	•	1	1	1



5.3 對權利人的補救措施

當發現違反標準的情況時，與供應商合作，為受影響的員工提供即時且有效的補救措施，是我們問責與補救流程的關鍵部分。作為 CAP 程序的一部分，或是為回應來自員工或第三方的投訴，我們會要求供應商向供應鏈中因供應商未遵守《準則》與《標準》而受到負面影響的任何人員提供補救措施。針對受影響權利人的補救措施可能包括正式道歉、金錢補償，以及改善工作或生活條件。

補救《準則》與《標準》違規行為

以下概述多年來我們針對《準則》與《標準》特定違規行為所完善的補救程序。無論違規行為是否有特定的補救流程，我們都要求供應商依照 UNGPs 向權利人提供補救措施：

- **支付招聘費用**

如果我們發現員工在其求職過程中向 Apple 的供應商或勞務仲介支付招聘費用，即使此類費用在供應商的營運國家和地區或員工的原籍國家和地區屬合法，我們也會要求供應商立即提交退款計畫供 Apple 核准。一經核准，供應商應直接向受影響員工全額償還求職期間支付的所有費用，且償還過程需由獨立第三方審查員確認是否及時全額退還。償還金額是根據與員工的訪談結果及與相關供應商勞務仲介交叉驗證所確定的費用範圍來決定。若費用範圍、金額或償還日期出現爭議，Apple 將直接與供應商聯絡，解決不一致的情況，並確保受影響的員工獲得應有償還。自 2008 年以來，我們的供應商已退還 3,450 萬美元招聘費用給超過 37,700 名員工。

- **工時和薪資**

如果發現供應商虛報了員工的工時或薪資，我們會要求供應商修正所有紀錄，以反映確實的工作時數、支付先前未計入的工時或加班時數，及/或提供受影響員工應得的休息天數。此外，供應商還需接受額外評估，確認已完成對受影響員工的補救措施，並已對其政策和管理系統實施變更，以防止日後的違規行為。

- **未足齡勞工**

如果發現供應商聘用未足齡勞工，我們會指派專項第三方審查員進行深入審查，並要求供應商立即將未足齡員工安全送返其原居地。另外，供應商還必須向未足齡員工及其監護人提供教育機會，並且負擔所有學費和教育費用，以及員工本應在供應商廠區賺取的薪資，直到其達到法定工作年齡為止。我們會進行後續追蹤，確認未足齡員工在學校和家中的整體健康狀況。在其達到法定工作年齡後，供應商也必須提供他們工作機會。

- **性騷擾**

供應商必須依據 ILO 公約與指引，為遭受身體或性侵害、性騷擾或一再霸凌的受害者提供必要的支援與協助。相關處置可能包括：通報警方介入並立即解僱違規員工（視情況而定）；加強對所有供應商員工的複習訓練課程，以提高意識並鼓勵通報；直接向受影響的員工提供補救措施（如調整工作站）及心理諮商與支持；以及對違規員工採取紀律處分。

2024 年補救措施實例

以下列舉去年提供的其他補救措施範例，這些措施源於供應商員工提出的指控或申訴，或是作為評估後所採取的改正行動之一。

- **生活條件**

由於員工反映宿舍內溫度過高，我們立即與供應商合作，安裝空調於所有住宿區域。

- **歧視**

一名求職者透過 Apple 的公開郵箱舉報在供應商廠區面試時遭遇年齡歧視。我們的團隊迅速與該人士進行電話訪談了解詳情，並與供應商展開調查。調查確認供應商違反了我們關於年齡歧視的標準。供應商隨即採取補救措施：更新勞工招聘管理程序、採取標準化面試流程，以及對管理團隊進行強化培訓，以防止違規事件再次發生。此外，供應商的領導團隊向該求職者直接道歉，說明改進計畫，並邀請其參加未來職位面試。

- **性騷擾**

一名女性員工舉報曾多次遭同事身體與語言騷擾。問題經調查屬實，該名同事被立即解僱。受害員工獲得支持，包括調整工作職位和提供心理諮商。

- **支付薪資**

在某家供應商廠區中，數十名工人反映未收到根據供應商政策所承諾的留任獎金。我們與供應商合作進行調查，並迅速補發欠付的獎金給所有受影響員工，同時要求供應商明確說明其獎金政策，避免類似情況再次發生。



iMac 組裝, 愛爾蘭



零組件製造, 印度



物流與維修, 美國



6. 補充資源

以下內容為補充資源，總結本報告中所討論的識別、減緩及補救主要人權風險的關鍵流程，以及我們如何要求供應商對我們的高標準負責。

1. 我們如何確保供應商善盡職責 →

2. 防止供應鏈中的強迫勞動 →

3. 以負責任的方式採購原物料 →

4. 我們如何保障評估流程 →



我們如何確保供應商善盡職責

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動力。因此，我們在供應鏈的每一步都以人為本，對自身和供應商秉持高標準。

涉及設計、製造、交付、支援及回收 Apple 產品的所有環節，都是我們全球供應鏈的一部分，其中包括 50 多個國家和地區的數千家企業，以及全球數百萬人。《Apple 供應商行為準則》與《Apple 供應商責任標準》的嚴格要求適用於所有供應商，無論其地理位置或為 Apple 從事何種工作。我們採取持續且全面的方式與供應商互動，甚至在與供應商簽定合約前就開始了。Apple 員工經常在供應商廠區現場工作，部分大型供應商甚至有員工全職駐場，這讓我們可進一步洞察和掌握供應商的營運和管理實務。

在產品生命週期每個階段都善盡職責

在產品生命週期的每個階段，我們都致力於秉持高標準，確保供應商善盡職責。我們的產品始於供應商負責任地採購物料，無論是來自開採礦物或回收再生資源。這些物料經過加工後，會成為個別的零組件。金屬機身、印刷電路板或表面玻璃等組件會送到產品組裝廠，組裝為成品，然後包裝並準備好運送給客戶。物流供應商則負責運輸，並將最終成品直接配送給客戶和零售商店。內容與支援服務 (例如 Apple One、AppleCare、Apple TV+ 和 Apple Fitness+) 也由供應商提供支援。一旦裝置達到使用壽命，就可以送回 Apple 進行回收。我們會與供應商合作拆解並回收內部的原物料，循環再利用。

我們及早參與

在授予供應商業務或開始生產前，我們會檢查是否存在任何潛在的人權、環境或其他違反供應商要求的行為。如果決定與供應商合作，我們會在工作開始前確認所有問題都已改正。2024 年，我們根據《標準》評估了全球 125 間新設立或擴建中的廠區。

我們在尖峰生產期監控並支援供應商

當供應商準備進入其季節性尖峰生產期時，我們會監控其招聘計畫、勞動人權政策與程序、員工培訓及申訴管道。為此，我們會進行現場參訪、專項審核，以及透過匿名調查收集員工意見回饋。2024 年，我們在 58 家供應商廠區進行了 200 多次現場參訪及 9,000 多次員工訪談，了解他們在擴增產能階段的情況。

我們傾聽供應鏈員工意見

我們每週都會檢查關鍵供應商廠區的員工意見，以識別新出現的勞動人權風險，並及時解決員工疑慮。我們透過社群媒體平台、供應商廠區內部的申訴管道、第三方熱線，以及我們對供應商員工的訪談和匿名問卷調查來收集員工意見。2024 年，我們在 50 多個重點供應商廠區進行每週監控，並與超過 130 萬名供應商員工直接互動。

我們會監測工時

我們將供應商員工每週工作時間限制在 60 小時 (包括必須為自願性的加班)，並確保每七天至少休息一天。雖然不常見，但如有任何例外導致違反本政策，則必須事先經過 Apple 管理階層授權。為了確認是否符合這些標準，我們要求供應商全年報告其員工一整年間的工時資料，部分供應商甚至必須每週報告一次。2024 年，我們平均每週收到來自 400 多個廠區超過 140 萬名員工的工時資料。

我們評估供應商的績效

我們每年依據超過 500 項標準 (涵蓋勞動人權、健康與安全、環境保護、管理實務和商業道德) 對供應商進行評估，以確認其遵循情況，並找出需要改進之處。這些評估是由國際認證的獨立第三方審核機構在全球進行，內容包括管理人員與員工訪談、大量文件審查，以及廠區逐步檢查。此外，部分供應商可能要接受

針對一或多個特定議題的補充審查，例如工時合規、招聘實務以及健康與安全等。這類審查通常是在發現特定風險因素、廠區營運近期變動或收到指控時進行。我們每年在供應商廠區進行的許多評估和訪查都是未事先通知的突擊性檢查，包括調查供應商員工或公眾直接反映的問題、Apple 自行識別的潛在風險，或是確認之前違規事項的改正情況。我們會對收到的指控立即展開調查，通常是在 24 至 48 小時內指派 Apple 專家到場調查。2024 年，我們針對我們的《準則》與《標準》要求進行了 893 次評估，其中包括 203 次突擊或無預警評估。

我們參與第三方產業評估

除了由第三方審查員對我們的生產線進行評估外，我們還要求許多供應商參加責任商業聯盟 (簡稱「RBA」) 的驗證評估計畫 (簡稱「VAP」) 這項業界廣泛使用的全廠區第三方評估。VAP 不僅評估 Apple 的生產線，更深入檢視廠區的整體營運是否符合國際公認的標準，即使在廠區內並非生產 Apple 產品的區域亦然。如同我們進行的任何評估，我們都要求供應商改正所有違規問題。2024 年，Apple 供應商廠區完成了 100 次 VAP 評估。

我們改正違規行為，並要求向受影響的員工採取補救措施

若發現違反我們標準的情況，我們會要求供應商立即執行計畫以改正問題，並加強其政策與程序以防止問題再次發生。在執行改正計畫的過程中，我們要求供應商每 30 天向 Apple 回報進度。我們也要求供應商向受這些受違規行為影響的員工提供補救措施。對於最嚴重的違規行為，我們會聯繫供應商的執行長，並立即將其置於觀察期，直到所有改正行動都已完成為止。這些行動可能導致供應商無法承接 Apple 的新專案或新業務，甚至現有業務全面終止。然而，將一家公司從供應鏈中除名是最後的手段，因為這樣並不會為勞工提供任何追索權，並且可能讓違規行為繼續發生。

我們提升意識並培養能力

為了從源頭預防問題發生，我們與供應商合作，支援他們持續成長和改進，協助他們達到我們不斷發展的高標準。透過線上和面對面的訓練，以及主題專家提供的客製化指導，我們協助供應商提升對於新要求、新風險以及我們已識別的差距的認知和能力。2024 年，100 多家供應商廠區獲得主題專家的客製化支援，評分也因此提高。

我們更深入供應鏈要求供應商善盡職責

我們的要求適用於整個供應鏈，不僅包括我們的直接供應商，還包括其子公司、關係企業，以及任何為 Apple 提供產品或服務，或提供用於 Apple 產品或可與 Apple 產品搭配使用之產品或服務的分包商及次階供應商。我們的供應商必須定期評估其供應商的營運狀況，以確認其符合我們的高標準以及任何適用的法律和法規。我們會定期評估並驗證供應商是否正在進行這些評估，然後審查他們的審查報告以抽查結果，確認他們已改正任何違規問題。如果我們收到關於供應鏈更深層級供應商的指控，我們會與直接供應商合作進行調查，並改正任何違反我們要求的行為。

Apple 供應鏈





防止供應鏈中的強迫勞動

Apple 絕不容忍強迫勞動。在我們的供應商營運的 50 多個國家和地區，我們與由獨立第三方組成的專家團隊合作，透過業界領先的程序，協助驗證不存在強迫勞動的情況。過去 15 年來，我們我們持續投入，建立一套策略性的方法，以預防供應鏈中的強迫勞動。這項工作從我們與供應商簽訂合約之前便已開始，著重於確保在整個僱用流程中，員工的權益能夠受到尊重。



制定高標準

我們在供應鏈中防止強迫勞動的做法，受 Apple 人權政策、《Apple 供應商行為準則》(簡稱「準則」) 以及《供應商責任標準》(簡稱「標準」) 等政策和標準所規範。

- **與國際人權框架接軌**

我們的要求與國際公認的人權框架相符，包括國際勞工組織、《聯合國工商企業與人權指導原則》及經濟合作暨發展組織與發展組織的相關框架。

- **普遍適用**

我們嚴格的要求適用於所有供應商，為全球的員工提供保障，無論其職位、地理位置或受僱方式如何。

- **超越法律要求**

我們的要求超越法律規定，包括嚴格禁止收取招聘費用，以及在我們無法進行充分盡職調查的地區禁止招聘勞工。

- **持續演進**

我們會定期重新審視對供應商的所有要求，同時不斷提高供應商為了與我們保持業務往來所必須符合的標準，並公開揭露最新資訊。



早期頻繁的互動

為了從根源解決強迫勞動的風險，我們的工作在員工進入供應鏈之前就已開始，並包括與勞工招募過程中的所有參與者進行直接且持續的互動。

- **深入了解我們的供應鏈**

我們首先利用資料來識別員工的招募方式和地點，包括追蹤高風險勞工流動通道，以及供應商在全球用於僱用員工的勞務仲介。自 2020 年以來，我們已追溯 2,800 多家勞務仲介與我們供應商的關聯。

- **開發工具提高盡職調查的成效**

Apple 與國際移民組織 (簡稱「IOM」) 合作開發負責任勞工招聘盡職調查工具組 (簡稱「招聘工具組」)，為供應商及其勞務仲介提供簡單易用的工具，協助他們管理及報告資料，從僱用過程一開始就降低強迫勞動風險。

- **直接與員工互動**

我們要求所有供應商員工接受有關其職場權益的培訓，跨國工作的外籍約聘員工則必須在其原籍國接受出發前培訓，抵達目的國後接受入職培訓，並定期接受複習訓練課程。自 2008 年以來，已有超過 3,000 萬人接受供應商所提供的職場權益訓練。2024 年，我們也直接與 130 多萬名供應商員工互動，了解他們的職場經驗，進行匿名問卷調查、保密訪談，並宣導申訴管道。

- **培訓供應商與勞務仲介**

直接與供應商及其勞務仲介 (許多是中小型企業) 互動，是我們工作中獨特且重要的環節。我們與 IOM 合作，透過客製化課程，為我們的直接供應商及其勞務仲介提供負責任招聘工具組的訓練。



確保供應商善盡職責

在實施全面的預防措施後，我們會進行由獨立第三方執行的評估 (包括突擊評估)，以確認供應商是否符合我們的標準。尋找強迫勞動的證據是每次供應商評估的一部分。若發現供應商違反我們的《準則》與《標準》，我們會迅速採取行動來改正問題，改善供應商的營運，並支援受影響的員工。

- **徹底的評估**

我們的評估涵蓋超過 500 項標準，包括大量的文件審查，以確認招聘和人事紀錄詳實且準確。除了針對高風險供應商的強迫勞動專項評估外，我們亦要求許多供應商參加如責任商業聯盟的驗證評估計畫 (簡稱「VAP」) 等全廠區評估。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改正行動計畫 (簡稱「CAP」)。自 2007 年以來，我們的評估涵蓋了約 93% 的直接製造支出。

- **全方位調查所有疑慮**

除全面評估供應商在遵守標準方面的表現外，我們也接受來自媒體、政府、公民社會團體、供應鏈內部人員及社會大眾的舉報。我們會調查收到的所有指控，通常在 24 至 48 小時內就會派遣 Apple 團隊進駐現場。

- **迅速採取行動和補救措施**

任何形式的強迫勞動都是對我們要求的核心違規行為。一旦發現核心違規情事，我們便會通知供應商的執行長，並立即將供應商列入觀察名單，進而等待 CAP 順利完成。觀察期可能包括 Apple 停止提供新計畫案與新業務，以及中止與 Apple 的現有業務合作。

- **今年採取的行動**

2024 年，在超過 893 次《Apple 供應商行為準則》評估的過程中，未發現任何供應鏈中存在強迫勞動的情況。目前為止，根據 Apple 的零費用政策，我們的供應商已直接向其 37,700 多名員工退還了 3,450 萬美元的招聘費用。



與專家合作並積極參與

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

- **國際勞工組織 (簡稱「ILO」)**

我們與 ILO 密切合作開展多項計畫案，包括關於促進員工權益和發聲的計畫案。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 (簡稱「IOM」)**

Apple 與 IOM 合作開展多項倡議計畫，包括招聘工具組的開發與培訓。

- **責任商業聯盟 (簡稱「RBA」)**

Apple 全年與 RBA 及其成員公司合作，開展涵蓋我們供應鏈工作的倡議計畫。我們以正式成員的身分擔任多個領導職務，包括董事會成員、責任勞動計畫的創始及前指導委員會成員，以及責任礦產倡議組織的指導委員會成員。

- **全球人權基金會 (簡稱「基金會」)**

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。

自 2007 年以來，我們一直針對所做的努力發布各項報告，以透明地分享我們的進展和面臨的挑戰。請造訪 www.supplychainreports.apple 閱讀下列資源並進一步了解：

- [《衝突礦產報告》](#)

- [《冶煉廠與精煉廠名單》](#)

- [《Apple 供應商名單》](#)



以負責任的方式採購原物料

Apple 致力於以負責任的方式採購所有用於 Apple 產品的物料 (不論是原生或再生物料)。

Apple 負責任採購工具箱

 創新原物料採購	 追蹤供應鏈並制訂嚴格要求	 使用風險準備評估等供應鏈工具以了解風險
 進行原生與回收材料的獨立第三方審核	 解決已發現的風險	 每年公布冶煉廠和精煉廠名單
 提高回收與再生成分	 支援當地社群	 與民間社會組織交流並支援當地人權和環保鬥士
 加強行業追溯機制以提高透明度	 制定並推動行業通用標準	 為供應鏈成員提供培訓以加強盡職調查



我們設定高標準

我們的要求和盡職調查做法符合國際標準，包括《聯合國企業與人權指導原則》、ILO《工作基本原則與權利宣言》，以及經濟合作暨發展組織 (簡稱「OECD」)《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》。

• 識別風險

我們要求供應商識別並評估各種風險，包括 Apple 產品所用物料的社會、環境及人權風險。為此，我們訓練供應商，並與其他機構合作開發和擴大工具的應用，來支援整個供應鏈的風險管理。

• 強化產業標準

除了制定自身嚴格的標準外，我們還支援制定涵蓋整個產業的標準。我們參與並領導多個產業協會和倡議團體，例如責任商業聯盟和責任礦產倡議組織 (簡稱「RMI」)。



我們追蹤並優先處理物料

我們的目標是有朝一日所有產品和包裝皆僅使用回收及再生物料。我們運用豐富的資料來了解供應鏈中使用的物料對環境、社會及供應鏈層面的影響，以及這些物料的來源，藉此推動我們的策略。

• 識別優先處理物料

我們針對常用的礦產元素與原物料進行分析，並依照 Apple 每次用量加權，確定了 15 種優先處理物料，這些物料在環境、社會及供應鏈標準上都具備最大的影響改善空間：鋁、鈷、銅、玻璃、黃金、鋰、紙紙、塑料、稀土元素、鋼、鈹、錫、鈦、鎢和鋅。這些物料佔我們 2024 年出貨產品總重量的 87%。

• 追蹤我們產品中使用的物料

我們將供應鏈追溯至冶煉廠和精煉廠層級，並在可用範圍內追溯至採礦層級。我們追蹤為供應商提供錫、鈹、鎢、黃金 (簡稱「3TG」)、鈷與鋰的冶煉廠與精煉廠。我們還會追蹤產品中的其他原物料，例如雲母、銅、石墨和鎳。對於生物生長材料，則追溯至農場或回收物料的收集點。

• 原生物料

雖然 Apple 並非直接從礦場採購原生物料，但我們的負責任礦產採購計畫涵蓋了適用於 Apple 供應鏈所有層級的要求。



我們確保供應商善盡職責

每年，我們都會發布供應鏈中經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠的名單。我們是第一家在 2016 年發布供應鏈中鈷精煉廠名單的電子公司，並從 2020 年開始發布鋰精煉廠名單。

• 第三方評估

供應商在使用或採購 Apple 產品的關鍵物料時，僅能來自已完成或已證明在負責任採購審查方面取得進展的冶煉廠、精煉廠與回收業者。我們也與第三方審查計畫密切合作，例如由 RMI 和倫敦金銀市場協會執行的計畫。

在 2024 年，我們供應鏈中經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠全數參與了第三方審查。如果冶煉廠或精煉廠無法或不願符合我們的標準，我們會透過供應商採取必要行動、終止適用的業務關係。自 2009 年以來，Apple 已指示將 203 家 3TG、17 家鈷以及 9 家鋰冶煉廠和精煉廠從供應鏈中除名²。

• 處理指控

我們嚴正看待與供應鏈相關的所有指控，也要求供應商秉持同樣的態度。我們要求供應商審查並處理所有涉及其物料供應鏈的舉報事件。我們也提供支援，協助供應商依照《經濟合作暨發展組織盡職調查指南》完成改正行動。



讓獨立組織得以發聲，為當地社區提供支援

我們支持業界平台 (如 RMI 的申訴機制) 和基層組織，協助採礦地及其周圍社區生活和工作的人們表達疑慮。同時，也與國際發展組織合作，為剛果民主共和國 (簡稱「DRC」) 採礦社區的礦工、青年及社區官員提供權益意識培訓。

• 職業教育

過去八年來，我們持續支援 Pact 的技職教育方案，為 DRC 的採礦社群提供指導、知識課程和職業培訓。

• 支援人權和環保鬥士

自 2017 年以來，我們與全球人權基金會 (Fund for Global Human Rights) 合作，支援在 DRC 工作的人權和環保鬥士。

• 創造穩定取用再生能源的機會

我們透過礦業責任貿易公私部門聯盟，支援「剛果電力」倡議計畫，將再生電力系統部署到公民社會團體與其他為非洲大湖區採礦社區提供社區服務的機構。

• 環境復育與社區投資

自 2017 年以來，我們與非營利組織 RESOLVE 合作，推動多項專案，致力於復育和還原受傳統採礦作業影響的生態系統。其中包括 Regeneration，這個計畫案著重於重新開採及處理舊礦山的廢料，藉此還原自然環境並支援復育和發展生物多樣性。



我們如何保障評估流程

我們採取一系列嚴格措施，確保評估流程徹底、專業，並以最高標準的誠信、透明度及敏感度進行，以維護供應商員工的福祉。

儘管評估由第三方獨立機構執行，Apple 員工也大量參與，經常陪同稽核員進行評估，以確保符合我們的流程要求，並防範干預評估的行為。



我們的評估在全球進行

《Apple 供應商行為準則》評估 (包括突擊評估) 在全球進行。自 2007 年以來，我們的評估共涵蓋了 Apple 約 93% 的直接製造支出。2024 年，我們在 50 多個國家和地區進行了獨立的第三方評估。

我們發布並每年更新《供應商名單》，其中涵蓋了用於我們全球產品的原物料、製造和組裝直接支出的至少 98%。

按照《準則》和《標準》的要求，供應商不得在 Apple 和第三方無法訪視並全面而獨立地評估供應商是否符合《準則》和《標準》的地區營運、直接或間接招聘勞工，或是直接或間接採購原物料、產品或服務。



我們確保健全的保障機制防止評估干擾

所有評估由經認可符合國際審查標準的獨立第三方審查機構在全球進行。許多為我們進行評估的機構也經認證符合責任商業聯盟標準。Apple 員工經常至評估現場，以驗證我們的協議是否得到遵守。

我們禁止評估過程受到任何形式的干擾，並要求評估程序中的訪談在保密的地點進行，且現場沒有主管人員或攝影機。Apple 與審查機構合作，由這些機構提供能說當地語言的在地審查員，因此供應商員工與審查員之間不存在語言障礙。

任何形式的報復都是對《準則》的核心違規行為；去年，我們進行了超過 37,000 次後續追蹤電訪，以確認參與訪談的供應商員工沒有因參與而遭到報復。

2024 年，審查員沒有回報任何來自供應商管理階層、地方官員或任何其他實體的干擾經歷。

我們提供匿名熱線，讓供應商員工在遭受報復或對其職場經驗有任何其他疑慮時，可隨時以任何語言直接聯繫 Apple。



我們會調查收到的報告

除全面評估供應商在遵守標準方面的表現外，我們也接受來自媒體、政府、公民社會團體及供應鏈內部人員的舉報。我們也鼓勵公眾透過我們的官方網站舉報疑慮。除回應供應商員工的意見回饋外，我們也會在收到任何指控後迅速展開調查，Apple 專家團隊通常會在 24 至 48 小時內到達現場。



我們不斷提高標準

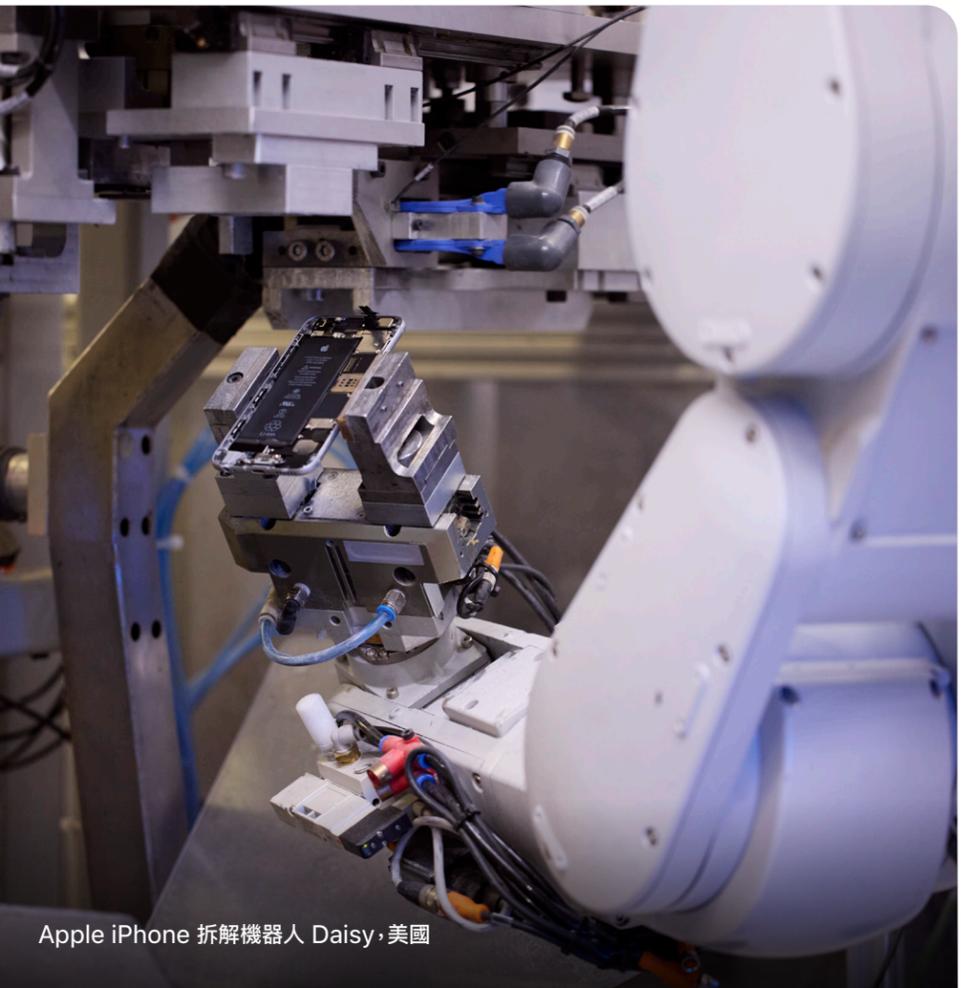
我們會定期重新審視對供應商的所有要求，同時不斷提高供應商為了與我們保持業務往來所必須符合的標準，並公開揭露最新資訊。



物流與維修, 美國



中國大陸太湖流域, Apple 清潔水項目的重點關注區域



Apple iPhone 拆解機器人 Daisy, 美國



iPhone 組裝, 中國大陸



物流, 捷克

追求進步，持續不懈。

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

持續進步，是 Apple 的 DNA。我們持續與供應商及各方利害關係人合作，堅守我們的高標準，並承諾尊重全球供應鏈中每個人的權益與尊嚴。

我們努力不懈，持續追求。

有關我們方案和進展的其他報告，請查看 apple.com/supplychain 和 apple.com/environment。



晶片製造, 美國



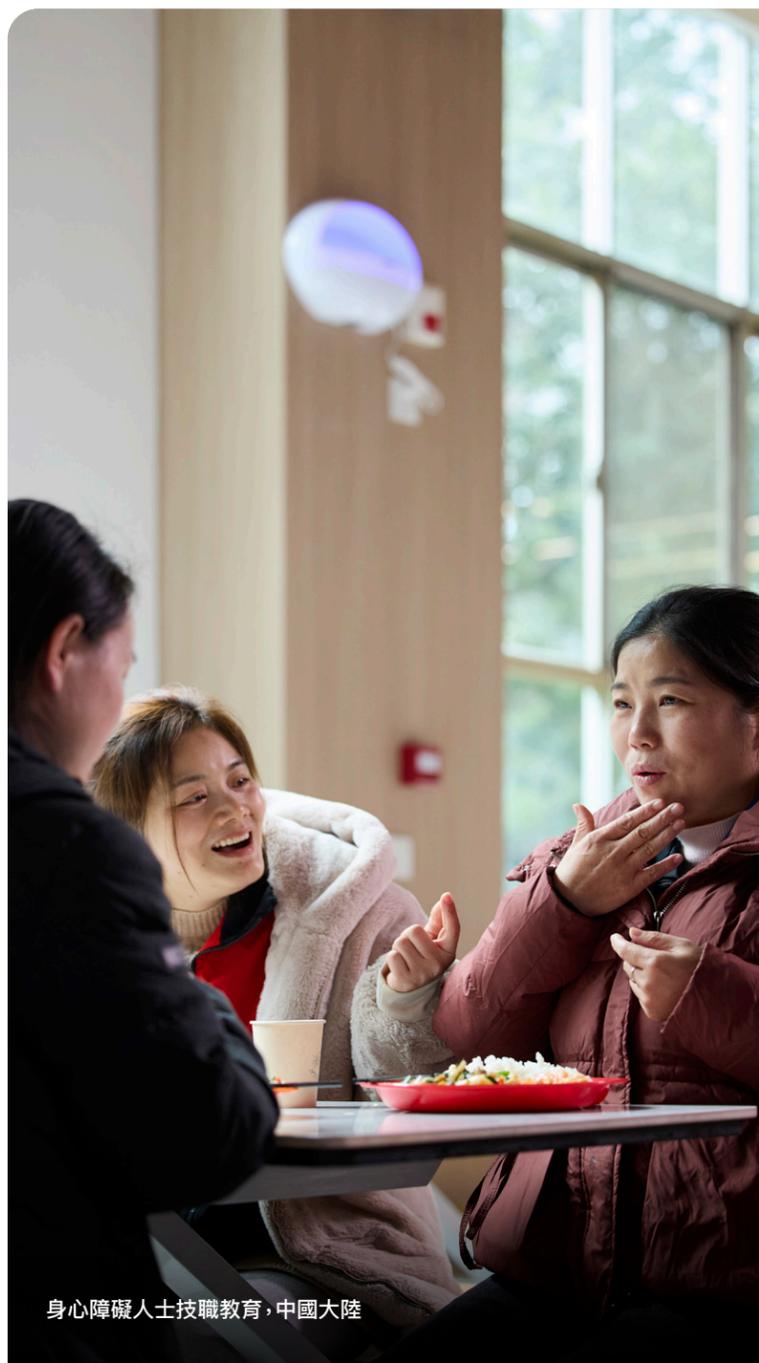
產品個人化, 美國



iPhone 組裝, 中國大陸



纖維材質包裝生產, 奧地利



身心障礙人士技職教育, 中國大陸



7. 附註

預測性陳述

本報告所涵蓋的資訊包含 1995 年《私人證券訴訟改革法》所界定之預測性陳述，包括目標、標的、承諾和策略，以及相關業務和利害關係人影響之陳述。這些陳述涉及風險與不確定性，實際結果可能與前瞻性陳述中所明示或暗示的未來結果有重大差異，包含未能如期或完全達成既定目標與承諾，或執行我們的策略。導致此類差異的因素眾多，包括政府法規或利害關係人期望的變化，以及我們在新產品、服務、技術和地理區域的擴展。預測性陳述可由下列字詞加以辨識：「未來」、「預期」、「相信」、「預估」、「期望」、「預計」、「計畫」、「預測」、「將」、「會」、「有可能」、「能夠」、「可能」等類似表達。我們向美國證券交易委員會 (簡稱「SEC」) 提交的檔案中，包含了更多有關風險、不確定性和其他可能影響公司業務和績效之潛在因素的資訊，這些資訊記錄於公司近期提交之 Form 10-K 和 Form 10-Q 定期報告及後續提交檔案中的「風險因素」和「管理層對財務狀況和營運結果的討論與分析」章節。我們不承擔更新任何陳述的義務，所有陳述僅於發表當日有效。

關於本報告的資訊

本報告並未涵蓋關於我們業務的所有資訊。本報告中對資訊的引用，不應解釋為此類資訊對 Apple 財務結果、或依照美國證券法、或任何其他法律或要求的重要性，包括可能即將實施的《歐盟企業永續報告指令》(簡稱「CSRD」)、《歐洲永續報告標準》(簡稱「ESRS」)、或《歐盟企業永續盡職調查指令》(簡稱「CSDDD」)。此外，本報告中使用的部分術語，如「價值鏈」、「影響」、「風險」、「目標」，可能與法律報告框架 (包括 CSRD 與 CSDDD) 所使用的術語有所不同。本報告中任何關於永續活動的引用，也不應被解釋為該活動已根據《歐盟永續分類法》(EU Taxonomy Regulation) 或其他法律分類框架進行分類。在《歐盟永續分類法》或其他法律分類框架下的分類，需遵循特定標準與要求，可能與本報告中的一般性引用有所不同。

報告年度

我們根據 Apple 的會計年度追蹤進度。除非特別註明為「曆年」，否則本報告中所提及的年度均指 Apple 的會計年度。Apple 的會計年度為每年截至 9 月最後一個星期六的 52 或 53 週期間。

¹ Apple 根據美國證券交易委員會 (簡稱「SEC」) 的要求，按曆年報告 3TG 冶煉廠與精煉廠的評估資訊。請前往我們的公開網站，查看年度《衝突礦產報告》。

² 自 2009 年以來，經指示從 Apple 供應鏈中移除的 3TG 冶煉廠和精煉廠總數為累計計數，冶煉廠和精煉廠僅在首次從 Apple 供應鏈中移除時計算一次。如果 3TG 冶煉廠和精煉廠符合 Apple 的《準則》和《負責任原物料採購標準》以及其他 3TG 礦產要求，則隨後仍可重新進入供應鏈。

³ Apple 根據獨立數據驗證的級別，以不同的精確度報告其產品中所含再生成分的相關數據。大部分 Apple 所含的再生成分數據均已獲得認證，因此已由獨立第三方驗證。在 2023 會計年度的 Apple 產品總出貨重量中，有不到 5% 的再生成分由供應商驗證，也就是由供應商報告成分並由 Apple 交叉核對；或由供應商報告，也就是由供應商根據生產和分配數字提供報告。在所有情況下，Apple 都是依據 ISO 14021 標準來界定再生成分。目前我們並未列入業界常用的再生成分，這可能會導致短報實際再生成分。產品中所含的再生原物料總量由產品原物料成分和總銷售量決定；因此，回收或再生成分的總百分比可能會隨每年銷售的產品數量與類型而波動。

⁴ 這些廠區已經過 UL Solutions 根據 UL 2799 零廢棄物填埋環境聲明驗證程序 (Environmental Claim Validation Procedure, ECVP) 進行第三方驗證。UL Solutions 要求至少 90% 的廢棄物轉化不透過廢棄物能源化的方式完成，方可獲得廢棄物零填埋驗證 (銀級：90% 至 94%、黃金級：95% 至 99% 及白金級：100%)。

⁵ 我們計畫在 2030 會計年度起達成碳中和的碳足跡目標。

⁶ Apple 承諾在 2025 曆年末前，所有 Apple 設計的電池都將以質量平衡分配的方式採用 100% 的再生鈷。

⁷ Apple 承諾在 2025 曆年末前，所有磁石皆採用 100% 再生稀土元素。

⁸ Apple 承諾在 2025 曆年末前，所有 Apple 設計的硬質和軟性印刷電路板都將採用 100% 再生錫焊料和金鍍層。

⁹ 在《準則》和《標準》中，核心違規是最嚴重等級的違規。若要進一步了解核心違規，請參閱第 41 頁。

¹⁰ 科學基礎減量目標倡議 (簡稱「SBTi」) 已驗證 Apple 的以下減排目標：在 2030 會計年度 (簡稱「FY2030」) 前，將相較於 2019 會計年度減少 61.7% 的排放量。這項經 SBTi 驗證的目標，源自我們在 2030 會計年度前相較於 2015 年減排 75% 的目標，但基準年份改為 2019 年。我們的 SBTi 目標排除了基準年份中不到 3% 的範疇 1 和範疇 2 排放量，包括滅火劑、冷媒洩漏、採購或房東提供的蒸汽和冷卻水，以及某些溫室氣體 (HFC、PFC、SF6 和 NF3)，因為這些排放量未達到 Apple 的相關性閾值。此外，我們的 SBTi 目標排除了以下範疇 3 類別，這些類別總計約佔我們基準年份範疇 3 排放量的 10%：由於資料有限而難以掌握的「資本貨物」，以及因排放量可忽略而被排除的「燃料和能源相關活動」和「營運產生的廢棄物」，因為這些排放量微不足道。

¹¹ 在涵蓋 2021 會計年度的 Apple 2022 年《環境進度報告》中，我們指出了 14 種優先處理原物料，佔出貨產品總重量的 90%。在 2022 會計年度，Apple 改善了其內部資料模型，導致出貨產品總重量增加，優先處理原物料的涵蓋範圍因而縮減為出貨產品總重量的 87%。在 2023 會計年度，Apple 將鈦金屬加入優先處理原物料列表中，所有這類原物料佔出貨產品總重量的 87%。

