



我們供應鏈中的 人員與環境

2024 年進度報告

「我們認為世界上最出色的
產品應該是對世界最有益
的產品。」

Tim Cook | 執行長

來自 Sabih Khan 的一封信

在 Apple，我們的團隊不斷創新，以創造最佳技術。而我們盡最大努力建立最佳供應鏈的重要一環，就是與世界各地的公司合作，並以人類和地球做為一切行事的核心標竿。

這項工作是以超過 15 年的專業知識為基礎，而且我們會與公司內外合作。我們攜手合作創新，以保護環境、減少排放量，並改善在每個階段對自然資源的管理。我們與領先的獨立專家合作，以堅守最高的勞工權益與人權標準，讓協助製造 Apple 產品的人員擁有安全健康的工作環境，確保這些人的權益和聲音受到重視。此外，我們更進一步創造機會並投資確保成功。

我們兩年前推出的供應商員工發展基金就是一個很好的例子。自那天起，Apple 團隊每天都在努力提升影響力。我們為整個供應鏈的人員建立更多方式，以讓他們學習寶貴的新技能、了解自身的權益，並為未來的工作做好準備。這包括超過 460 萬個有關職場權益、程式設計、機器人技術、領導力發展等領域的教育和培訓課程，自 2008 年首次推出教育方案以來，影響的總人數已超過 700 萬。

除了這項努力之外，我們也持續為整個供應鏈的工作人員建立更多管道，讓大家能回饋意見並形塑自身的工作環境。我們的團隊在 2023 年與超過 140 萬人合作，以了解其職場體驗。根據這些意見，我們與供應商合作，在員工溝通、廠區升級、餐食選項、通勤等方面做出了明顯的改進。但這並不是我們確保符合高標準的唯一方式。

《Apple 供應商行為準則》制定了領先的標準，對於從安全且受尊重的職場條件到嚴格的环境保護等所有事物都有所要求。我們不斷努力確保符合這些標準，確保供應商善盡職責，並快速全面地解決問題。這是我們不會妥協的領域，而且我們的團隊每天都勤奮努力，協助打造反映我們價值觀的供應鏈。

我們持續推動工作進展，為人類和地球打造更美好的未來。我們推出 Apple 2030 這項計畫，旨在十年內達成整體足跡碳中和的目標，而供應商用於製造產品的能源正是這項努力至關重要的一環。

今天，我們的供應商中有超過 320 家承諾轉用 100% 再生能源製造 Apple 產品。我們的供應商已節省了超過 760 億加侖的淡水，並減少了製造過程中 300 萬公噸的廢棄物。我們的目標是有朝一日只使用回收和再生原物料製造產品，並已取得進展，現在我們的產品中有 22% 都是由這些原物料所製成。我們持續要求供應商以負責任的方式採購產品中使用的所有原物料，無論是回收或其他原物料。

我們所取得的進展是 Apple 團隊與全球供應鏈合作夥伴團隊之間合作、付出和創新的成果。我們攜手合作，一同取得了非凡的進展，不過仍有許多地方需要努力，因此，我們決心進一步提高標準，為整個供應鏈的工作人員和環境推動改進措施。

— Sabih Khan



Sabih 負責領導 Apple 全球供應鏈，包括環境和供應鏈創新。

目錄

2023 年回顧

2023 年：數字會說話 →

Apple 供應商員工發展基金 →

保護我們共同擁有的地球 →

1

我們如何製造產品

- Apple 供應鏈
- Apple 價值理念
- 最高標準，處處適用
- 攜手合作

2

我們如何支援供應鏈中的人員

- 負責任勞工招聘
- 員工發聲和職場權益培訓
- 支援合理的工資和工時
- 健康與安全
- 教育與發展
- 支援社群

3

我們如何與供應商合作

- 負責任採購
- 供應商評估
- 能力培養
- 供應商的責任

4

我們如何實現循環供應鏈

- 致力於回收和再生原物料的創新
- 負責任原物料採購
- 透過合作應對挑戰

5

我們如何透過共同行動創造變革

- 分享工具和資源以推動進展
- 合作夥伴關係

6

其他資源

- 報告與文件
- 我們如何防止供應鏈中的強迫勞動
- 了解評估結果
- 附註

2023

年回顧



從左上角順時針方向：
Apple Watch 組裝，越南；HomePod 組裝，越南；
iMac 組裝，愛爾蘭；Mac Pro 組裝，美國；iPhone
組裝，中國大陸

2023 年：數字會說話



勞工權益與人權

2,800 多萬名

供應商員工自 2008 年以來接受了職場權益培訓，在 2023 年培訓的人數就超過 200 萬名

140 多萬名

供應商員工在 2023 年分享了職場體驗，包括超過 516,000 人接受問卷調查，超過 65,000 人接受供應商評估訪談，以及超過 830,000 人參加申訴管道宣導活動

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

110 多萬名

供應商員工接受 Apple 負責任勞工招聘盡職調查工具組培訓

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

90 多個

人權和環保鬥士與組織受到 Apple 支援，惠及世界各地數百萬人

0 次

2023 年供應鏈中任何人員被迫工作的申訴



環境

320 多家

供應商至今承諾轉用 100% 再生能源生產 Apple 產品，相當於超過 16 吉瓦的再生能源投入 Apple 供應鏈運作

22%

於 2023 年出貨的產品總重量是由回收及再生原物料組成¹

760 多億

加侖的淡水自 2013 年以來由供應商透過我們的清潔水項目而獲得節約，參與者在 2023 年就節省了超過 120 億加侖，並達到 42% 的再利用率²

185 多家

家供應商廠區獲得 UL Solutions 零廢棄物認證，並且在 13 個國家和地區共有超過 350 家供應商廠區參與我們的零廢棄物方案³



健康、安全與教育

450 多萬名

供應商員工自 2017 年以來參加了我們的健康與保健教育方案

700 多萬名

供應商員工自 2008 年以來參加了技術培訓、專業發展和自我提升課程

25,000 多人

已參加 Apple 自動化技術人員培訓方案，在 2023 年就有 17,000 人參加

45,000 多人

自 2017 年以來參加 Apple Swift 程式設計課程；供應商員工在 2023 年就開發了五款 app 並推出到 App Store



供應商表現

893 次

著重在《Apple 供應商行為準則》(簡稱為《準則》) 的獨立第三方評估，在 2023 年報告期間就進行了 251 次冶煉廠、精煉廠和原物料製造商評估⁴

50 多個

國家和地區進行評估

100%

電池中關鍵原物料鈷和鋰的冶煉廠和精煉廠在 2023 年透過第三方審查進行評估，其中鈷連續八年 100% 參與，鋰則為連續四年參與

100%

錫、鉍、鎢和金 (3TG) 冶煉廠與精煉廠連續九年參與第三方評估

11%

潛在供應商自 2020 年以來因能力評估結果不符合我們的《準則》而未能進入供應鏈

25 個

製造供應商廠區，以及 231 家冶煉廠、精煉廠和原物料製造商，自 2009 年以來因未能符合我們的標準，而從供應鏈中除名



Apple 供應商員工發展基金

在 Apple，我們的一切作為及每項決策，皆以人為本。我們的首要之務是提供安全與健康的職場，確保人人皆能受到尊重、享有尊嚴。這意味著確保供應商員工了解自身權益，以及如何在未受尊重時發聲，並提供機會加速個人和專業成長。

教育是實現平等的一股強大力量，也是一項 Apple 價值理念，我們也將對教育的承諾擴及至整個供應鏈。我們為供應商員工提供學習與發展機會，提高他們對職場權益的意識、傳達他們的心聲，並培養當前與未來工作所需的技能。

我們在 2022 年宣布了一項 5,000 萬美元的供應商員工發展基金 (SEDF)，展開長達 15 年的勞工權益與人權、教育以及技能培養方案，以培育供應鏈和周邊社區人才。SEDF 包括與頂尖職場權益倡議者、大學和非營利組織的全新與擴大合作夥伴關係，以支持和教育世界各地的供應商員工。在我們不斷努力實現以人為本的過程中，我們持續擴大 SEDF 的影響力，並將其方案和工具提供給更多國家和地區的更多員工。

如須進一步了解我們在 SEDF 方案中的進展，請參閱本報告的下列各節：「負責任勞工招聘」(第 20 頁)、「員工發聲和職場權益培訓」(第 22 頁)、「健康與安全」(第 25 頁)，以及「教育與發展」(第 28 頁)。

5,000 萬美元

Apple 承諾用於擴大各項方案，旨在為我們供應鏈中的人員改善職場體驗並提供教育機會

460 多萬個

SEDF 教育和培訓課程已推出



保護我們共同擁有的地球

環境權，就是人權。在 Apple，我們急迫採取行動以保護地球的資源，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 50% 以上，即使拓展營運也一樣。

我們也持續增加回收和再生原材料的利用，這些原材料與其主要替代品相比，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和再生原材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，我們也希望全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。

在 2023 年，我們的製造供應鏈占我們總碳足跡的 59%，占我們用水量的 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。去年，我們更新了《Apple 供應商行為準則》，要求供應商在製造 Apple 產品時轉用再生能源。目前已有超過 320 家全球供應商 (佔我們直接製造支出的 95% 以上) 承諾，在十年內將使用 100% 可再生電力來生產所有 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，並讓我們設計和製造對人類與地球都更加友善的新一代裝置。

我們在 2023 年加速朝向使用 100% 回收和再生原物料製造產品的目標邁進，並宣布計劃在 2025 年前，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 設計的印刷電路板都將採用 100% 再生錫焊料和鍍金⁸。

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 (Material Recovery Lab, MRL) 的所在地，該實驗室旨在開發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表現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 (Underwriters Laboratories)，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。至今已超過 185 個供應商廠區獲得 UL 零廢棄物認證，包括主要 Apple 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 (Underwriters Laboratories)，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 185 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。

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。它也支援循環供應鏈，可將潛在有害物質的再循環降至最低，以及提高回收和原物料再生率，藉此延長產品的使用壽命。

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。除了這份供應鏈環境方案的簡短摘要外，您還可以在我們的 [2024 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。



Apple 種族平等與正義 Initiative Impact Accelerator

低收入和歷來處於邊緣地位的社群經常首當其衝受氣候變化影響。透過 Impact Accelerator，我們持續制定策略並投資再生能源、除碳、回收創新技術和更睿智的化學理念等環境領域，為有色人種社群擴大機會。

Apple Impact Accelerator 是我們《種族平等與正義倡議計畫》(Racial Equity and Justice Initiative, REJI) 的一部分，這是一項為期三個月的方案，旨在讓參與計畫且與我們共同致力於環境保護的黑人、西班牙/拉丁裔及原住民企業能加速推動相關進程。透過提供量身打造的培訓以及與 Apple 專家聯繫，Impact Accelerator 支援企業發揮潛力推動供應鏈創新並取得正面成果，以共同支援嚴重受到環境問題影響的社群。

完成後，校友可持續獲得專業支援，包括與 Apple 專家聯繫，以及透過 Apple 的供應商成功社群受邀參加網路活動。校友公司也可能在未來有與 Apple 合作的商機。



供應商水力發電廠，奧地利



我們如何製造產品

Apple 供應鏈 →

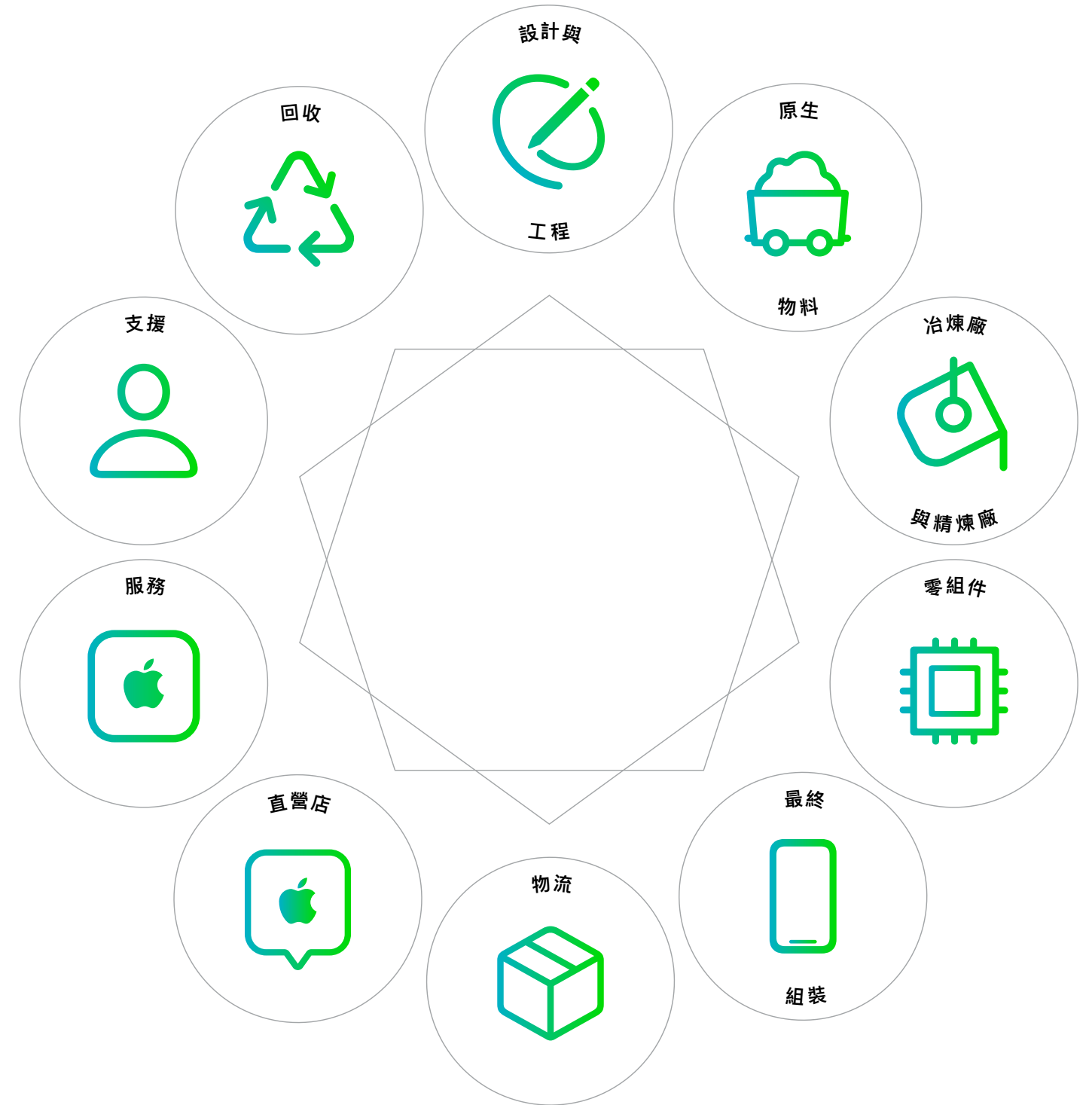
Apple 價值理念 →

最高標準, 處處適用 →

攜手合作 →



Apple 供應鏈



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，在我們供應鏈的每個階段，從設計和製造到交付和回收產品，皆以人為本。

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，全世界有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。

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，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、服務和零售營運的公司。

隨著 Apple 的業務持續成長並擴大到新的領域，我們對人類和地球的責任也同樣如此。最近幾年，我們擴大接觸供應商以支援新的業務領域，包括在內容服務 (例如 Apple TV+ 和 Apple Fitness+) 上與我們合作的供應商。

Apple 價值理念

Apple 超過 150,000 位員工均致力於創造出世上最頂尖的產品，讓這世界更加美好。

我們的價值觀，引領我們的方向。這意味著我們的一切作為，皆以人為本，也就是說我們會以無障礙技術協助人們成就更多、成為平等與機會的力量、創造包容性與多元的工作環境，並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區。

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。我們要求自己與供應商堅守相同最高標準的勞工權益與人權、健康與安全、環境保護、道德以及管理系統，而且這些高標準適用於供應商營運的每個角落。

藉由在業務所及之處堅守我們的價值觀，並與他人分享工具和所學經驗來共襄盛舉，我們就能加速在各行各業和全世界取得進展。



無障礙



教育



環境



包容與多元



隱私



種族平等與正義



供應鏈創新

最高標準，處處適用

我們持續致力於在供應鏈中關懷人類與地球，這一切都始於制定並堅守最高標準的勞工權益與人權、健康與安全、環境、管理系統以及道德。我們在全球採用一致的標準，無論員工居住或工作地點或是從事工作為何。

我們與 Apple 專家密切合作，每年嚴格評估及更新我們的要求，以反映新興的風險、法律要求及業界最佳實務。我們也與供應商員工、民間社會組織、學術專家和方案合作夥伴合作，確保我們的要求反映供應鏈員工的需求，以及最新且完善的國際勞工權益與人權、健康與安全以及環境標準。

我們定期向 Apple 員工、供應鏈中的人員和業務合作夥伴傳達我們的政策和要求，讓與我們合作的所有人都知道我們的期望以及對此的重視程度。

Apple 人權政策

Apple 的人權政策概述了我們如何對待所有人，包括顧客、員工、供應商，以及供應鏈每一層的員工。我們的人權政策以《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGP) 為依據，確立了我們在業務營運和供應鏈中尊重國際公認人權的承諾和做法。

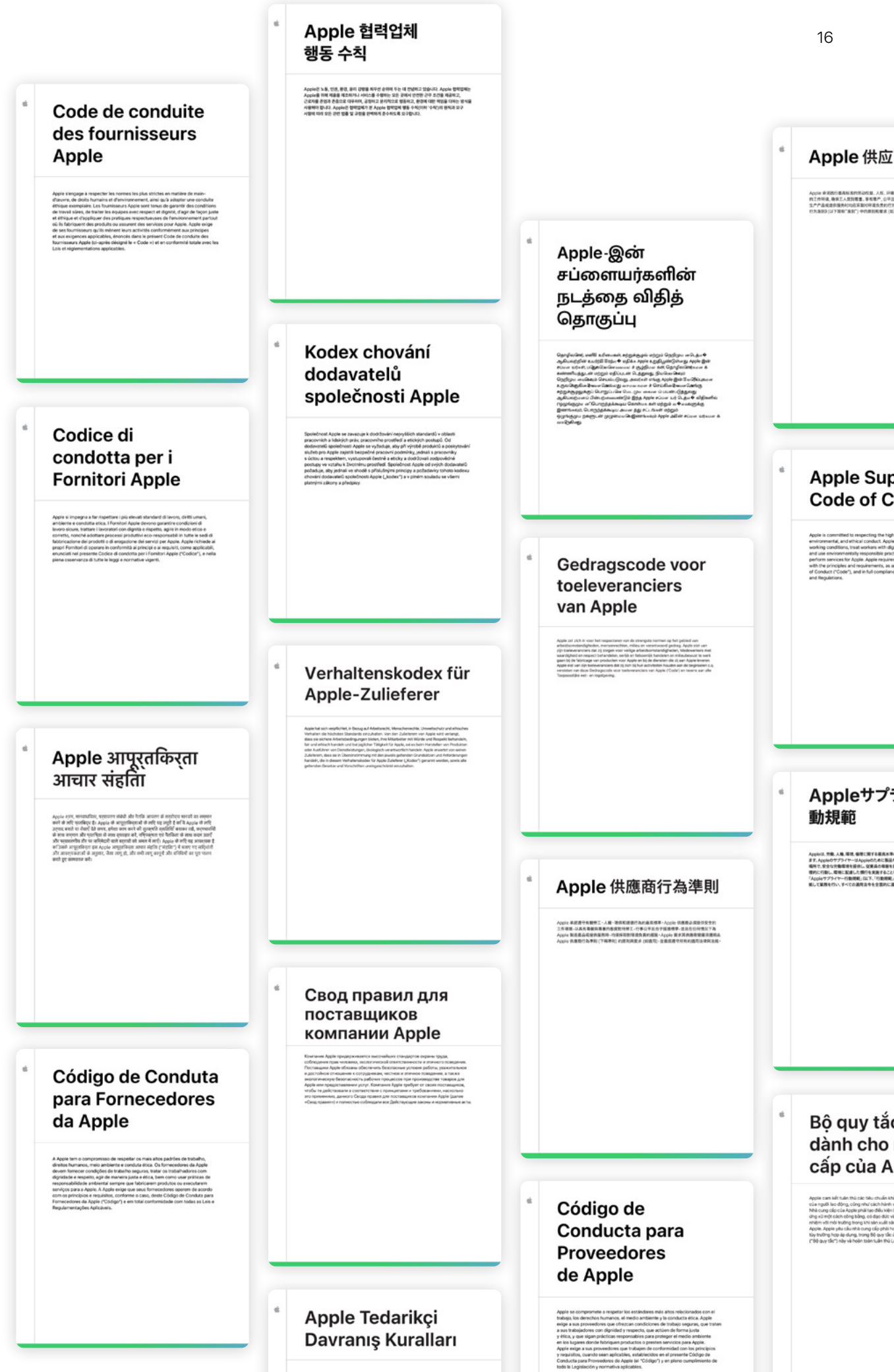
如須進一步了解，請參閱我們的 [聯合國工商企業與人權指導原則：2024 年 Apple 供應鏈追蹤](#)。

Apple 供應商行為準則和供應商責任標準

《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》) 概述了我們對供應商的嚴格要求。自 2005 年首次發表以來，我們以 18 種語言在網站上發布《準則》和《標準》，並透過供應商交流平台 SupplierCare 傳達給我們的供應商。

這些《準則》和《標準》共同概述了 Apple 對供應商在落實勞工權益與人權、健康與安全、環境、道德以及管理系統等方面的要求，包括反歧視與虐待、防範強迫勞動和未足齡勞工、工時管理、薪資、福利、合約、遵守有關結社自由與勞資談判的所有法律，以及負責任原物料採購。

無論供應商在何處營運，或為 Apple 提供何種類型的產品、服務或勞動力，所有供應商都必須遵守我們的政策和適用法律，並在自己的供應鏈中落實。





教育方案，印度

攜手合作

若要對世界各地的人們、環境和社區產生有意義的影響，需要與他人合作，設計、拓展及分享永續解決方案，以應對一些最複雜的挑戰。我們的目標是成為池塘中的漣漪，帶動更廣泛的變革，這意味著我們所取得的進展不應止步於自己的供應鏈。

我們深感自豪能與世界各地的行業協會、民間社會組織及多方利害關係人倡議團體合作，以推廣最佳實務，傾聽和學習他人的觀點與經驗，拓展創新的解決方案，幫助每個人都能以更快的步調取得持久的進展。

如須進一步了解我們的合作夥伴關係，請參閱第 53 頁。

我們如何支援供應鏈中的人員

負責任勞工招聘 →

員工發聲和職場權益培訓 →

支援合理的工資和工時 →

健康與安全 →

教育與發展 →

支援社群 →



Apple Watch 組裝, 越南

我們如何支援供 應鏈中的人員

我們供應鏈中的工作因為有世界各地數百萬名優秀敬業的人才參與，才得以實現。

早在開始製造產品之前，我們對供應鏈中人員的支援工作便已開始。我們持續與供應商及其員工直接合作，讓員工在工作時感到安全、了解自身權益及如何在未受尊重時發聲，並有機會學習和成長。透過仔細傾聽供應鏈員工的意見，並在決策過程中落實以人為本，我們就能夠持續尋求新的機會（不論大小），從而改善職場體驗。



從左上角順時針方向：
回收，美國；零組件製造，瑞士；iPad 組裝，越南；回收，新加坡

負責任勞工招聘

早在選擇供應商之前，我們便致力於為供應鏈中的人員創造安全、健康且充滿尊重的職場。

《Apple 供應商行為準則》(簡稱《準則》)、《Apple 供應商責任標準》(簡稱《標準》) 及其所提供的保障對所有員工一視同仁，不會因員工的工作內容、工作地點或受僱方式而有差別待遇。我們要求供應商的勞工招聘過程必須免費且公平，如果我們有理由相信發生任何不道德的招聘實務，我們會採取行動。

追蹤供應鏈中的勞工招聘

負責任勞工招聘策略的基礎在於了解我們的供應鏈，這不僅適用於我們的供應商，也適用於供應商用來招聘人員的第三方勞務仲介。我們在建立新標準、工具和實務以評定供應商的勞務仲介方面一直是領導者，並持續加強和擴大我們的追蹤工作。自 2019 年以來，我們已追蹤超過 2,100 家勞務仲介，支援 40 個國家和地區超過 1,400 個供應商廠區。

工具建立與能力培養

要維持充滿尊重且富支援性的職場環境，招聘流程中的所有人，在保護勞工權益與人權這方面皆必須深入了解且善盡職責。

Apple 與聯合國 (UN) 機構國際移民組織 (IOM) 合作開發的負責任勞工招聘盡職調查工具組 (簡稱「招聘工具組」)，著重於促進安全、人道且有序的移民，為供應商及其勞務仲介提供易於使用的工具，協助他們執行所需的盡職調查和記錄保存，以做到公平且符合道德的員工招聘，從僱用過程一開始就降低強迫勞動風險。

我們每年都會針對專為個別供應商及其勞務仲介特定需求量身打造的招聘工具組，提供培訓課程。2023 年，我們在 16 個國家和地區提供了六種語言的招聘工具組培訓課程，惠及全球各大公司超過 110 萬名供應商員工。這項努力有助於確保在員工招聘過程中，遵守我們對負責任勞工招聘的所有要求。

我們為領先的負責任勞工招聘方案，以及透過使用招聘工具組在自身供應鏈中所取得的進展感到自豪。我們想分享經過多年發展的最佳實務，以協助所有人更快取得進展，包括電子製造業以外的公司。這包括與領先的全球組織合作，將我們的招聘工具組擴展到國際上。

去年，我們協助 IOM 將其工具組擴展到世界各地的其他產業和利益相關團體。這包括沙烏地阿拉伯和加拿大的試行計畫，為雇主或政府機構提供有關如何使用 IOM 工具組的培訓。

招聘免收費

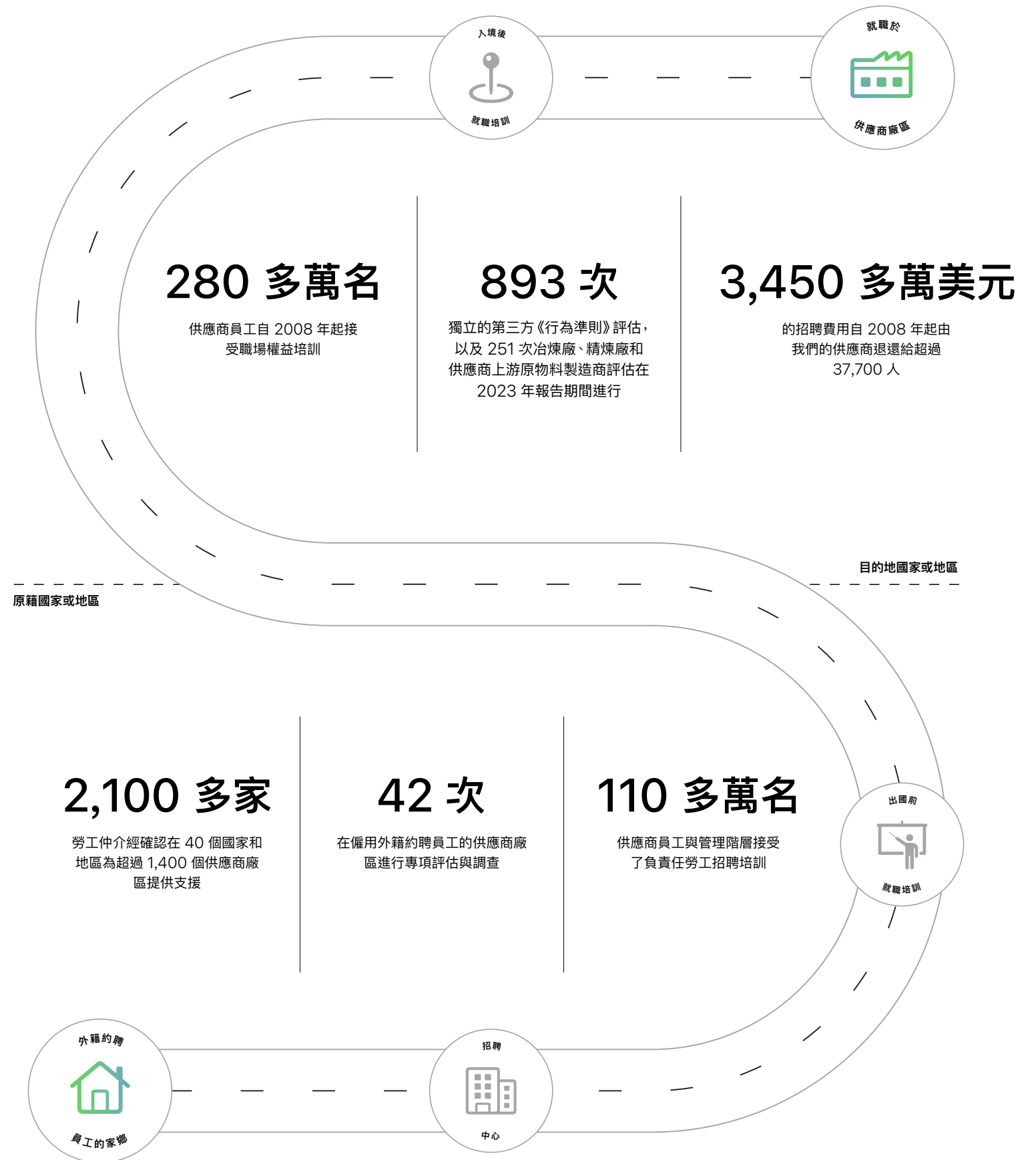
我們相信，任何人都不應該為獲得工作機會而支付費用。我們制定政策禁止供應商及其勞務仲介向員工收取任何與招聘或僱用相關的費用，並在這方面一直居於領先地位，即使這些費用符合該供應商營運所在國家或地區或該員工祖國的法定規範亦然。

如果我們發現有任何員工在僱用過程的任何時間向 Apple 供應商或勞務仲介支付招聘費用，我們會要求供應商立即償還。之後我們將透過獨立的第三方審查員確認退款狀況是否完整且及時。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。2023 年，有 263,870 美元招聘費用退還給 53 名員工。

在整個招聘過程中支援外籍 約聘員工

外籍約聘員工是指離鄉背井在海外工作的人。這些人雖然在我們的供應鏈中僅佔總人數大約百分之一，但在獲取工作的過程中被收取費用的風險更高，這是我們所不容許的。

我們致力於確保供應鏈中的招聘過程免費且公平，而且在外籍約聘員工抵達供應商廠區之前就已開始。這包括提高對負責任招聘實務和職場權益的意識、監督和評估直接供應商和第三方勞務仲介，以及在發現問題時要求供應商負起責任。



員工發聲和職場權益培訓

員工應該享有尊嚴，並了解自身的權益。他們必須能夠在這些權益未受尊重時發聲，並了解如果發聲，我們會傾聽並採取行動。我們致力於傳達供應鏈每一層員工的心聲，並應用所學經驗來支援供應商加強營運，盡可能為員工提供最佳體驗。

為供應商員工提供有關自身權益的培訓

尊重和保護員工權益從意識和培訓開始。當員工接受有關自身權益的培訓時，員工滿意度會提升，職場問題也能更早發現並更快獲得解決。

我們的《準則》和《標準》要求供應商為員工提供職場權益的相關培訓。此培訓通常在新員工入職期間進行，內容涵蓋國際勞工標準；當地勞動法規；環境、健康與安全 (EHS) 標準；以及《準則》與《標準》要求的保護。

我們投資開發新工具和技術，以協助供應商更有效地培訓員工了解其權益。這包括與教育技術平台合作，透過供應商員工的行動裝置向供應商員工提供數位權益意識培訓。這些平台提供即時意見回饋，可用來解決潛在問題和需要進一步加強的知識領域。我們會視需要調整內容，以確保培訓能持續提高員工對行使職場權益的了解和信心。

自 2008 年以來，已有超過 2,800 萬名供應商員工接受職場權益培訓。單就 2023 年來說，我們的供應商就在 12 個國家和地區的 200 多個廠區，以 27 種語言為逾 200 萬名員工提供職場權益培訓。

傾聽供應商員工的意見

有效的供應商員工意見回饋以及持續的員工和管理階層溝通，對於尊重員工權益和維護安全與健康的職場至關重要。我們致力於傾聽和傳達供應鏈員工的心聲，並採取行動來回應員工回饋的意見。

我們透過公開提供的意見回饋管道以及我們在供應商評估期間進行的匿名問卷調查和深入訪談，向供應商員工了解他們的職場體驗。這些開放的溝通管道有助於我們主動找出潛在問題和改善職場的機會。



供應商員工訪談

每年，我們都會與獨立的第三方審查機構合作進行供應商評估，在現場沒有主管人員或攝影機的情況下，以員工的母語訪談數萬名供應商員工，以判斷他們的工作體驗是否符合我們在評估過程中的觀察。訪談的參加完全自願，而且他們的回應都受到保密。2023 年，我們在供應商評估期間訪談了超過 65,000 名員工。

如須進一步了解供應商評估，請參閱第 38 頁。

所有受訪者都會收到聯絡資訊，以便在之後有任何疑慮時與我們聯絡，而且願意接受訪談的人員將會收到後續的電話聯繫，確認他們沒有因參與訪談而遭到報復。去年，這類後續電話聯繫總計超過 35,000 通。

問卷調查

我們也使用匿名問卷調查來了解供應商員工的職場滿意度。2023 年，我們對巴西、加拿大、中國大陸、哥倫比亞、印度、印尼、義大利、日本、馬來西亞、墨西哥、尼加拉瓜、菲律賓、波蘭、葡萄牙、新加坡、南韓、西班牙、台灣、泰國、英國、美國和越南 300 多個供應商廠區的 516,000 多名員工進行了匿名的職場體驗問卷調查，比 2022 年進行問卷調查的人數增加了超過 12%。

利用問卷調查的回應，我們與供應商合作制定計畫來解決員工需求和疑慮。2023 年，我們採取了 7,100 多項行動，包括擴增通勤選項、改善伙食供應，以及提升職場其他服務的速度和效率。

申訴熱線

除了要求供應商為員工提供申訴管道，並協助提升這些管道的效率和成效外，員工也可以直接聯絡 Apple，並以任何語言提出對供應鏈中潛在問題的疑慮。

我們在 2023 年繼續進行宣導活動以推廣申訴熱線，透過傳單、海報和影片訊息等方式觸及 35 個主要供應商廠區超過 830,000 名供應商員工。去年，我們接到超過 30 通供應商員工來電，申訴的問題包括對生活條件感到不滿意，以及勞務仲介延遲支付簽約獎金等。這些問題已得到供應商管理階層快速應對和解決。

員工發言儀表板

我們在 2023 年推出了集中式員工發聲平台，以收集、監控和分析來自內部和外部管道的員工看法。這讓 Apple 團隊能夠更清楚了解供應鏈職場體驗，以便更有效地發現意見回饋的趨勢，並在潛在問題惡化之前就發現並應對這些問題。員工發聲平台也有助於做出更明智的決策來實施能力培養方案，以及向可能因供應商違反《準則》而受到影響的員工提供補救措施。

2023 年，我們透過員工發聲平台發現並成功處理了超過 400 個改進機會，主題包括員工宿舍的維護、用餐體驗、員工溝通，以及收到的款項與獎金不一致。

促進員工與管理階層的溝通

我們與供應商合作改善員工與管理階層的溝通，特別是針對仍在發展基礎設施的較小或較新供應商廠區。我們與國際勞工組織 (ILO) 授權的服務供應商 Sustaining Competitive and Responsible Enterprises (SCORE) 學院持續合作，讓供應商員工直接參與決策，並促進員工與其主管之間加強對話和解決問題。

Score 學院於 2021 年在中國大陸的供應商廠區推出，旨在讓供應商管理階層與員工及其公認代表合作解決各項職場議題，包括健康與安全、生產力以及騷擾防治等相關議題。

140 多萬名

供應商員工分享了職場體驗，包括超過 516,000 人接受問卷調查，超過 65,000 人接受供應商評估訪談，以及超過 830,000 人參加申訴管道宣導活動



員工發聲平台實際案例

去年，員工發聲平台湧入了大量有關某個廠區的社群媒體貼文，該廠區由於生產排程變動而要求員工休無薪假。員工也透過我們的第三方申訴熱線回報此問題。

我們針對員工疑慮迅速展開調查，並確認之所以違反標準是由於對休假政策要求的誤解所致。供應商立即改正問題，以確保不會影響員工的下個月薪資。供應商也必須審查、更新其政策並重新培訓管理階層，以確保符合法律和 Apple 要求。我們進行了現場調查和員工訪談，確認問題已獲得解決、已向受影響的員工提供補救措施，並已採取必要措施來防止違規行為再次發生。

支援合理的工資和工時

休息與休閒時間，對於身心健康和福祉至關重要。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)，並要求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。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。

這些要求是我們供應商評估的重點，包括對員工記錄、薪資資訊、合約和工時資料進行大詳盡的審查。我們也要求供應商報告員工全年工時的資料，並以供應商每週報告一次為優先。2023 年，我們收到超過 380 個供應商廠區平均 140 萬人的每週工時資料，提出報告的供應商在 2023 年超過 96% 的每週工作時間維持符合我們的標準。

如須進一步了解供應商評估，請參閱 [第 38 頁](#)。

維生工資

「維生工資」是我們及許多其他產業的重要主題。我們在 2023 年進行了一項研究，除了強制規定所有薪資都必須符合當地法律規定並按時支付的《準則》要求外，更深入了解供應鏈中的薪資。了解薪資分配是我們致力於維護員工享有尊嚴並受到尊重權益的重要一環。我們正與 Apple 團隊以及外部合作夥伴 (包括責任商業聯盟 (RBA)、ILO 和 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。我們將使用這些資料來協助全球對話，對定義和計算方法達成普遍共識，同時找出我們需要開發的工具、資源和支援，以便供應商對世界各地的員工產生最大影響。



零組件製造，日本



零組件製造, 德國

健康與安全

在我們的供應鏈中，人員的健康與安全始終為優先考量。我們的《準則》和《標準》對於化學品的安全處理、消防、室內空氣品質、應急準備、健康與安全許可證明、生活與工作條件，以及突發事故管理都有詳盡的要求。

我們會定期審查這些要求，並向供應商傳達這些要求，以及其他政策和標準中的規定，例如 [Apple 受管制物質規範 \(RSS\)](#)，其中概述了我們在產品、包裝和製程中使用特定化學品的要求和限制。

當我們評估潛在供應商以及開發新產品、製造技術和生產流程時，我們會視需要審查並更新健康與安全標準。2023 年，我們提出了一項新要求，要求供應商建立系統來管理用於設計和製造 Apple 產品的機器所具有的安全風險。我們也針對員工宿舍和用餐條件修訂了標準，加入了更多要求，以更好地管理員工居住空間的健康、安全和衛生。

建立重視安全的文化

一個重視健康與安全的職場文化，需要所有人了解能夠確保其安全的必要措施。因此，我們為供應商提供工具和資源，支援他們建立和維護將健康與安全放在首位的日常文化。

2023 年，我們推出了新的安全文化成熟度檢查表工具，分發給超過 1,100 個供應商廠區，並在中國大陸九個供應商廠區試行有關安全文化的現場諮詢。這些諮詢導致 240 多項改善措施，包括改善標誌、建立「安全道場」（體驗式培訓室），並在一個廠區推出新的倡議計畫，讓員工提出改善職場安全的建議。

我們也使用 SupplierCare 平台，為供應商提供最新的安全最佳措施和培訓資源，以教育供應商團隊如何實施我們的嚴格標準。我們的供應商會定期接受來自 Apple 專家的培訓，包括機器安全意識、安全工作程序、職場危險意識及其他職場安全主題。

如須進一步了解能力培養，請參閱第 42 頁。

機器安全

在我們持續推動產品創新的同時，用來製造產品的機器也必須有所進步，因此我們一直在審查並加強機器安全方案，以協助確保製造設備操作人員的工作安全。我們從產品設計的最初階段開始，協助供應商選擇並取得符合《機器安全標準》的更安全設備。

在供應商廠區安裝機器後，我們會透過在 SupplierCare 上分享的專屬培訓教材，讓供應商隨時掌握我們的要求和相關風險。這些培訓涵蓋的主題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。2023 年，我們推出了全新改良版機器安全培訓，旨在提供有關先進製造設備安全操作與維護的擴增規範。世界各地已有超過 760 個供應商廠區完成這項培訓。

定期檢查設備並評估安全程序，有助於我們確認機器仍處於安全工作條件下，並已制定和遵循必要的安全協議。2023 年，我們在世界各地 100 多個主要供應商廠區完成了超過 2,600 部機器的現場安全檢查。在檢查機器後，我們會提供改正措施建議，並與供應商合作制定行動計畫，以採取任何其他行動。

更睿智的化學理念

我們的許多產品製程都需要化學品。維護員工和顧客的安全是我們的首要任務，因此我們專注於識別和選擇使用最安全的原物料來製造我們的產品，並確認已制定適當的安全措施來保護供應商員工、周邊社區和地球免受化學品的危害。

雖然我們一向會優先消除不安全的原物料，並在供應商的廠區中使用偏好的替代品，但在某些情況下，可能尚未提供這些原物料。當尚未存在或無法採購更安全的替代品時，我們的供應商會採取其他安全措施，包括將人員與危害隔離、改變工作方式，以及使用個人防護裝備 (PPE) 來提供保護。

推動業界變革

在我們努力創造超越自身供應鏈的變革時，我們會與他人合作，協助讓使用更安全的原物料成為業界規範。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。

2023 年，我們：

- 連續三年參加清潔電子生產網路 (CEPN) 的 Toward Zero Exposure (TZE) 方案，該方案是一個公共平台，供整個電子業的公司承諾並回報他們為避免員工在製造時接觸危險化學品所做的努力
- 協助 RBA 舉辦培訓課程，教育數千家公司的員工如何控制工作中的危險化學品接觸
- 與 ChemFORWARD 合作推出 ChemWorks，這是一個開放式平台，可提供資源讓配方師以經過驗證且更安全的化學品來篩選或優化產品，進而加速高安全性清潔劑與除油劑的採用

如需更睿智的化學理念詳細資訊，請參閱我們的 [2024 年環境進度報告](#) 和 [環境網站](#)。

我們如何推動更睿智的化學理念



堅守嚴格的安全標準

我們堅守嚴格的化學品安全標準，為了保護員工的健康和環境，這些標準往往超越法規要求。這些要求皆記載於我們的《準則》和《標準》以及 RSS 中。



設計產品時以安全為首要考量

我們精心設計產品和製程以採用更安全的原物料，並讓供應商能夠取得所需的資訊和資源，因此他們從一開始就能選擇適當的原物料。



導入更安全的替代品

我們利用供應商的資料來識別具有更高風險的物質，並提供機會以更換成更安全的替代品。



追蹤供應鏈中的化學品

我們要求供應商分享有關其廠區所使用化學品的資訊，以協助我們追蹤供應鏈中的原物料。



美國 EPA Safer Choice 年度最佳合作夥伴

2023 年，我們很榮幸在四年內第三次獲頒美國環境保護局 (EPA) Safer Choice 年度最佳合作夥伴獎項，以表彰我們推廣使用高安全性清潔劑與除油劑的努力。



教育與發展

教育是實現平等的一股強大力量，我們致力於為供應鏈中的人員提供學習和成長機會。我們很自豪能夠為供應鏈中的員工投注資源，讓他們有機會管理自身健康、成為主管，並培養當前與未來工作所需的技能。

Apple 教育平台

我們在 2022 年設立了 Apple 教育平台，作為供應商員工發展基金 (SEDF) 的其中一環，擴大了我們自 2008 年便投入運作的長期供應商員工教育方案。Apple 教育平台以現有的倡議計畫為基礎，加入令人振奮的全新內容，並提供一個平台，讓供應鏈中的人員及其社區學習所需的技能，以專注於健康、福祉和工作發展。自設立以來，供應商員工參加了許多實體和虛擬的學習與發展課程。這些課程涵蓋多種主題，包括培養領導力、程式設計、機器人技術、先進製造，以及健康與福祉。

在致力推廣的過程中，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。

擴大美國的學習機會

2022 年，作為推出 Apple 教育平台的一部分，我們對勞動力發展投注重大資源，包括擴大提供給美國供應商員工的教育服務。我們的供應商來自各行各業，包括製造、服務、回收和技術支援，以這些供應商為重點，我們持續制定方案以滿足全國供應商員工的需求。

我們與成人與體驗式學習委員會 (Council for Adult and Experiential Learning, CAEL) 合作，這是美國一家支援建立從教育到職業途徑以實現公平經濟流動性的非營利組織，透過為供應商員工提供量身打造的教育機會 (例如專業發展、技術技能以及口語和書面英文)，我們得以擴大方案。這項合作，加上推出新的方案課程，使得參加該方案的供應商數量自去年以來成長兩倍。

2023 年，我們在美國的主要回收廠推出了英文和西班牙文的精益製造培訓課程。精益製造是用來最佳化效率與品質的管理理念。我們努力為回收業者量身打造精益製造原則，協助參與的供應商提升能力、主動減輕安全問題，並提高他們對環境管理實務的參與。

我們也向支援美國辦公室和 Apple 直營店據點的所有清潔供應商提供英語培訓。這種混合面對面和虛擬形式的培訓機會會根據工作性質來設計，可為參與者提供與其職務直接相關的技能。

450 多萬名

位供應商員工自 2017 年起即有機會接受有關營養、心理健康、生殖健康和早期疾病檢測等主題的教育

健康教育

我們致力於打造讓員工在工作中和工作外都能茁壯成長的供應鏈。這表示我們要為供應鏈中的人員提供所需的工具，以專注於身心健康。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業培訓機會，我們協助提供健康教育和資源給超過 450 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。

我們與世界各地的合作夥伴合作，根據供應商和員工的需求和意見回饋來發展健康教育方案。例如，我們去年在中國大陸的供應商廠區試行了涵蓋健康相關主題的新學習倡議計畫，並適時搭配文化認同活動 (例如國際婦女節和心理健康意識月)。

心理健康支援

心理健康是構成整體健康的重要環節。如果能以心理健康作為優先考量，職場環境就能提高員工滿意度和留職率。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。

2022 年，我們與中國大陸的一所知名大學合作，透過對選定的生產線主管和生產經理試行為期四週的正念和積極管理培訓，以加強我們增進整體健康與福祉的方法。由於這次試行方案有了正面結果，我們在 2023 年將方案擴展到 33 個供應商廠區的 3,900 多名員工。

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 (例如冥想或讚美同事)。這些資源的目的是提高志願者對自身感受和壓力源的自我意識，以便更好地支援同事的心理健康需求。我們在 2023 年將這項倡議計畫擴展到 2,400 名供應商員工。

為了輔助這項工作，我們開發了心理健康管理工具組，以協助供應商為員工提供更好的心理健康支援。該工具組的指南涵蓋許多層面，包括進行職場心理健康管理和志願者運作、選擇員工協助方案 (EAP)，以及在危機時刻支援員工。

支援越南和印度的健康教育

我們在 2023 年繼續將長期供應商員工健康教育方案擴展到越南和印度。這項方案已發展加入涵蓋多個不同健康主題的培訓，包括生殖健康、產前和產後照護、生理期衛生管理、性傳播感染和疾病，以及性別暴力。我們也為第一線領導者和主管提供量身打造的心理健康培訓課程，主題包括壓力管理、溝通、解決衝突和危機管理。去年，越南有超過 8,000 人、印度有 15,000 人利用這些服務。

個人與專業發展

透過 Apple 教育平台，我們的供應鏈員工能夠獲得個人發展、領導力、電腦科學、程式設計、機器人技術、回收和先進製造等主題的技術教育和資源。這些精心策劃的學習機會有助於培養技能更純熟、能力更強的員工隊伍，並提升整個供應商廠區的製程和技術。自 2008 年以來，我們供應鏈中有超過 700 萬人參與了專業發展和自我提升培訓機會。

培養領導力和能力

過去七年來，超過 48,000 名員工參加了 Apple 的技術培訓，包括我們的生產線主管及自動化技術人員方案。此外，超過 9,000 名學員參加了我們的技職教育方案，其中許多人在畢業後即轉到供應商廠區的技術或管理職位。我們也為培訓師本身舉辦了超過 260 場能力培養活動，提供他們必要技能，以更快速地擴大供應員工學習與發展方案。

我們的生產線主管方案為供應商員工提供生產管理培訓，以便勝任管理職務。這項培訓是專為參與者的特定工作量身打造，並提供實際工作情境和相關案例研究。由於生產線主管方案的持續受到歡迎，我們正努力在此線上培訓中推出更多能力課程。2023 年，我們在中國大陸的三個供應商廠區試行了新的線上培訓單元，並計劃在 2024 年將該方案擴展到印度。

我們的自動化技術人員培訓方案是專為想要展開職業生涯，並詳細了解機器維護和故障診斷的供應商員工所提供。該方案的課程是與供應商共同開發，以確保內容盡可能與供應鏈中所使用的機械和流程相關。去年，有近 17,000 名員工在 40 多個供應商廠區參與了此方案。



評估我們的影響： 心理健康志願者

衡量我們的學習與發展方案對供應商員工的影響，對於了解其成效和改進機會至關重要。我們與頂尖學術機構合作，並使用系統性科學方法來測試和評估提供給供應鏈員工的方案品質和影響，包括我們的心理健康志願者倡議計畫。

去年，我們與中國大陸一所知名大學合作設計並實施評估，以評估我們的心理健康志願者方案在供應商廠區中建立有效同儕間心理健康支援網路的能力。我們將參與者分成三組，測試提供給心理健康志願者的資源是否提高他們對自身心理健康的意識和發展，以及對支援的同儕產生什麼樣的影響。

在心理健康志願者參加培訓方案和自我反思系統的整個過程中，我們對 1,200 名志願者以及志願者影響範圍內的 11,000 多名其他員工進行了四次問卷調查。我們將利用這些結果發現趨勢並找出加強此方案的機會，同時量身打造實施方法，以確保充分發揮同儕網路的價值，從而改善供應鏈員工的心理健康。

支持身心障礙人士

我們的「身心障礙人士技職教育」方案旨在讓那些在標準製造環境中工作遭遇困難的人獲得專業成長機會。這類方案在主要僱用辦公室員工和技術員工的產業中更廣泛採用，但製造業的採用速度則較慢，因此我們正在採取行動，在自身的供應鏈中創造機會。

該方案利用更廣泛的招聘管道，然後將應徵者對應到最符合其能力的職缺，為身心障礙人士提供就業機會。自 2022 年以來，中國大陸已有 24 個供應商廠區登入參加此方案，為數千名員工提供工作機會。

一旦員工受僱於供應商廠區，我們將繼續努力建立包容的文化。我們將為身心障礙員工舉辦職場培訓、進行無障礙環境評估以找出並排除障礙，並支援員工與其主管之間的有效溝通。例如，我們在僱用失聰或聽力障礙員工的廠區提供手語培訓。方案參與者的同儕也可接受包容性培訓，以更好地支援同事，而工業工程師則可接受指導，以設計更友善舒適的職場。

我們正在提供支援以擴大這項方案，包括為供應商管理階層舉辦包容性研討會，以及為「包容性大使」，也就是擔任供應商管理階層與身心障礙員工之間中間人的第一線員工提供培訓。我們也將舉辦論壇，讓參與的供應商分享在自身廠區擴展方案的最佳做法，以互相學習。我們在 2023 年底前已將該方案擴展到印度，並計劃在 2024 年擴展到越南。

48,000 多名

供應商員工參加了 Apple 的技術培訓，包括我們的生產線主管和自動化技術人員方案



專題報導

為身心障礙員工建立更具包容性的工作環境

Apple 的「身心障礙人士技職教育」方案參與者致力於建立具包容性的社群。

趙棋鈞從中國大陸鄉村的高中畢業後，便立即投入工作賺錢養家。但棋鈞一出生就帶有影響上肢的肢體障礙，因此他不確定有哪些工作機會適合自己，也不確定自己在職場中會遇到什麼情況。

Apple 的「身心障礙人士技職教育」方案旨在支援像棋鈞這樣的人，不僅為身心障礙人士提供製造業工作機會，還培養更具包容性和無障礙的職場文化。

2022 年，棋鈞工作的中國大陸 Apple 供應商廠區推出了「身心障礙人士技職教育」方案，推動了各項職場改進，讓所有員工感到安全、包容且備受支援。這些改進包括為管理階層提供包容性研討會、為員工提供無障礙溝通和手語培訓，以及提供有助於員工坦誠對話並培養關係的下午茶時間。

棋鈞想要為公司正在發生的正面改變盡一份力。他發現可以利用自身經驗來協助身心障礙同事，因而激發他轉移事業重心並轉到廠區的其他部門，以參與 Apple 的「身心障礙人士技職教育」方案。

「身為身心障礙人士，我了解渴望被看見和認可的心情。」棋鈞表示。「當我看到許多身心障礙人士展現自我並積極參與社群時，令我深受鼓舞。我感到時代已經變了。現在該是我為社群、為身心障礙人士盡一份力的時候了。」

在棋鈞參與 Apple「身心障礙人士技職教育」方案的過程中，他參加了手語課程，並在廠區舉辦了以包容性為主題的會議。而他所做的事情中，最重要的也許就是坐下來傾聽同儕的故事、經驗和需求。他甚至為廠區內各部門具有不同身心障礙的員工成立了籃球隊，進而打破孤島，並在同事之間建立社群和同志情誼。2023 年，棋鈞獲得晉升機會，在廠區實施的方案中擔任領導職務。

透過像棋鈞一樣優秀的人才協助，Apple 的「身心障礙人士技職教育」方案得以持續為供應鏈中的身心障礙員工推動無障礙、充滿機會且包容的工作環境。

「當我看到許多身心障礙人士展現自我並積極參與社群時，我深受鼓舞。我感到時代已經變了。現在該是我為社群、為身心障礙人士盡一份力的時候了。」

擴大程式設計教育

程式設計是我們供應鏈和整個電子業中許多進階職務的關鍵技能。我們自 2017 年起為供應商員工提供 Apple Swift 程式設計語言培訓，感興趣參加的人一年比一年多。

在我們的 Swift 程式設計方案中，進階學生將參加為期五週的網路研討會和兩週的教室培訓。他們將獲得寶貴的經驗，了解如何在開發自己的 app 時正確地解決現實世界的挑戰。廠區資訊技術部門也將參與進階課程審查，並對案例研究和學生作業提供意見。許多員工在結訓後，從生產職位轉到同一廠區的技術和自動化工作。

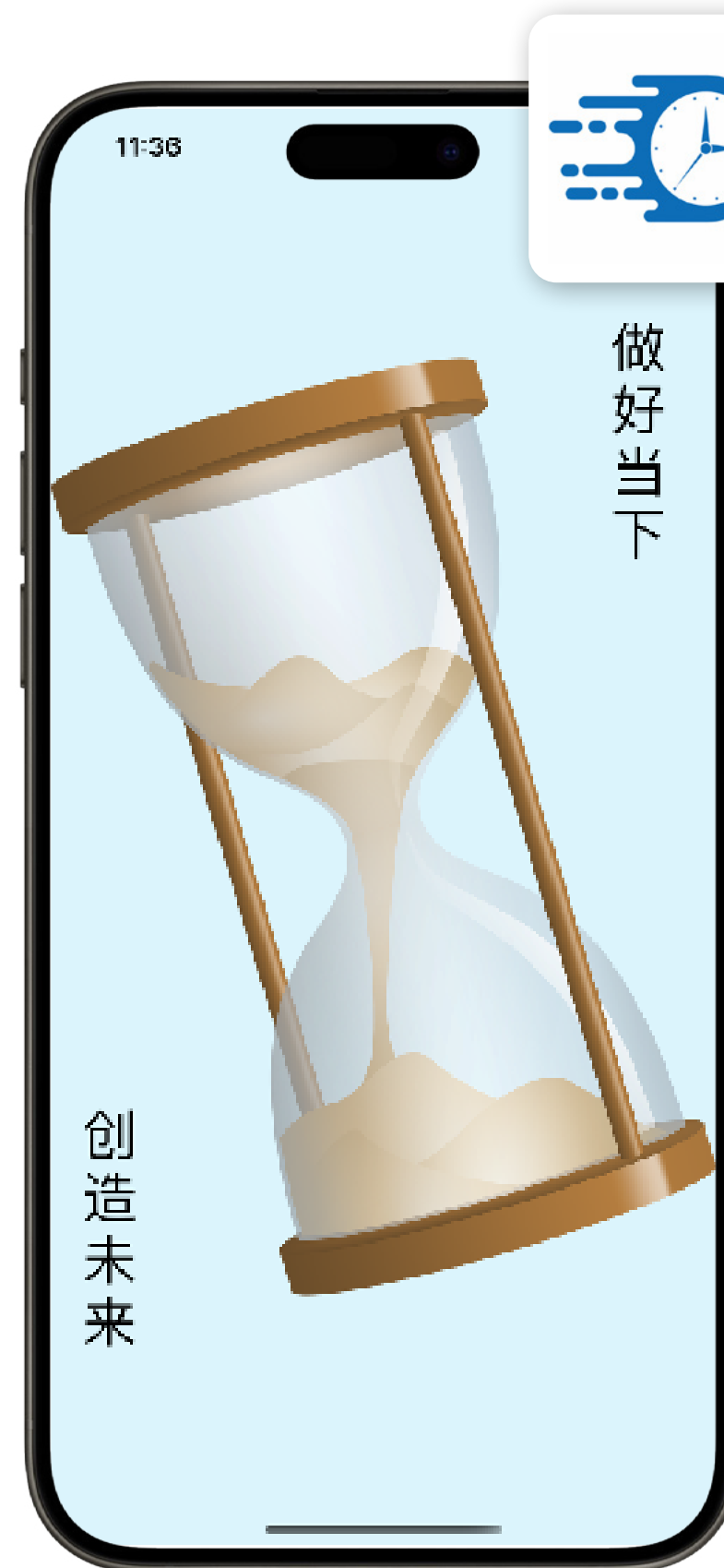
自 2017 年以來，已有近 40,000 名供應商員工完成方案，並在 App Store 上發布了方案期間所打造達到高標準要求的 19 款 app，僅 2023 年就發布了 5 款。我們去年還舉辦了第一場 app 競賽，共有 13 個供應商廠區參加，並提交了 43 個 app。競賽得獎作品包括：Knife Sharpening，這是一款用於記錄、追蹤和管理工具和設備使用的 app；BomAssistant，這是一款用於自動化設備電子控制的智慧型選擇輔助軟體；E-Check，這是一款協助廠區在行動裝置上執行電子點檢查的 app，只要掃描行動條碼就能自動上傳檢查參數並識別潛在危害。中國大陸的其中一個供應商廠區已推出 BomAssistant 試行方案。

每年，我們都會結合學生和供應商的意見，並以此為依據來發展和擴大 Swift 程式設計方案。2023 年，我們開始提供更廣泛的電腦科學技能培訓（包括演算法和設計思維），讓學生有機會在完成方案時擁有更全面的技能。

發展先進製造的技術技能

提供機會讓員工獲得寶貴的技術專業知識，不僅改善職涯流動性和晉升機會，也提高供應商的營運能力和效率，對供應商及其員工是雙贏局面。

我們的技術培訓方案包括機器人技術、機器視覺、行動裝置維修以及工業電腦工具和軟體等課程。去年，我們持續擴大此方案，擴展到 28 個供應商廠區，並惠及超過 21,000 名供應商員工。



PlanTime 是由 Swift 程式設計方案參與者製作的 app，可讓團隊追蹤計畫案流程和進度。

支援社群

我們對供應鏈所及的每個人 (包括供應商員工所居住和工作的社區) 都負有強烈的責任感, 希望能尊重他們的權益、成為平等與機會的力量, 並保護我們共同擁有的地球。無論是與教育工作者、非營利組織或全球開發人員社群合作, 我們都相信運用我們的技術、專業知識和聲音可協助帶來改變。

支援人權和環保鬥士

去年, 我們支援了包括人權和環保鬥士在內的 90 多個組織, 努力在採礦社群的社會和經濟權益、防止現代奴役行為以及媒體自由等議題上帶來真正的改變。

我們在 2023 年與全球人權基金會 (簡稱「基金會」) 續訂為期七年的合作夥伴關係, 以支援剛果民主共和國 (DRC) 和菲律賓的人權、勞工與環保鬥士推動各項議題, 包括採礦社群的權益、包容性經濟成長、司法倡導、環境正義、法律規定, 以及採礦社群的健康與安全。我們支援基金會與 16 個當地受贈者合作, 進行多元化的工作來改善人權, 包括 DRC 中支援採礦改革、土地權利、經濟賦權和兒童權益的團體。我們也支援一項以氣候變化與人權為重點的新倡議計畫, 其中包括制定基金會氣候正義贈款策略的工作。

Apple 曾獲頒「終止奴役獎」(Stop Slavery Award), 與湯森路透基金會 (Thomson Reuters Foundation) 持續合作, 獨特運用新聞、法律和資料情報的結合力量, 以建立更強大的自由、公平和知情社會。過去四年來, 我們一直在支援基金會的工作, 透過加強應對及防止侵犯企業營運和供應鏈中的勞工權益, 來促進更具包容性的經濟和發揚人權, 包括對 75 個民間社會組織進行有關負責任企業領域新趨勢的培訓。

我們也支援湯森路透基金會的 TrustLaw 方案, 這是全世界最大的公益網路, 為全球各地 188 個國家或地區的人權和環保鬥士提供法律指導、研究、培訓、工具與資源。



衛生與保健教育, 越南



我們致力於維護供應鏈中每個人的權益，以及其所居住和工作的社區。近幾年來，這項工作的重點一直是外籍約聘員工（離鄉背井在海外工作的人）稱之為家的社區。其中許多社區特別容易受到最嚴重的氣候變化影響，包括極端天氣事件，導致了人們非自願流離失所的災難性後果。

2023 年，Apple 與 IOM 在菲律賓 Ginitligan 試行了一項氣候變化適應力方案，這是我們的供應商勞務仲介僱用員工的一個小社區，該地面臨著受氣候變化所帶來自然災害影響的更大風險。

在評估 Ginitligan 的具體需求和弱點之後，我們得知與氣候變化有關的颱風對社區造成災難性影響，導致近幾年來發生嚴重的非自願移民。

我們與 IOM 合作，並徵求當地領導人和政府、社區成員以及其他發展合作夥伴和權利人的意見，利用這些資訊來開發當地社區導向的解決方案，以根據 Ginitligan 及其居民的特定需求，提供明確的效益。這項工作有助於提升社區面對氣候變化的適應力，同時也能為通常不發達的經濟環境提供經濟發展機會。

對 Ginitligan 居民 Teodolfo 來說，這些計畫案正逢關鍵時刻。Teodolfo 和他的家人，就像該地區的許多其他人一樣，每次颱風過後，都面臨著重建家園（經常需要花錢請他人進行）的一再重複循環。他依賴住在馬尼拉的女兒 Teresita 提供財務支援，以協助家人做好災後重建準備，包括修理在 2020 年遭到天鵝颱風摧毀的整棟房子。但加入韌性避難所計畫案後，Teodolfo 和他的家人注意到颱風前後和期間的舒適、隱私和安全方面都有顯著的改善。

「韌性避難所很有幫助。」Teodolfo 表示。「我們的房子現在比以前更大更好。我不需要維修屋頂或蓋上防水布，以免在颱風期間漏水。也不需要遮住牆上的洞，以保護隱私。我們在這裡感覺更安全。」

從這項試行中學到的經驗將造福我們自身供應鏈以外的人，因此我們支援 IOM 建立一個架構，能夠在發布後召集公司、社區、政府和發展合作夥伴，協助我們一起打造適應力，避免因氣候變化而導致移民。

我們如何與 IOM 一起支援開發社區導向的解決方案

韌性避難所建造

IOM 建造了防颱避難所，配備內建廁所、廚房和雨水收集系統等基本設施。這些避難所可減少颱風造成的損壞，並減少人們因此而移民尋找新住所的需求。

技能培訓

許多在國外工作的 Ginitligan 居民，由於颱風的破壞性影響，被迫使用部分匯款來支付反覆修理家人住家的費用。因此，技術教育與技能發展局 (Technical Education and Skills Development Authority, TESDA) 這個政府機構著重於菲律賓員工的技術教育與技能發展，並開發和管理木工和石工培訓，使參與者具備實際技能，能用來改善和多元化生活，並在颱風過後修理避難所。

淨灘

為了減少因環境惡化而造成的移民，IOM 舉辦了社區主導的淨灘活動，包括群體美化競賽。

安全移民活動

IOM 為 Ginitligan 居民提供有關安全移民流程的學習課程和教材，包括 IOM 為外籍約聘員工及其家人提供的方案和服務。這些資源可促進安全明智的移民實務，並在社區成員選擇移民時協助保護人權並降低風險。

專題報導

透過氣候變化適應力 支援移民社區

參加 Apple 在菲律賓贊助的 IOM 社區型技能培訓，了解如何提升社區面對氣候變化的適應力

我們如何與供應商合作

負責任採購 →

供應商評估 →

能力培養 →

供應商的責任 →



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，從供應商選擇流程開始，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。

負責任採購

在潛在供應商進入我們的供應鏈之前，我們會評估他們是否有能力達到我們的標準，並找出需要改進的領域。

在生產前評估供應商的表現

我們會在將業務授予供應商的前後，會對供應商的廠區進行獨立的第三方評估，以確保符合《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》)，並在必要時解決任何環境、健康與安全 (EHS) 以及勞工權益與人權風險。如果我們確實發現潛在問題，我們會與潛在供應商合作，在授予業務或開始大規模生產之前改正這些問題。

這些評估會透過員工和管理階層訪談、詳細的廠區逐步檢查，以及完整的文件審查，來查看供應商營運的每個細節。2023 年，我們在授予業務並開始大規模生產之前進行了 123 次評估，以解決許可證明要求、廢水管理、化學品管理、緊急事故應變整備，以及消防和機器安全等相關議題。透過我們的前期參與努力，自 2020 年以來，有 11% 的潛在供應商因無法或不願遵守我們的《準則》和《標準》要求，而未能進入我們的供應鏈。

先期訪視流程

一旦供應商獲得業務並準備提高生產時，我們的先期訪視 (OBR) 流程可提供 Apple 專家的培訓和指導來加強其意識和能力，以符合我們的《準則》和《標準》在負責任勞工招聘以及健康與安全等重要領域的要求。我們的先期方案還包括監督供應商招募計畫和勞工招聘實務，以及在供應商建立勞工權益與人權政策和程序、培訓以及員工申訴系統時提供支援。

由於供應商接受培訓和指導，2023 年參與 OBR 流程的供應商全數提高了供應商評估分數，其中 92% 的改進非常顯著，取得「表現優良」評估分類。

如須進一步了解我們的供應商表現評分系統，請參閱第 59 頁。



供應商評估



我們會透過嚴格的評估方案，根據我們的要求評估供應商表現，如果發現有未達標準的領域，則會要求供應商負起責任，並協助他們進行長期變革以改善營運狀況。

在 2023 年報告期間，我們對供應商進行了 1,564 次評估，包括以我們的《準則》和《標準》要求為重點的評估、突擊訪視和調查，以及以議題為重點的審查，以驗證特定領域的表現，例如工時合規、招聘實務、勞務仲介管理，以及健康與安全管理。



從左上角順時針方向：
產品個人化，美國；纖維包裝材料生產，奧地利；Studio Display 組裝，中國大陸；HomePod 組裝，越南

行為準則評估

每年，在《行為準則》評估過程中，我們會根據 500 多項標準評估供應商，確認他們的表現，並指出需要改進的地方。這些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。Apple 員工也經常在評估期間至現場，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。在 2023 年報告期間，我們進行了 893 次以我們的《準則》要求為重點的獨立第三方評估。

《行為準則》評估包括透過廠區逐步檢查和文件詳細審查，從職場條件到招聘實務，徹底審查供應商營運。我們也會透過保密訪談和匿名問卷調查，直接聽取供應商員工對其職場體驗的意見。

如須進一步了解員工訪談和問卷調查，請參閱第 23 頁。

突擊評估和調查

每年，在我們的評估方案中，我們都會進行突擊評估和訪視，包括調查供應商員工的疑慮，以及確認透過預測分析發現的風險。我們也可能會進行突擊調查，以確認在發現違反《準則》後是否做了必要的變更。2023 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。

再生能源審查

我們要求供應商設定再生能源使用目標，並朝向 Apple 2030 年的碳中和目標取得進展。在我們的《行為準則》評估過程中，我們會驗證供應商回報的用電量、其 Apple 生產足跡的計算方法，以及所有再生能源採購文件。如果審查員發現供應商資料有不正確之處，供應商必須完成改正行動計畫 (CAP)，並將此事向上提報給 Apple 和供應商領導階層。2023 年，我們在六個國家和地區進行了 94 次該等審查。

如須進一步了解改正行動計畫，請參閱第 43 頁。

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 (Underwriters Laboratories) 合作，在整個供應鏈中實施零廢棄物標準。去年，我們推出了一種新的評估，可驗證供應商是否符合零廢棄物架構，包括透過自行提報的廢棄物資料驗證。我們在四個國家和地區 10 個供應商廠區進行再生能源審查期間試行了這項評估，並計劃在 2024 年進一步擴大。

回收業者審查

我們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 2023 年評估了 98 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。

以議題為重點的審查

除了我們每年進行的《行為準則》評估外，我們的供應商、其勞務仲介以及我們供應鏈中的其他實體，可能會由於特定風險因素或為了回應指控，而接受以一或多個特定議題為重點的補充評估。

我們會根據多項因素挑選重點審查的供應商，包括地理位置、過往評估表現、使用的原物料和製程、員工群體，以及計畫支出項目。2023 年，進行了 153 次以議題為重點的審查，包括以工時合規、招聘實務、勞務仲介管理，以及特定健康與安全議題為重點的審查。

原物料審查

雖然 Apple 未直接購買、採購或尋購原生礦料，但我們對最終用於產品之原物料的負責任採購保持嚴格的標準。2023 年，我們供應鏈中經確認的錫、鉍、鎢、金 (3TG)、鈷和鋰冶煉廠、精煉廠和製造商全數參與了第三方評估，以確認是否符合我們的標準，並協助識別供應鏈上游的社會、環境、人權和治理風險。其中 3TG 連續九年 100% 合規，鈷連續八年 100% 合規，而鋰則連續四年 100% 合規。

如須進一步了解原生物料的冶煉廠、精煉廠和製造商，請參閱第 48 頁。

第三方產業評估

除了由第三方審查員對我們的生產線和能力培養成效進行評估外，我們還要求許多供應商進行 RBA 驗證評估計畫 (VAP) 這項業界廣泛使用的全廠區第三方評估。VAP 評估會評估廠區的營運，包括但不限於 Apple 生產線。這種共同努力旨在防止在我們自身生產線之外發生違反我們《準則》和《標準》的情事。去年，共計在 Apple 供應商廠區完成 100 次 VAP 評估。

《行為準則》評估包含哪些內容？



與管理階層進行訪談

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



大量的文件審查

我們會徹底審查員工紀錄、薪資資訊、合約和政策文件。



與員工進行訪談

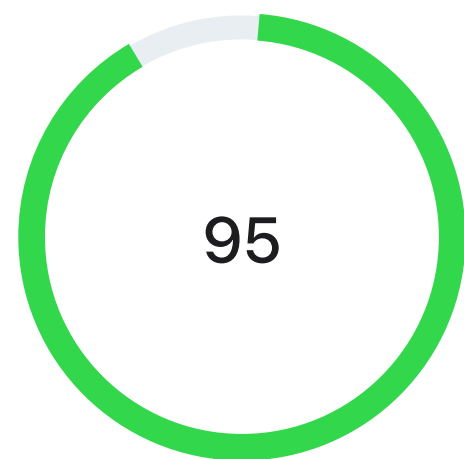
我們訪談供應商員工時，會在現場沒有主管人員或攝影機的情況下，以員工的母語進行，確認我們觀察到的情況與他們的實際經驗相符。



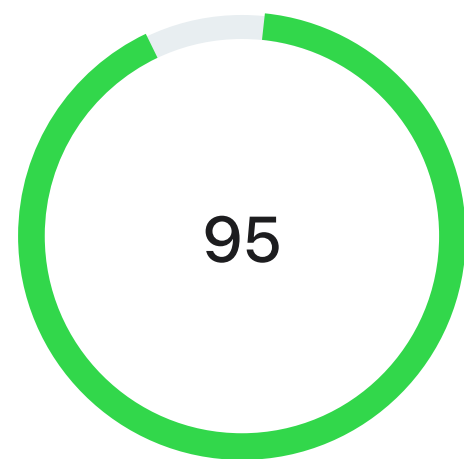
廠區逐步檢查

針對化學品安全、消防、室內空氣品質、機器安全、環境控制和個人防護裝備 (PPE) 及其他多項要求進行詳細檢查。

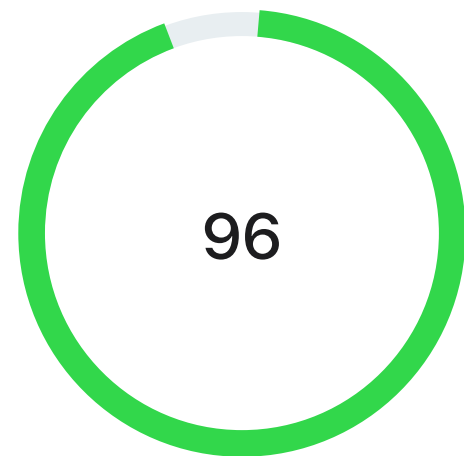
我們的供應鏈在 2023 年《行為準則》評估的平均表現，依評估類別



勞工權益與人權



健康與安全



環境

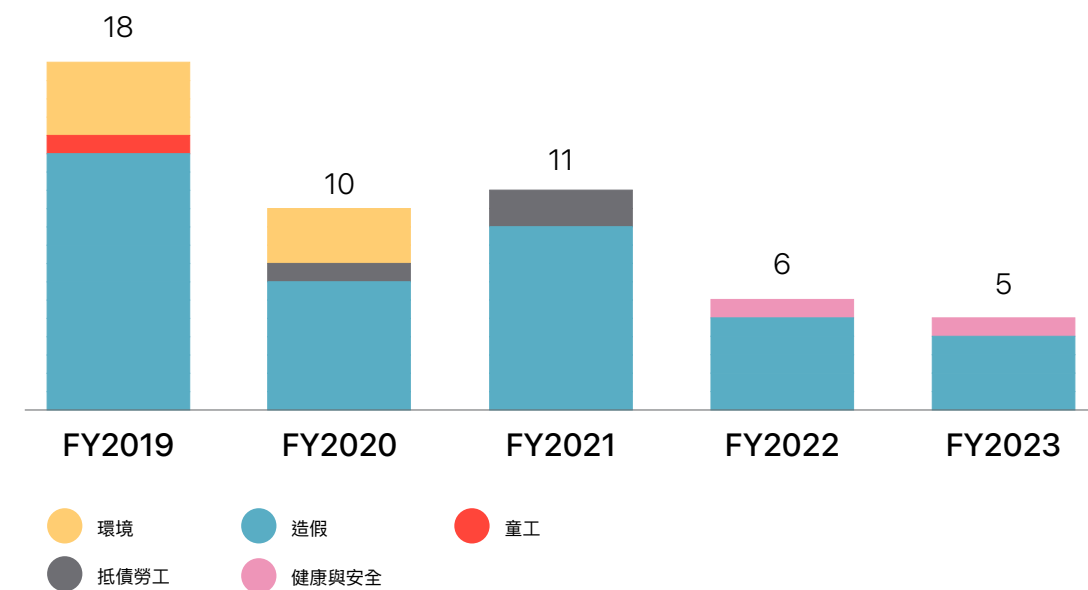
《行為準則》年度評估表現



我們的供應鏈在 2023 年進行的審查



近年來的核心違規數量



在 2023 年發現的五起核心違規中，有四起是因不當回報工時資料導致的造假違規，而一起是關於機器安全措施不符合標準的健康與安全違規。



我們如何保障評估流程

我們的評估在全球進行

- 《Apple 行為準則》評估 (包括突擊評估) 在全球進行。自 2007 年以來, Apple 的評估共涵蓋了 Apple 直接製造支出約 94%。2023 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 員工也經常至評估現場,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,因此接受訪談的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¹⁰;去年,我們進行了超過 35,000 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。

- 2023 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體驗有任何其他疑慮時,可隨時以任何語言直接聯繫 Apple。
- 2021 年,我們發起了第三方申訴熱線宣傳活動。2023 年,該宣傳活動觸及超過 830,000 名供應商員工。

我們會調查收到的報告

- 除了徹底評估供應商在落實這些標準的表現外,我們還收到來自新聞媒體、政府、民間社會組織、供應鏈員工的報告,並鼓勵大眾透過我們的公開網站回報疑慮。我們會調查收到的報告,並時常要求 Apple 團隊在 24-48 小時內進駐現場。

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。

能力培養

我們持續與供應商合作，以支援他們持續成長與改進，並協助他們達到我們的高標準。這不僅包括協助他們權宜地改正任何不合規情形並加強其管理系統，還包括提供培訓、工具、資源和一對一支援。

供應商培訓

透過 SupplierCare 和面對面互動，我們為供應商提供培訓，以提高他們對於透過評估資料和預測分析所發現新要求、新興風險和差距的意識和處理能力。這些培訓包括健康與安全（詳情請參閱第 25 頁）、機器安全（詳情請參閱第 25 頁），以及負責任勞工招聘（詳情請參閱第 20 頁）等主題，而且我們將持續擴大範圍。

例如，我們在 2022 年推出了一項新的清潔空氣能力培養方案，旨在支援供應商更好地管理他們的氣體排放，並改善其所在社區的空氣品質。去年，我們擴大了此方案，納入 Apple 專家所提供關於如何減少含氟溫室氣體 (F-GHG) 的培訓課程和指導，這是我們供應鏈中直接排放量的最大因素。我們在此方案中與超過 1,000 多個供應商廠區合作，協助他們開發計畫案，將空氣污染物排放量減少 130 噸。

專門領域專家方案

Apple 僱用經驗豐富的專業供應鏈和製造專家，協助我們的供應商解決技術和管理挑戰。我們的專門領域專家 (SME) 方案將這些 Apple 專家派到供應商廠區現場，協助定義自訂能力培養計畫，以採取改正行動並改善整體職場。我們的專家利用一對一協助和自訂線上學習等工具來直接與供應商交流，透過插圖、自訂進度的手冊，提供日常營運中常見《準則》和《標準》領域的指示和要求。

與 Apple SME 的互動和能力培養，可支援供應商更好地符合我們的要求。2023 年，超過 40 個供應商廠區利用了此方案，最眾所期待的主題包括勞工招聘管理、第三方勞務仲介管理、薪資和福利管理，以及氣體排放管理。





供應商的責任

我們要求供應商在業務關係的每個階段都負起責任。如果我們發現在評估、調查期間或因定期業務往來有違反要求之情事，我們將要求供應商立即實施計畫來改正問題，並向受影響的員工提供補救措施。

在發現問題或事件後，我們會與供應商在其廠區討論調查結果，並與他們合作擬定改正行動計畫 (CAP)。這包括為供應商提供意見回饋及確定問題，然後與他們合作進行必要的根本原因分析並實施預防措施。在此過程中，我們的能力培養團隊會為供應商提供業界最佳實務的相關培訓、指導他們解決發現的問題，以及支援他們加強其管理系統並防止問題再次發生。

在這段期間內，供應商必須在第 30 天、60 天及 90 天時接受 Apple 檢查，以解決補救過程中遇到的任何問題，並在需要時協助釐清、了解和提供培訓。CAP 完成後，我們會透過改正行動驗證 (CAV) 流程，確認所有改正行動都已按照我們的標準完成。我們的 CAP 和 CAV 流程在 2023 年成功結案了 95.9% 的調查結果。

將供應商從供應鏈中除名是最後的手段，因為根據我們的經驗，這樣並不會為員工提供必要的補救措施，並且可能讓違規行為在業界的其他地方繼續存在。然而，如果供應商不願意或無法改正違規行為並改善其營運狀況以符合我們的要求，儘管我們投入了時間和參與，他們仍將面臨從供應鏈中除名的風險。自 2009 年以來，25 個製造供應商廠區，以及 231 家冶煉廠、精煉廠和原物料製造商因未能符合我們的標準，而從供應鏈中除名。

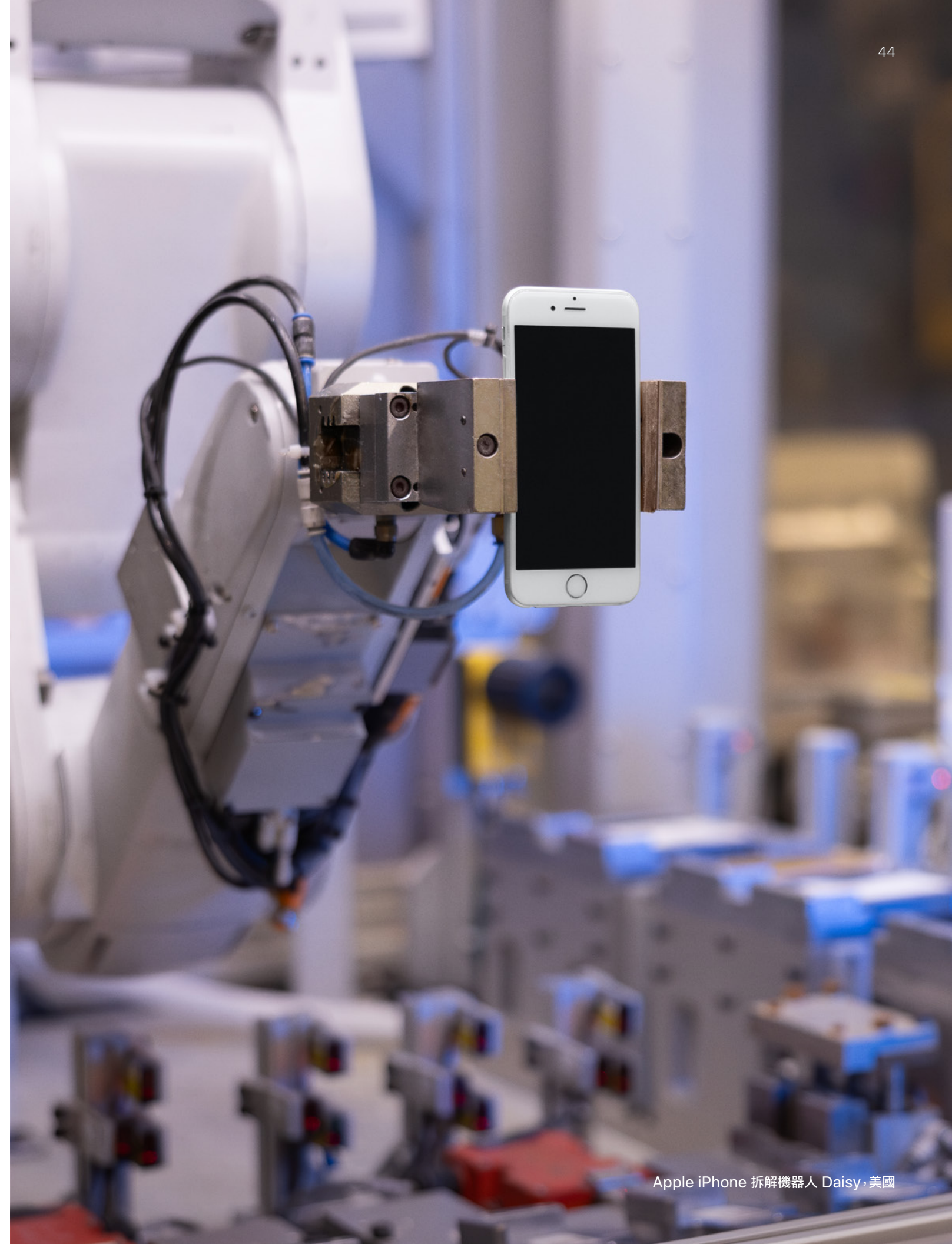
如須進一步了解我們如何要求供應商對《準則》和《標準》的要求負起責任並補救違規情事，請參閱我們的[聯合國工商企業與人權指導原則：2024 年 Apple 供應鏈追蹤](#)。

我們如何實現循環供應鏈

致力於回收和再生原物料的創新 →

負責任原物料採購 →

透過合作應對挑戰 →



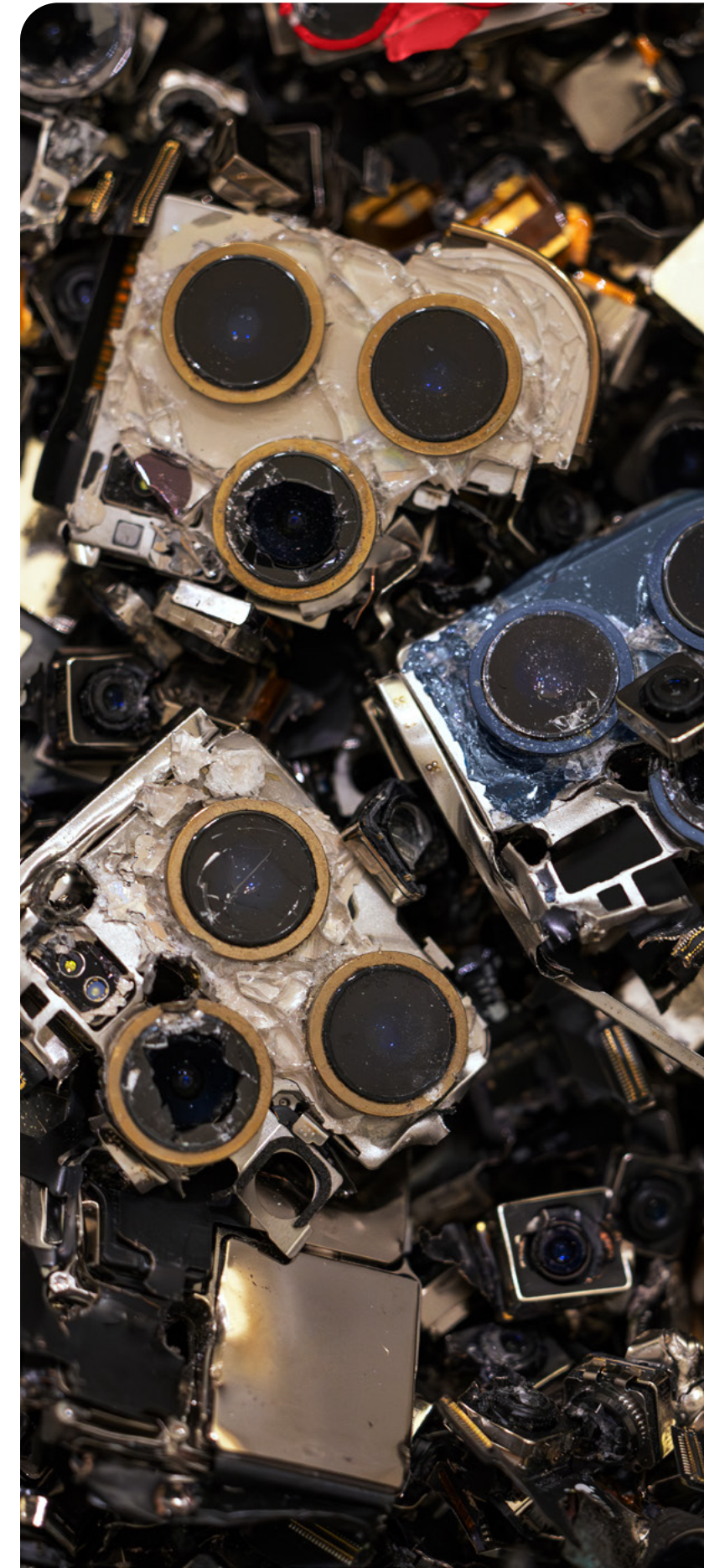
我們如何實現循環供應鏈

我們針對使用的原物料及其採購方式所做的決策，不僅對環境，對供應鏈員工的權益、尊嚴和福祉也會造成重大影響。

當我們朝向只使用回收和再生原物料製造產品和包裝的目標邁進時，我們將對所有原物料（無論是原生或回收）的負責任採購保持嚴格的標準，同時支援在世界各地採礦社群中工作和生活的人員權益與安全。



從左上角順時針方向：
回收，新加坡；Apple iPhone 拆解機器人 Daisy 回收的原物料，美國；Apple Watch 組裝，越南



致力於回收和再生原材料的創新

我們設計的產品會使用以對人類與地球都更加友善的方式採購獲得的原材料製成。我們在 2023 年出貨的產品中，有 22% 的原材料來自回收或再生來源¹。

要完成這項工作，就必須創新。我們持續開發和尋找回收和再生成分的新來源，並針對回收原材料的方法創新，以在我們的供應鏈內外形成閉環循環。這項變革帶來的好處不會侷限在我們自身的供應鏈中，從使用以及與我們的產品互動的人員、我們營運所在的市場，乃至於全球各地的社群都會從中受益。雖然我們意識到這是一項艱鉅的挑戰，但創造持久、積極影響的可能性激勵著我們。

提高原材料回收率

在我們致力於支援循環經濟的過程中，很重要的一環是在產品使用後，有效拆解和回收產品。我們在回收創新技術方面投注大量資源，包括加州的資產回收中心及德州的物料回收實驗室 (MRL)。在 MRL，我們正在致力於開發成效與效率皆更高的產品拆解方式，以最大程度地回收原材料，同時將廢棄物降到最低。

我們設計了由 Daisy、Dave 和 Taz 等拆解機器人組成的團隊，從回收裝置中回收寶貴的原材料。Daisy 現在能夠快速熟練地將 29 款 iPhone 機型 (包括 iPhone 5 至 iPhone 14 Pro Max 間的各款機型) 拆解成獨立的零組件，以回收寶貴的原材料。

我們還在資產回收中心開發新技術，以便將通常需要手動分類的再利用和回收流程自動化，這可能是耗時且容易出錯的過程。這項工作的目的是建立低成本的解決方案，以便回收供應商部署來回收更多的原材料。

著重於優先處理原材料

我們根據原材料在 Apple 供應鏈中的環境與社會影響，對原材料排列優先處理順序，著重於回收和再生 15 種優先處理原材料。這包括鋁、鈷、銅、玻璃、金、鋰、紙、塑料、稀土元素、鋼、鈹、錫、鈦、鎢和鋅，在 2023 年出貨給顧客的產品總重量中佔 87%¹¹。

去年，我們制定了新的 2025 年回收原材料新目標，邁出了遠大的一步，使我們更接近最終目標，那就是只使用回收和再生原材料製造所有產品。我們也推出了首款在電池中採用 100% 再生鈷金屬的產品，包括 iPhone Apple Watch 15、iPhone 15 Pro、Apple Watch Series 9 和 Apple Watch Ultra 2¹²。在 2023 年的所有產品中，我們對經認證的再生鈷使用率增加至 52% (以質量平衡基準計算)，包括電池報廢的製程後廢料和消費後廢料。

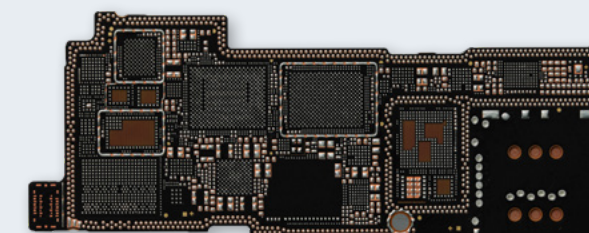
我們的 2025 年回收原材料目標



所有 Apple 設計的電池都將採用 100% 再生鈷金屬製成⁶。



Apple 裝置中的磁石都將採用 100% 再生稀土元素⁷。



所有 Apple 設計的印刷電路板都將採用 100% 再生錫焊和鍍金⁸。



負責任原物料採購

當我們朝向只使用回收和再生原物料的目標邁進時，我們將繼續努力以負責任的方式採購產品中的所有原物料，無論其來源為何。《Apple 負責任原物料採購標準》(簡稱《負責任採購標準》) 適用於所有供應商，並符合或超越國際公認的人權和環境標準。我們也與政府、民間社會組織和業界專家合作支援當地採礦社群，並確保我們的倡議計畫能持續應對他們面臨的挑戰。

推動高標準原物料採購的第一步，就是深入了解我們的供應鏈，我們將透過追蹤提供原物料給供應商的公司來實現這點。我們會利用這項資訊來發布經確認的錫、鈹、鎢、金 (3TG)、鈷和鋰冶煉廠與精煉廠名單，並每年更新此名單。

2023 年，經確認的 3TG、鈷和鋰冶煉廠、精煉廠與製造商，皆全數參與我們的評估，以確認是否符合我們的標準，包括嚴格的社會、環境、人權和治理要求。其中 3TG 連續九年 100% 合規，鈷連續八年 100% 合規，而鋰則連續四年 100% 合規。如果冶煉廠與精煉廠無法或不願意符合我們的要求，他們將面臨從供應鏈中除名的風險。自 2009 年以來，Apple 已指示將 222 家 3TG 和 9 家冶煉廠與精煉廠從供應鏈中除名，包括 2023 年的 14 家。

分享工具和資源以加速進展

我們要求供應鏈上游的供應商、冶煉廠、精煉廠、原物料製造商和回收業者，識別並評估與勞工權益與人權、健康與安全以及環境相關的可能風險。為了支援他們的工作，我們正在協助加強並提高在冶煉廠、精煉廠和採礦層面對方案進行獨立第三方審查的透明度。

我們也將持續創新、開發和擴展風險識別工具，並與責任商業聯盟 (RBA) 和 IMPACT 等合作夥伴合作。IMPACT 是一個非政府組織 (NGO)，致力於協助人權受威脅的地區，改變其管理自然資源的方式。2023 年，我們繼續支援 IMPACT 的工作，開發解決方案來量測和追蹤供應鏈活動，以及其對手工和小規模採礦 (ASM) 社群的社會和環境影響。

我們透過培訓網路研討會向 3TG 供應商傳達採購要求並與其合作，主題包括負責任採購法規和盡職調查管理系統。2023 年，超過 400 家供應商利用了這個培訓方案。我們還透過 SupplierCare 平台，以多種語言提供其他線上培訓資源。

如須進一步了解我們如何提高透明度並解決供應鏈上游風險，請參閱我們的[聯合國工商企業與人權指導原則：2024 年 Apple 供應鏈追蹤](#)。

透過合作應對挑戰

要應對原物料供應鏈中的挑戰，並支援在採礦社群中工作和生活的員工，就必須創新並與我們自身供應鏈以外的利害關係人合作。我們定期與各類利害關係人和權利人（包括來自民間社會組織、非政府組織、各行各業、學術和政府的人權、環境和礦業專家）合作，以查看和收集 Apple 方案的意見回饋，並探索創新且負責任的原物料採購方法。

我們在 2023 年繼續積極參與並領導多個產業協會和多方利害關係人倡議團體，包括：

- RBA 董事會
- RBA 責任礦業倡議 (RMI) 指導委員會
- 礦業責任貿易公私部門聯盟 (PPA) 治理委員會
- 歐洲負責任礦產夥伴關係 (EPRM)

在 2023 年期間，我們與領先業界的組織和多方利害關係人倡議團體推動並積極參與各種活動，包括支援持續制定整個產業的負責任採購標準，以及參加年度 RBA 和 RMI 會議的多個小組討論。

加強行業追溯機制

去年，我們與永續發展非營利組織 RESOLVE 合作，持續資助和擴展 Regeneration，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。Resolve 銷售這些負責任採購的原物料所獲得的收益，將重新投資於棲息地的復育工作。

Regeneration 是 Salmon Gold 的擴大實施項目，我們在 2023 年繼續與 Resolve 共同資助並擴展此合作夥伴關係。Salmon Gold 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社群合作，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。這項工作包括做為當地礦工、環保主義者和政府機構之間的橋樑，以減輕歷史發展中因採礦造成的破壞。然後，在此計畫案下開採的黃金，會透過區塊鏈技術，一路從其產地追溯至 Apple 供應鏈中的精煉廠。

支援採礦社群

我們致力於改善採礦社群內部與相關條件，並在邁向回收和再生原物料的過程中，協助實現公正的轉型。我們與專家合作支持獨立發聲，並提供技職教育方案，讓當地社群成員不再從事採礦活動，而是培養技能及尋求新的工作機會。

支持獨立發聲

確保在採礦層面的獨立發聲有一個提出疑慮的論壇，對於識別和評估風險以及更好地支援供應鏈上游員工至關重要。我們已連續八年為舉報機制提供資金，使剛果民主共和國 (DRC) 採礦社群內部和相關人士能使用免付費熱線以匿名方式提出有關礦料開採、交易、處理和出口的疑慮。2023 年，該方案透過在採礦社群展開廣播活動、分發推廣素材，以及與當地民間社會組織成員等利害關係人諮詢協商，繼續提高對舉報機制的意識和利用。

我們連續第七年，透過與國際發展非政府組織 Pact 合作，為 DRC ASM 社群的礦工、年輕人和社區行政人員提供權益意識培訓支援。這些培訓旨在提高他們對各項人權議題的意識，其中內容部分以聯合國兒童基金會 (UNICEF) 所開發的課程為基礎。我們已與 Pact 合作進行調整和改善，讓這些方案能夠永續發展，包括同時為社群成員和學徒方案畢業生實施 Pact 的 WORTH 儲蓄及貸款方案、為畢業生提供更多技術協助，以及與社區團體和地方政府當局更進一步合作，針對核心方案活動擬定永續發展的轉型計畫。

提供教育與培訓

去年，我們持續支援 Pact 的技職教育方案，為 DRC 的採礦社群提供美髮、木工、汽車機械和焊接等行業的指導、知識課程和職業培訓。

我們也持續支援麻省理工學院 (MIT) D-Lab 與國立大學合作，在哥倫比亞建立一個強大的全國女性手工礦工協會，稱為 Mujeres Mineras Unidas por Colombia (MMUC)。MMUC 成員為當地的黃金 ASM 社群礦工提供培訓。2023 年，來自 17 個地區的 148 名女性手工礦工參加了共同設計研討會，主要討論正規化和環境永續發展。

如需我們如何在供應鏈中支援採礦社群的詳細資訊，請參閱我們的 [衝突礦產報告](#)。

我們如何透過共同行動創造變革

分享工具和資源以推動進展 →

合作夥伴關係 →



分享工具和資源以推動進展

Bloom

我們與非政府組織 (NGO) IMPACT 合作支援開發工具，其中的 Bloom 是一個互動平台，可量測和追蹤礦料供應鏈中的人權風險，以及供應鏈活動對剛果民主共和國 (DRC) 手工和小規模採礦 (ASM) 社群的社會和環境福祉影響。

ChemWorks

我們與 ChemFORWARD 合作推出 ChemWorks，這是一個開放式存取平台，透過提供資源讓配方師篩選來協助加速採用更安全的清潔劑與除油劑，並使用經驗證更安全的化學品將產品最佳化。

清潔能源採購學院

2023 年，我們宣布了捐贈清潔能源資源的計畫，以建立一個前所未有的公共培訓平台，許多不同行業的企業可使用該平台，進而為 Apple 供應鏈內外各種規模的公司提供資源取用權限以及我們發展近十年的倡議網路。我們已與清潔能源買家機構 (CEBI) 及其他公司合作，成立首座清潔能源學院，這是一項共享培訓課程和授課流程，可讓公司做好技術準備，以推動清潔能源採購、解決範疇 3 的排放量問題，並使全球供應鏈脫碳。

國際移民組織 (IOM) 公平和道德招聘盡職調查工具組

我們在 2022 年支援建立並推出 IOM 公平和道德招聘盡職調查工具組。IOM 依據由 Apple 所開發並在供應鏈測試的工具，為全世界各行各業的公司提供這項工具組，旨在協助他們在招聘的每個階段進行全面盡職調查。

去年，我們協助 IOM 將其工具組擴展到世界各地的其他產業和利益相關團體。這包括沙烏地阿拉伯和加拿大的試行計畫，為雇主和政府機構提供有關如何使用 IOM 工具組的培訓。

當我們致力於在整個供應鏈中支援人類與地球時，我們的目標始終是與他人分享我們的知識和所學經驗，讓每個人都能更快取得進展。下列範例示範我們如何持續將開發的關鍵工具、技術和平台公開提供給供應鏈以外的供應商和公司，以供其在自己的業務中使用。

IOM 延伸礦料供應鏈中受剝削受害者補救準則 (簡稱「補救準則」)

Apple 協助資助並起草 IOM 的補救準則，這是一項可公開取得的資源，為公司及其業務合作夥伴提供有關如何確保礦料供應鏈中受剝削受害者獲得適當保護和協助的具體指導。

IPC 電子製造業使用的綠色清潔劑標準

我們與全球首屈一指的電子製造業協會 IPC 合作，協助起草並推出 IPC-1402 這項電子製造業使用的綠色清潔劑標準。這項標準可協助電子製造業公司選擇對員工和環境更安全的清潔劑。

可回收保護膜 (RPF)

我們在 2018 年協助開發業界首款 RPF。這些保護膜可以在製造過程中保護產品，自開發以來便在我們的最終組裝廠中受到廣泛採用，使超過 15,000 公噸的塑膠廢棄物免遭填埋。我們正在各行各業推廣採用 RPF，目前已與 14 家供應商合作，透過可回收程度測試來驗證他們的原物料是否合格，讓 Apple 以外的其他業者也能一同革新。

責任商業聯盟 (RBA) 製程化學品管理與安全學習計畫

我們將更安全的化學品管理相關技術指導和培訓教材捐贈給 RBA，以用來擬定製程化學品管理與安全學習計畫這項全面的負責任化學品管理全球資源。製程化學品管理與安全學習計畫可透過組織的電子學習平台，提供給世界各地所有的 RBA 成員。

RBA 負責任招聘盡職調查工具組

我們在 2021 年支援建立並推出 RBA 的負責任招聘盡職調查工具組，為 RBA 成員及其供應鏈合作夥伴提供實用的指導和工具，以防止供應鏈中的強迫勞動。這項 RBA 工具組是以 Apple 供應鏈中最初測試和擴展的工具為基礎，專注於培養職場能力，以積極吸引和監控其勞工招聘合作夥伴，確保供應鏈中沒有人被迫工作。

RBA 關於化學品管理的專業驗證評估計畫 (SVAP-CM)

我們提供資金，協助 RBA 針對其驗證評估計畫 (VAP)，制定並推出特別著重於化學品管理的新子集。我們為所有公司免費提供一份 SVAP-CM 規定概覽，有助於確保其製造供應商採用一流的化學品管理系統、控管措施以及管理架構，以捍衛人權。



2022 年，IOM 依據由 Apple 所開發並在供應鏈測試的工具，推出公平和道德招聘盡職調查工具組。

責任礦業倡議 (RMI) 礦業申訴平台

我們首次資助並開發了 RMI 的礦業申訴平台，這是一個跨產業的平台，可在該平台報告、調查和處理有關礦料供應鏈的指控。非政府組織、公司或一般大眾可以匿名提交申訴。

風險整備評估 (RRA)

Apple 首次資助並開發了 RRA，RMI 自 2017 年以來便一直部署，現在則被各行各業數百家公司用來評估其全球供應鏈中的風險。此外，推廣負責任銅生產的確保體系 Copper Mark 也在去年採用 RRA，作為其評估 69 個礦區標準的一部分。

延展封膜

我們為貨板上用於運輸成品的延展封膜，開發了獨有的更薄製法。產品的封膜在我們的供應鏈中佔了相當大的原生塑膠物料使用量。藉由採用更薄的封膜，我們在此過程中使用的塑膠可減少多達 50%。我們與供應商及其廠商分享了此製法，以協助他們加速採用並減少業界對原生物料的依賴。

廢棄物資源化平台

我們在 2021 年開發了一個由外部託管、免費、開放的平台，讓任何公司都能取得我們的零廢棄物資源 (包括推薦回收業者名單) 來實現自身的減少廢棄物目標。我們在 2023 年擴大了該平台的涵蓋範圍，為中國大陸、泰國、越南和印度地區不在我們供應鏈的供應商和其他企業提供超過 1,500 項資訊資源，該數量將隨著我們和供應商持續透過資料庫分享寶貴資源而不斷增加。

我們的目標是繼續強化這個平台，讓供應商和其他公司能更容易取得所在國家/地區的回收業者名單。

水資源管理

我們與國際可持續水管理聯盟 (AWS) 合作，為我們的供應商和更多產業提供所需的工具和資源，以更全面地解決其用水問題。我們資助建立 AWS Tools Hub，這是一系列開放給 AWS 成員使用的線上工具，讓他們更容易了解、自我評估及採用 AWS 標準。這些資源包括：

- 以 Apple 從 SupplierCare 平台捐贈的學習單元為基礎的培訓方案
- 「E-Standards」是 AWS 標準的數位互動版本，可讓公司記錄及追蹤其實施進度
- Audit Ready Toolkit，可讓公司根據標準的要求自我評估

我們也資助翻譯這些工具，以及 AWS 標準本身，以在其他國家和地區推廣採用此標準。

合作夥伴關係



國際可持續水管理聯盟 (AWS)

AWS 是一個全球倡議團體，旨在促進企業、政府與民間社會組織間的合作，提供架構與標準以展示世界級水資源管理實務。

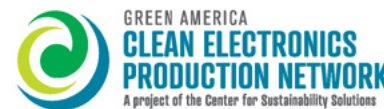
—
Apple 繼續提升供應商和同業的意識，並推動採用 AWS 標準，進而在世界各地促進水資源的永續發展。Apple 也是第一家在 AWS 董事會任職的電子公司，並參與 AWS ICT (資訊與通訊科技) 部門的工作小組。



ChemFORWARD

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

—
Apple 是 ChemFORWARD 的聯合設計夥伴，並聯合主持組織的技術諮詢小組。Apple 和 ChemFORWARD 也聯合推出 ChemWorks 網站，可讓電子業公司存取經認證的更安全配方和資源，讓配方師篩選並使用經驗證更安全的化學品將產品最佳化。



清潔電子生產網路 (CEPN)

CEPN 是一個多方利害關係人倡議團體，致力於改善電子業供應鏈中化學品的安全性。

—
Apple 是 CEPN 的創始成員兼設計團隊成員。我們也是該組織的 Toward Zero Exposure (TZE) 方案創始簽約廠商，該方案是專為電子業公司而設的公共平台，致力於避免員工在製造過程中接觸危險化學品，並回報實施的相關措施。



清潔能源買家聯盟 (CEBA)

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

—
Apple 是 CEBA 董事會成員，也是該聯盟內供應鏈與國際協作工作小組的成員。



歐洲負責任礦產夥伴關係 (EPRM)

EPRM 是民間社會組織、行業與政府之間的合作聯盟，專注於負責任的手工和小規模採礦 (ASM) 和採購實務，並改進採礦社群的社會與經濟條件。

—

Apple 是 EPRM 成員。



全球人權基金會

全球人權基金會 (簡稱「基金會」) 是一個公共基金會，在全球與超過 63 個國家或地區的當地人權組織合作，以支持發聲、推行運動，以及提升生活品質。

—

Apple 與該基金會合作，支援前線人權和環保鬥士推動各項議題，包括經濟和社會權益、包容性經濟成長、司法倡導、環境正義、法律規定，以及健康、安全和公平補償。



IMPACT

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

—

在 Apple 的支援下，IMPACT 開發了一個稱為 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 (DRC) ASM 社群的社會和環境福祉影響。



公眾環境研究中心 (IPE)

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

—

作為首個獲得 IPE 綠色供應鏈企業信息公開指數卓異品牌的企業，Apple 致力於積極與中國大陸的供應商合作，努力實現我們保護氣候資源的目標，並協同業共襄盛舉。



國際勞工組織 (ILO)

ILO 是管理工作中勞工權益和標準的聯合國 (UN) 機構。它集結政府、雇主和勞工，致力於「透過創造就業、工作中的權益、社會保護和社會對話，推動以人為本的未來勞動方針」。

—

Apple 與 ILO 合作開展了許多計畫案，其中包括關於權益培訓、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。Apple 也是 ILO 強迫勞動全球業務聯絡網的指導委員會成員。



國際移民組織 (IOM)

IOM 是聯合國機構，也是處理移民事務的頂尖全球專家。該機構致力於提供正規且安全的移民途徑，確保以有序和人道的方式管理移民；促進在移民議題上的國際合作；解決流離失所的問題；以及拯救生命並在移民過程中保護這些人，為有需要的移民和弱勢族群提供人道主義援助。

—

Apple 與 IOM 合作開發我們的負責任勞工招聘工具組 (簡稱「招聘工具組」)。此外，IOM 還為供應商提供招聘工具組的相關培訓。



Pact

Pact 是一個國際發展組織，服務範圍遍布近 40 個國家或地區，致力於建立與社群真正合作的人類發展解決方案。

—

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 (PPA)

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

—

Apple 是 PPA 治理委員會成員。

RE 100

RE100

RE100 是一個全球倡議團體，集結全世界最具影響力的企業，以推動轉型使用 100% 再生電力。

—
Apple 是 RE100 諮詢委員會成員。

RESOLVE

RESOLVE

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

—
Apple 與 RESOLVE 合作資助 Regeneration，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 (RBA)

RBA 是全世界最大的行業聯盟，致力於推動全球供應鏈的負責任商業行為。

—
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 在 2023 年擔任多個領導職務，包括：

- 董事會成員
- 責任勞動計畫 (RLI) 的創始及前指導委員會成員
- 責任礦業倡議 (RMI) 的指導委員會成員
- 環境工作小組成員



責任勞動計畫 (RLI)

RLI 由 RBA 建立的一個跨行業多方利害關係人倡議團體，關注全球供應鏈中易受強迫勞動的員工，確保他們的權益持續受到尊重和提升。

—
Apple 是 RLI 的創始成員，並曾任指導委員會成員。



責任礦業倡議 (RMI)

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

—
Apple 是 RMI 指導委員會成員，並參與了多個 RMI 工作小組和基金計畫案。



湯森路透基金會 (Thomson Reuters Foundation)

湯森路透基金會是一個獨立的慈善機構，致力於推展媒體自由、促進更具包容性的經濟，並發揚人權。該基金會旨在透過新聞、媒體發展、免費法律援助和召集倡議團體來推動系統性變革。

—
Apple 曾獲頒湯森路透基金會的「終止奴役獎」(Stop Slavery Award)。Apple 也支援 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)

流轉創新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，進而解決保護弱勢員工及以負責任方式採購的需要。

—
Apple 是流轉創新資金的創始成員和投資者。

其他資源

[報告與文件 →](#)

[我們如何防止供應鏈中的強迫勞動 →](#)

[了解評估結果 →](#)

[附註 →](#)



報告 與文件

Apple 人權政策

我們的人權政策以多項國際認可的標準為基礎，包含《聯合國 (UN) 國際人權法典》、《國際勞工組織 (ILO) 關於工作中基本原則和權利宣言》，以及《聯合國工商企業與人權指導原則 (UNGP)》。該政策規範了我們如何對待公司相關的所有人，從顧客和團隊、業務合作夥伴，乃至於供應鏈每一層的員工。

[人權政策](#) →

Apple 供應商行為準則和供應商責任標準

《Apple 供應商行為準則》(簡稱《準則》) 概述了 Apple 對供應商在落實勞工權益與人權、健康與安全、環境保護、道德以及管理措施等的要求。《Apple 供應商責任標準》(簡稱《標準》) 則進一步說明 Apple 的其他各項要求。Apple 供應商必須達到《標準》的各項內容，才算符合《準則》的要求。

[供應商準則及標準](#) →

衝突礦產報告

《衝突礦產報告》是我們根據《Dodd-Frank 法案》第 1502 條規定，向美國證券交易委員會 (SEC) 提交自剛果民主共和國 (DRC) 與毗鄰國家或地區採購錫、鉭、鎢和金 (3TG) 等礦產的相關資訊文件。

[衝突礦產報告](#) →

企業環境健康與安全政策

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

企業環境健康與安全 (EHS) 政策包含在《環境進度報告》中，可於 [apple.com/tw/environment](#) 上查閱 →

環境進度報告

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

Apple 的《環境進度報告》可於 [apple.com/tw/environment](#) 上查閱 →

原物料影響分析檔案

這份文件詳述了我們如何根據環境、社會與供應鏈等影響，對產品中的原物料排列優先處理順序。優先處理原物料列表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。

[原物料影響分析檔案](#) →

產品環保報告

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

《產品環保報告》可於 [apple.com/tw/environment](#) 上查閱 →

冶煉廠與精煉廠名單

《冶煉廠與精煉廠名單》列出了我們供應鏈中的 3TG、鋰和鈷冶煉廠與精煉廠。

[冶煉廠與精煉廠名單](#) →

供應商名單

《Apple 供應商名單》涵蓋了我們全球產品原物料、製造和組裝直接支出的 98%。

[供應商名單](#) →

聯合國工商企業與人權指導原則： 2024 年 Apple 供應鏈追蹤

這份文件概述了用於發現、減輕及補救全球供應鏈中主要人權風險的政策、流程和方案。

[聯合國工商企業與人權指導原則：2024 年 Apple 供應鏈追蹤](#) →

除了這份進度報告外，Apple 也會發布年度政策更新事項、公開報告和資料揭露。

我們如何防止供應鏈中的強迫勞動



我們制定了最高標準

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

• 與國際架構保持一致

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

• Apple 人權政策

Apple 的人權政策概述了我們應如何對待所有人，包括顧客、員工、供應商，以及供應鏈各個環節的工作人員。

• 《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》)

Apple 的《準則》和《標準》概述了我們對負責任勞工招聘的嚴格要求，並且適用於所有供應商，可保護全球的員工。我們嚴格禁止在無法進行充分盡職調查的地區進行勞工招聘，並維持零招聘費用政策，許多方面都超越了法律要求，因為我們認為任何人都不應為取得工作而支付費用。



我們及早參與

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

• 勞工招聘追蹤為我們的策略提供相關資訊

要建立有效的策略，必須深入了解我們的供應鏈。2023 年，我們在 40 個國家和地區，針對與我們供應商合作的 2,100 多家勞務招聘仲介商進行追蹤。

• 頂尖的策略需要頂尖的工具

Apple 與國際移民組織 (IOM) 合作開發的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易於使用的工具，協助他們有效地管理及報告資料，從僱用過程一開始就降低強迫勞動風險。除了提供實務操作培訓外，我們還將這些工具公開提供給其他人使用。

• 意識就是力量

我們要求供應商為其員工提供職場權益培訓，以協助他們更加了解在權益未受尊重時該怎麼做。外籍約聘員工在我們的供應鏈中雖然只佔小部分比例，也會在出國前及抵達目的地國家或地區時接受培訓。目前為止，我們的供應商已為超過 2,800 萬人提供了職場權益培訓。此外，去年我們直接接觸了供應鏈中超過 581,000 人，以進一步了解他們的職場體驗。

• 為持續提升而挹注投資

透過我們的供應商員工發展基金 (SEDF)，我們將投資 5,000 萬美元來擴展各項方案，旨在進一步提升權益培訓體驗、員工發聲平台，以及供應商員工教育機會。

如須進一步了解我們如何在招聘期間防止供應鏈中的強迫勞動，請參閱第 20 頁。



我們確保供應商善盡職責

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

• 深入了解

我們會定期對供應商進行獨立的第三方評估 (包括突擊評估)，以檢驗是否符合 500 多項標準。這項評估包括大量的文件審查，以確認所有招聘和人事紀錄詳實且準確。除了對有風險的供應商進行專門的強迫勞動評估外，我們還要求許多供應商參與全廠區的評估 (例如責任商業聯盟 (RBA) 的驗證評估計畫 (VAP))，以檢驗供應商整體營運的表現。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 (CAP)。自 2007 年以來，Apple 的評估共涵蓋了 Apple 直接製造支出約 94%。

• 我們會調查收到的報告

除了徹底評估供應商落實這些標準的表現外，我們也會收到來自新聞媒體、政府、民間社會組織以及供應鏈工作人員的報告。此外，我們也鼓勵大眾透過我們的公開網站回報疑慮。我們會調查收到的報告，並時常要求 Apple 團隊在 24-48 小時內進駐現場。

• 迅速行動與補救

任何形式的強迫勞動都是對我們要求的核心違規行為¹⁰。一旦發現核心違規情事，我們便會通知供應商的執行長 (CEO)，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

2023 年，我們在超過 800 次《行為準則》評估中，並未發現供應鏈內有任何人員被迫工作的情形。目前為止，根據 Apple 的零招聘費用政策，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。



我們追蹤進度並提出透明化的報告

持續提升需要透明化和問責措施。自 2007 年以來，我們一直針對所做的努力發布各項報告，以透明地分享我們的進度和面臨的挑戰。

• 供應鏈人員與環境進度報告

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

• 聯合國工商企業與人權指導原則:2024 年 Apple 供應鏈追蹤

這份文件概述了用於發現、減輕及補救全球供應鏈中主要人權風險的政策、流程和方案。

• 公告《打擊人口販賣與奴役行為的努力》

這些公告屬於一種特別文件，側重於我們對於預防供應鏈中出現強迫勞動的風險，並處理此類風險，所做出的努力。其涵蓋了我們對整個企業所採取的盡職調查流程，包括製造、原物料和商品採購，以及服務。這些報告也證明我們與《聯合國工商企業與人權指導原則》(UNGPs) 保持一致，且符合澳洲、美國加州、加拿大、挪威和英國 (UK) 的法規要求。

• 不斷提高標準

我們每年都會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。

• 進一步了解

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



我們定期與專家進行交流與合作

與利害關係人和權利人的交流對於問責至關重要，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

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

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

Apple 全年經常與 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。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 (RLI) 的創始及前指導委員會成員，以及責任礦業倡議 (RMI) 的指導委員會成員。

• 全球人權基金會

Apple 與全球人權基金會 (簡稱「基金會」) 合作，支援草根運動人士以及人權和環保鬥士。

Apple 絕不容忍強迫勞動。在我們供應商營運所在的 50 多個國家和地區中，我們擁有包括獨立第三方在內的專家團隊，他們會監控我們的供應商並制定領先業界的程序，以協助確保沒有人受到強迫而工作。

我們全面性的方法甚至在與供應商簽定合約前就已展開，旨在確認勞工權益在整個受僱過程獲得保障，無論工作內容、地點或受僱方式為何。

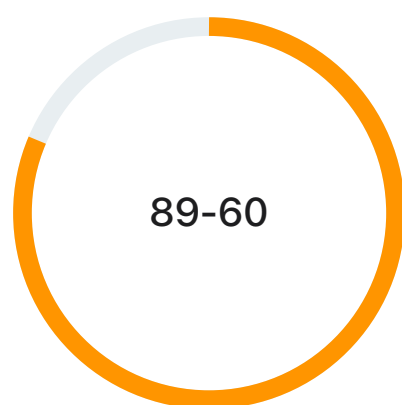
了解評估結果

我們的供應商評估分數 (採用 100 分滿分制)



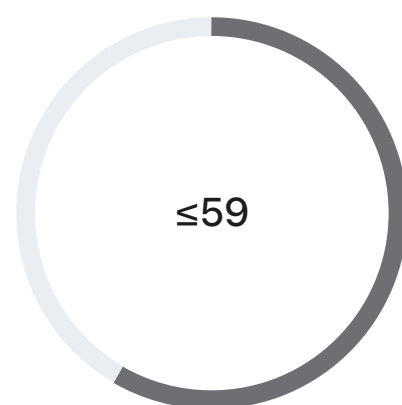
表現優異

- 成熟的管理系統與一致的執行成果
- 輕微的《準則》違規個案



表現中等

- 通常具備一些管理系統，但可能不夠完善，或未常態化執行
- 可能有嚴重的核心違規個案，及/或眾多輕微違規行為



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
- 任何被發現有《準則》中核心違規情事的供應商，無論在評估期間內或該年其他時候，都會自動被歸類為表現欠佳

我們的評估流程會根據 500 多項標準評估供應商，以確認他們的表現，並指出需要改進的地方。評估後，每個供應商廠區都會在下列三項類別中，以 100 分為滿分進行評分：1) 勞工權益與人權，2) 健康與安全，以及 3) 環境。獲得的平均分數就是該廠區的年度綜合評分，決定供應商是被認為表現優異、中等還是欠佳。這些表現類別是針對評估過程中所發現的任何問題同時呈現出其頻率和嚴重程度。

我們會針對違反供應商要求的情事使用標準定義，以持續評估供應商在落實這些標準的表現。

未符合行政規定：

為政策、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：

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：

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
- 童工
- 抵債勞工
- 強迫勞動
- 資料造假
- 報復
- 妨礙評估
- 賄賂
- 提供員工不安全或不健康的工作環境，並隨時可能導致重大風險，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

附註

預測性陳述

本報告為自願提供，且並未涵蓋業務所有相關資訊。本報告所參照之資料不應解釋為歸納此類資訊對於我們財務成果之重要性，也不應用於美國證券交易委員會或任何其他法律或規定之目的。儘管本報告討論之部分事項有其重要性，然任何重要性皆不應解讀為其重要程度必定會提升至用於遵循美國聯邦證券法交易法或其他法律與規定。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，包括環境目標或永續發展標的、承諾和策略，以及相關業務和利害關係人影響之陳述。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」、「目標」、「努力」等類似表達。此類陳述涉及風險和不確定性，且實際結果與預測性陳述明示或暗示之任何未來結果之間，可能會出現顯著差異。

此類風險和不確定性包括但不限於：未能達到所述之環境或永續發展標的、目標與承諾；未能在預期時間內執行策略或完全無法執行策略；全球社會人口、政治和經濟趨勢；政府法規更動；技術創新；與氣候相關之狀況和天氣事件；我們收集和確認環境影響相關資料的能力；不同第三方之合規情況，包含供應商遵循我們政策和程序的情況，或供應商對我們的承諾，以及我們擴展新產品、服務、技術和地理地區的情況。我們向美國證券交易委員會提交的檔案中，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。此外，我們不時會參與不同計畫 (包括自願披露、政策和方案)，但我們無法保證這些計畫的成效會符合預期。我們不承擔任何義務，並明確表示不承擔更新任何預測性陳述或資訊 (預測性陳述或資訊僅代表截至其個別日期當時之情況) 的任何義務，包含對新資訊或在資訊有所改變時做出回應。讀者不應過度依賴本報告所做出之預測性陳述。此外，編寫本報告所用之許多假設、標準、指標和測量結果仍在持續變化，其來源為第三方，並且/或以編寫報告當下據信為合理的假設為本，但不應視為保證。有鑑於本報告所載之估計、假設和時程本就具有不確定性，我們可能無法預測是否能提前達成計畫、標的或目標，或者是提前達成的程度。

1 Apple 根據獨立資料驗證等級，以不同精確度報告其產品所含之再生成分的相關資料。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。

2 我們以會計年度為基準計算透過本方案所達成的節約量，而非以 2021 會計年度 (FY2021) 前出版品報告所採之日曆年為基礎。

3 這些廠區已由 UL Solutions 根據 UL 2799 廢棄物零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%)。

4 Apple 根據美國證券交易委員會 (SEC) 的要求，報告一年的 3TG 冶煉廠與精煉廠評估資訊。請前往[我們的公開網站](#)，查看年度《衝突礦產報告》。

5 我們計畫自 2030 會計年度的碳足跡起，達成碳中和的目標。

6 Apple 承諾在 2025 年前，所有 Apple 設計的電池都將採用 100% 再生鈷金屬 (以質量平衡系統為基準)。我們將在每個會計年度結束時，以質量平衡系統基準計算再生鈷金屬的使用率。

7 Apple 承諾在 2025 年前，所有磁石都將採用 100% 再生稀土元素。

8 Apple 承諾在 2025 年前，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 供應商評估分數反映的是供應商在評估當下的表現。如果我們透過其他互動或報告發現違規行為，供應商必須遵循標準補救流程，包括改正行動計畫、改正行動驗證，並視需要接受額外評估。自 2022 會計年度起，任何被發現有《準則》中核心違規情事的供應商，無論在評估期間內或之外，都會自動被歸類為當年度表現欠佳，需要完成額外的能力培養方案並接受額外的評估。如欲進一步了解我們如何為評估評分，以及如何將供應商表現分類，請參閱[第 59 頁](#)。

10 在《準則》和《標準》中，核心違規是最嚴重的違規行為。如欲進一步了解核心違規，請參閱[第 59 頁](#)。

11 在涵蓋 2021 會計年度的 Apple《2022 年環境進度報告》中，我們指出 14 項列為優先項目的原物料，佔了出貨產品總重量的 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 將鈦金屬納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%。

12 所有鈷含量參考值皆以質量平衡系統為基準。

追求進步，持續不懈。

持續進步，是 Apple 的 DNA。我們在全球供應鏈中堅持最高標準，沒有絲毫妥協。

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。

我們努力不懈，持續追求。

