

円星科技供應商行為準則

為了確保本公司供應鏈工作環境的安全、員工的尊嚴和權利受到保障，並在商業運營中推動環保和遵循道德準則，円星科技制定了本供應商行為準則。我們要求所有供應商遵守該準則，並依照其經營所在國及地區的法律和法規。此外，円星科技亦鼓勵供應商要求其下游供應商、承包商和服務提供商認同並採納本準則。

供應商對此準則的遵守情況將是円星科技進行採購決策的重要考量因素之一。我們期望通過與供應商的密切合作、溝通、審核及後續評估，推動持續性的改進。未能遵守本準則或不配合本公司稽核工作的供應商，可能面臨與円星科技終止業務關係的風險。

本準則的制定以「責任商業聯盟 (Responsible Business Alliance, RBA，前稱電子行業公民聯盟 EICC) 行為準則」為藍本，並參照了「聯合國企業與人權指導原則」(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)。其中的條款來自多項國際人權標準，包括「國際勞工組織工作基本原則與權利宣言」(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) 和聯合國「世界人權宣言」(UN Universal Declaration of Human Rights)，以及客戶準則要求。

本準則分為五個部分：A、B、C 部分分別概述了勞工、健康與安全，以及環境的標準；D 部分則提供了有關商業道德的標準；E 部分概述了確保準則貫徹實施的管理體系要素。

A. 勞工

供應商應依據國際社會公認的準則，承諾尊重勞工的基本人權，並保障他們的尊嚴。這一承諾適用於所有直接和間接供應商，以及各類工人，包括臨時工、移民工、學生、合約勞工、直接僱員和其他任何類型的勞工。

1) 禁止強迫勞動

供應商不得允許任何形式的強迫勞動，包括但不限於債役或契約勞工、非自願或剝削性監獄勞工、奴役或人口販運。這包括使用恐嚇、強迫、威脅、綁架或欺詐等手段，來運送、招募、調配、窩藏或接收勞工以換取勞動或服務。

供應商應避免對勞工進出工作場所進行不合理限制，也不得無理約束勞工在工作場所內的行動自由，包括在適用情況下，對勞工宿舍或生活住所的限制。作為招聘程序的一部分，供應商必須提供書面僱傭協議，該協議應以勞工母語或其理解的語言書寫，並詳細說明僱傭的條

款與條件。對於海外移民勞工，僱傭協議必須在其離開原籍國之前提供，並且在抵達接收國後，不得對協議進行任何變更，除非是為了符合當地法律要求，且更改後的條款同等或更佳。

所有工作應基於自願，工人有權在合理通知後隨時離職或終止僱傭關係，且不應受到懲罰，這應在其合約中明確規定。供應商應妥善保存所有離職員工的相關文件。僱主、中介人及二級中介人不得扣留、隱藏、沒收或毀壞僱員的身份證明或出入境證件，如政府頒發的身份證、護照或工作許可證。僱主只能在遵守當地法律的前提下保留文件，且必須確保勞工可隨時取用其證件。

供應商不得要求勞工支付僱主、中介人或二級中介人的招聘費用或其他與聘用相關的費用。如發現勞工支付了任何此類費用，應立即全額退還給相關勞工。

2) 年輕勞工

供應商不得在任何製造工序中使用童工。童工是指僱傭任何未滿 15 歲、未達強制教育年齡或低於該國家/地區最低就業年齡的人（取三者中年齡最大者）。未滿 18 歲的勞工（即年輕勞工）不得從事可能危害其健康或安全的工作，包括夜班或加班。

供應商應妥善管理學生工的記錄，嚴格審核教育合作夥伴，並按照相關法例與法規保障學生工的權益，確保對學生工的管理得當。供應商應採取適當的機制來核實勞工的年齡。

合法的職場學習計劃，只要符合所有法例與法規，則不在此限制範疇內。供應商應為所有學生工提供適當的支援和培訓。如果當地法律沒有對學生工、實習生和學徒的薪資水平作出規定，其薪酬應至少與從事同等或相似工作的其他入門級員工相等。若發現童工，供應商應提供協助和補救措施。

3) 工時

根據相關商業實踐研究，勞工的疲勞度與生產力下降、員工流動率上升，以及受傷和患病率的增加有顯著關聯。因此，工作時數不應超過當地法律規定的最大限度。此外，每週的工作時數不應超過 60 小時（包括加班），緊急或特殊情況除外。所有加班必須是自願的，並且每七天應至少安排勞工休息一天。

4) 工資與福利

供應商應支付符合所有相關薪酬法令的工資，包括最低工資、加班費和法定福利。所有員工應享有平等的薪酬，且相同職位與資歷的員工應獲得相等報酬。勞工的加班工資應高於常規

工資時薪。禁止以扣除工資作為紀律處分手段。

供應商必須在每個支薪週期，及時為勞工提供簡明的工資單據，單據內容應包括足夠的資訊，以證實支付給勞工的薪酬準確無誤。臨時工、派遣員和外包員工的聘用應依照當地法律規定進行。

5) 反歧視 / 反騷擾 / 人道待遇

供應商應承諾提供一個無騷擾、無非法歧視的工作場所。應避免任何苛刻或非人道的對待方式，包括暴力、性暴力、性騷擾、性侵犯、體罰、心理或生理壓迫、欺凌、公然羞辱或口頭辱罵，並且不得威脅進行任何此類行為。

在招聘及實際工作中，公司不得基於人種、膚色、年齡、性別、性傾向、性別認同或表現、種族或民族、殘疾、懷孕、宗教信仰、政治立場、社會背景、退伍軍人身份、受保護的基因資料或婚姻狀況等因素，對員工進行歧視或騷擾。這些因素不得影響工資、晉升、獎勵或接受培訓的機會。

有關的紀律政策及程序應有清晰的定義，並應向員工明確傳達。供應商應為員工提供適當的場所進行宗教活動，並提供無障礙設施以便利殘障員工。此外，供應商不得要求員工或準員工接受任何帶有歧視性的醫學檢查（如驗孕或處女檢查）或身體檢查。

本準則根據《國際勞工組織（就業和職業）歧視公約》（第 111 號）制定。

6) 集結自由和集體談判

員工與管理層之間的開放溝通和直接參與是解決工作場所及薪酬問題最有效的方法。員工及其代表應能夠在不必擔心歧視、報復、威脅或騷擾的情況下，公開表達對工作條件和管理方式的想法及擔憂。

根據這些原則，供應商應尊重所有員工組織及參與他們所選擇的工會、進行集體談判和參加和平集會的權利，同時也應尊重員工不參與此類活動的權利。如果集結自由和集體談判的權利受到適用法律法規的限制，員工應被允許選擇並加入合法形式的替代代表。

7) 人權政策

供應商應秉持核心價值，支持《聯合國世界人權宣言》（UDHR）及相關國際人權理念，同時恪守所在地法規，尊重並以尊嚴對待所有員工。供應商應建立適當且有效的流程，以執行本準則，確保所有員工和工作者（包括臨時工、派遣工、學生工、仲介工及供應鏈下一層級的主要供應商、駐廠包商、承攬商）的人權相關議題維持零缺失水準。

供應商應優化訓練及管理機制，杜絕性騷擾與權力霸凌、做好工時管理，優化身心障礙者的人權保障，並保護個人隱私。供應商需定期評估與控制人權風險，並對人權政策和管理流程進行稽核與審查，適當地向利害關係者揭露結果，以提升和持續改善供應商的人權績效。

這包括所有員工和臨時工、工作者（包括供應鏈下一層級的主要供應商、駐廠包商、承攬商），並保障弱勢或邊緣化團體（如原住民、移工、契約人員、性取向族群、少數族裔、退伍軍人、婦女、殘疾人士及小型企業）。重大關注議題包括但不限於：在營運中融入對經濟、社會、文化、公民及政治權利的尊重、提供安全、健康且無騷擾的工作環境、杜絕不法歧視，確保工作機會均等、禁止強迫勞動與使用童工、恪守所有適用的薪資及工時法規、協助員工維持身心健康及工作生活平衡、負責任的礦產採購、勞動權利的多元化及反歧視騷擾的人權關注事項。

供應商應支持並協助員工維持身心健康及工作生活平衡，提供包括但不限於匿名舉報的多元開放式溝通管道，讓供應商、商業夥伴及其他利益關係人能夠回饋意見或舉報疑似違規行為。

同時，供應商應根據內外部情勢及利害關係人的需求，定期檢視和評估相關風險和做法，並建立申訴、調查及補救流程，適時採取行動以減輕任何不利的人權影響。

8) 多元與共融文化

供應商應堅信多元職場的價值，在相互包容的前提下培育未來人才，使產業能夠充分受益於全球人才資源的潛力。公平的就業機會是公司競爭力的來源，供應商應尊重差異，無論在聘用或晉升過程中，均不受性別、宗教、種族、國籍或政治傾向的影響。

9) 無障礙文化

供應商應致力於建立一個無障礙文化的職場，為各種能力的工作人員營造一個包容的就業環境。這包括保障殘障人士、弱勢或邊緣化團體的勞動權利，支持和授權具有不同能力及工作需求的求職者和員工。供應商應致力於創造無障礙的工作環境，並設計與建立無障礙文化的職能團隊。

B. 健康與安全

供應商應認識到，除了盡量減少與工作相關的傷病發生率外，安全且健康的工作環境對提高產品和服務質量、生產穩定性以及員工的忠誠度和士氣至關重要。供應商也應持續增強對員工的投入和教育，這是辨識和解決工作場所內健康與安全問題的關鍵。

健康與安全標準如下：

1) 職業健康與安全

供應商應識別和評估員工可能面臨的健康與安全危機（如化學品、電氣及其他能源、火災、車輛及墜落等危害），並採取控制措施以減輕這些危機。如果無法通過上述方法有效控制危險源，應為員工提供適宜且充分保養的個人防護裝備，以及有關這些危險事故和相關風險的教材。此外，應採取對性別敏感的措施，例如確保孕婦和哺乳期的母親不會處於可能對其自身或孩子有害的工作環境中，並為哺乳期母親提供合理的工作調整。

2) 應急準備

供應商應確認和評估潛在的緊急情況和事件，並透過實施應急方案和應變程序將其影響降至最低。這包括緊急報告、員工通告和疏散計劃，以及員工培訓和演習。應急演習至少應每年進行一次，或根據當地法律要求進行，以較嚴格的標準為準。應急計劃亦應包括適當的消防偵測和滅火設備、暢通無阻的緊急出口、充足的逃生出口設施、應急人員的聯絡資料和復原計劃。這些方案和程序應著重減少對生命、環境和財產的危害。

3) 工傷和職業病

供應商應制定程序和系統，以預防、管理、追蹤和報告工傷和職業病，並包括以下規定：鼓勵員工報告工傷和職業病；對工傷和職業病案例進行歸類和記錄；提供必要的治療；調查案例並採取糾正措施以杜絕其根源；以及協助員工返回工作崗位。供應商應允許員工在面臨即將發生的傷害時暫時離開工作崗位，且在情況緩解前不得返回工作崗位，員工不必擔心因此遭受報復。

4) 工業衛生

供應商應根據控制層級識別、評估並控制因接觸化學、生物及物理作用劑對員工健康帶來的影響。當無法充分控制這些危害時，應免費為工人提供適當且維護良好的個人防護裝備。供應商應提供員工安全健康的工作環境，並通過對員工健康和工作環境的持續、系統性監控來維護這一環境。供應商還應提供職業健康監測，定期評估員工的健康狀況，以確保職業暴露不對其健康造成損害。此外，防護職業健康計劃應持續進行，並包括有關工作場所危害及相關風險的教育和培訓。

5) 體力勞動工作

供應商應識別、評估和控制工人暴露於體力要求較高的任務的危險，包括手動搬運材料、重

型或重複性提舉、長時間站立以及高度重複性或高強度的組裝任務。這些評估應考慮到工作環境的特性及工人的健康狀況，以減少工人受傷和過勞的風險。

6) 機器防護

供應商應評估生產設備或其他類型機器的安全隱患。為預防機器對職工可能造成的傷害，應提供並正確維護物理防護裝置、連鎖裝置和屏障，確保所有操作均在安全範圍內進行。此外，供應商應定期檢查機器的安全性，並為員工提供必要的安全培訓。

7) 公共衛生和食宿

供應商應為員工提供乾淨的洗手間設施、清潔的飲用水、衛生的煮食用具、食物儲存設施和餐具。供應商或勞工中介人提供的宿舍應保持乾淨、安全，並配備適當的緊急出口、熱水浴室、充足的照明和良好的通風系統。此外，宿舍應有獨立安全的存儲空間，供員工存放個人和貴重物品，並提供便捷的私人空間以確保員工的隱私和舒適。

8) 健康與安全溝通

供應商應為員工提供以其所講語言或其能夠理解的語言進行的適當職業健康和 safety 資料及培訓，以識別員工面對的所有工作場所危害情況，包括但不限於機械、電力、化學、火災和物理危害。健康與安全相關資料應張貼在工作場所顯眼處，或放置在員工可清晰可取用的位置，確保信息的可見性和可及性。

健康資料和培訓內容應包括有關特定人口統計學的風險（如性別和年齡）的信息（如適用）。所有工人應在開始工作前及定期接受培訓，以確保他們熟悉可能面對的危險。供應商應鼓勵員工提出任何健康和 safety 方面的疑慮，並確保他們在提出疑慮後不會受到報復。

9) 自然災害風險減緩

供應商應了解工廠所在地可能遭遇的自然災害風險，如地震、旱災、水災和颱風等，並評估這些災害對人員傷害、財產損失和營運中斷的可能性與嚴重性。根據評估結果，供應商應建立相應的硬體防護、發展應變程序、進行培訓與演習，並執行應急方案，以減緩自然災害帶來的風險，確保員工的安全及持續的營運能力。

C. 環境

在所有業務職能中，供應商承認環境保護責任是生產世界一流產品不可或缺的一部分。供應商應辨識環境影響，盡量減少對社區、環境和自然資源的不利影響，同時保障民眾的健康和

安全。

環境標準如下：

1) 環境許可和報告

供應商應獲取所有必需的環境許可證（如排放監控）、批准和登記文件，並對其進行維護和定期更新。此外，供應商必須遵守許可證的操作和報告要求，以確保符合當地和國際環境法規。

2) 污染預防與資源保護

供應商應在源頭上或透過實踐（如增設污染控制設備、改良生產、維修和設施程序或其他方法）盡量減少或杜絕排出和排放污染物以及產生廢物。供應商應通過改良生產、替換材料、再用、節約、回收或其他方法，節約自然資源（包括水、化石燃料、礦物和原始森林產品）的消耗，進一步保護環境。

3) 有害物質

供應商應識別、標籤和管理對人類或環境造成危害的化學物質、廢物及其他物質，從而確保這些物質得以安全地處理、運送、儲存、使用、回收或再用及棄置。供應商必須加以追蹤與記錄危險廢棄物的數據，以確保遵循相關環境法規和最佳實踐。

4) 固體廢物

供應商應實施系統性的措施來識別、管理、減少和負責任地棄置或回收固體廢物（無害的）。此外，供應商需持續追蹤與記錄危險廢棄物的數據，以確保所有固體廢物的管理符合環保標準。

5) 廢氣排放

在營運中產生的揮發性有機化學物質、氣霧劑、腐蝕性物質、微粒、臭氧消耗物質和燃燒副產品的空氣排放，應在排放前按照要求進行特性分析、例行監測、控制和處理。供應商必須依照《蒙特婁議定書》和適用的法規來有效管理耗損臭氧層的物質，並定期對廢氣排放管制系統的性能進行監察，確保符合環境保護的要求。

6) 材料限制

供應商應遵守所有適用法律法規和客戶要求，禁止或限制在產品和製造過程中納入特定物質（包括回收和棄置標籤）。這些限制應涵蓋所有可能影響人類健康和環境的材料，以確保產品

的安全性和可持續性。

7) 水資源管理

供應商應實施水管理計劃，以記錄、分類和監察水資源的使用和排放，並尋求機會節約用水及控制污染渠道。所有污水在排放或棄置前，應按照要求進行特性分析、監測、控制和處理。供應商需定期對污水處理和控制系統的性能進行監察，以確保符合最佳操作性能和監管要求。

8) 能源消耗和溫室氣體排放

供應商應建立全公司的絕對溫室氣體減量目標並作出報告。供應商需追蹤、記錄和公開報告範圍 1、2 及重要類別的範圍 3 溫室氣體排放的所有能源消耗。供應商應致力於改善能源利用效率，並盡量減少能源消耗和溫室氣體排放，以支持可持續發展的環境目標。

D. 道德規範

1) 誠信經營

在所有商業互動中，供應商應謹守最高的誠信標準。供應商應採取零容忍政策，禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐和挪用公款，並遵循円星科技的誠信經營及從業道德守則。

2) 無不正當收益

供應商不得承諾、提供、批准、給予或收受賄賂或其他形式的不正當收益給本公司相關業務承辦人員。不正當收益係指依法或依商業倫理不應取得的利益，此禁令包括承諾、提供、批准、給予或收受任何有價之物（如回扣、佣金、利潤、股份等），無論是直接或透過第三方間接進行，目的是獲得或保留業務、將業務轉讓他人或獲取不正當收益或不當饋贈。

若禮品往來價值不高於新臺幣 3,000 元或等值外幣者（以取得時為準），則不在此限。若本公司員工對供應商要求以期約、交付賄賂或給予其他不正當利益或禮品價值超過新臺幣 3,000 元或等值外幣者（以取得時為準），或供應商人員主動給予本公司人員不正當利益或禮品價值超過新臺幣 3,000 元或等值外幣者，供應商應於知悉後 7 日內檢附相關證據，主動向本公司檢舉。供應商應推行監控、紀錄和強制執程序，以確保符合反腐敗法的要求。

3) 資訊披露

所有的業務來往應具透明度，並準確地記錄在供應商的賬簿和商業記錄上。供應商應依照適

用法規和普遍的行業慣例，公開有關參與勞工、健康與安全、環保活動、商業活動、組織架構、財務狀況和業績的資料。供應商不得偽造記錄或虛報供應鏈的狀況或慣例。

4) 知識產權

供應商應尊重知識產權；技術和專有技術的轉移應以保護知識產權的方法進行，並應保護客戶和供應商的資料。

5) 公平交易、廣告和競爭

供應商應謹守公平交易、廣告和競爭的標準。

6) 身份保護及防止報復

除非受法律禁止，供應商應當制定程序來保護供應商和員工檢舉者的身份，並確保其機密性和匿名性。供應商還應制定溝通程序，讓員工可以表達他們的疑慮，而不用害怕遭到報復。檢舉者的定義：任何揭露公司員工、主管或公務員和政府機構從事不當行為的人。

7) 負責任地採購礦物

供應商提供給本公司的產品成分中所含的金、鉍、錫、鎢、鈷，皆應來自業界公認具權威性組織（例如 RMI 的 **Responsible Minerals Assurance Process**）所認證的供應非衝突金屬的冶煉廠。供應商應制定政策並進行盡職調查其製造的產品成分的來源及供應鏈，以合理保證其來源與經濟合作暨發展組織（OECD）關於對出自衝突影響及高風險區域之礦石實施負責任供應鏈的指引，或同等及認可的盡職調查框架一致。

供應商應遵守鈞星科技禁用衝突礦產政策，所有產品不得採購來自衝突地區（衝突地區包括：剛果民主共和國或相鄰國家，如蘇丹、烏干達、盧旺達、布隆迪、坦尚尼亞聯合共和國、贊比亞、安哥拉、剛果共和國和中非共和國）。

供應商應要求其供應鏈內的其他供應商拒絕採購衝突礦產，並揭露使用的金屬礦產來源及產銷鏈，並於本公司或客戶要求時，立即提供進行盡職調查的相關證據與所取得之資訊。

8) 私隱

供應商承諾合理地保護與其有業務來往者（包括供應商、客戶、消費者和員工）的個人資料和私隱。供應商在收集、儲存、處理、傳播和分享個人資料時，應遵守私隱和資料安全法律及監管要求。

9) 避免利益衝突

供應商與円星科技之間的商業往來應避免任何可能的利益衝突。可能的利益衝突情形包括（但不限於）円星科技公司內部員工或其近親（父母、子女、配偶或兄弟姐妹）在供應商任職，或對供應商（非公開發行公司）有重要投資利益。供應商與円星科技公司對口人員不必要或過度頻繁的社交往來也可能構成利益衝突的疑慮或外觀。因此，供應商與円星科技公司人員的任何接觸必須謹守一般商業往來的分際；一旦發現利益衝突情形，必須立刻報告円星科技公司。供應商如發現任何潛在的利益衝突，必須立即通報円星科技公司，並採取適當措施以防止可能導致的不當行為。

10) 遵循進出口相關法規

供應商應瞭解並遵循與向円星科技公司或代円星科技公司進出口及運送貨品相關的法令，包括原出口國的出口管制與海關法規、目的地國家的進口和海關法規、支付法令要求的關稅和其他稅賦，以及當地運輸的相關法令。供應商應向其員工和外包商提供運作程序及教育訓練，以確保他們對上述法規的遵循。

11) 謹守合約規定

供應商應親自履行與円星科技公司之間的合約或採購單約定的事項，非經円星科技公司同意，供應商不得轉包或讓第三方代為履行。供應商不得在未經與円星科技公司簽訂有效合約或採購單的情況下，提供任何產品或服務予円星科技公司。

E. 管理體系

供應商應採用或建立一個與本準則內容相關的管理體系。該管理體系的設計應確保：

- (a) 符合供應商營運和產品相關的適用法例、法規及客戶要求；
- (b) 符合本準則；
- (c) 識別並減輕與本準則有關的經營風險。

此外，管理體系應推動持續改進，並包含以下要素：

1) 公司的承諾

供應商應建立人權、健康和安全、環境和道德政策聲明，確認供應商承諾執行管理層認可的盡職調查和持續改善。該政策聲明應公開，並以員工能夠理解的語言透過無障礙管道傳遞予所有員工。

2) 管理職責與責任

供應商應明確指定高級主管和公司代表，負責確保管理體系及相關計劃的實施。高級管理層應定期檢查管理體系的運行情況，以確保其有效性和持續改進。

3) 法律和客戶要求

供應商應採用或制定程序，以識別、監察並理解適用的法律法規和客戶要求，包括本準則的要求。這應涵蓋所有業務操作及產品相關的合規性。

4) 風險評估和風險管理

供應商應建立流程，以識別與其經營相關的法律合規、環境、健康與安全以及勞工實務和道德風險。特別應考量與供應商運營相關的嚴重人權和環境影響風險。供應商需確定每項風險的相對重要性，並實施適當的程序和物理控制，以管理已識別的風險，並確保符合監管要求。

安全範疇：生產區域、倉庫和儲存設施、廠房/工作場所支援設備、實驗室和測試區域、衛生設施（如浴室）、廚房/食堂和員工住宿等，都應納入環境健康與安全風險評估的範疇內。

5) 改進目標

供應商應制定書面績效目標、指標和實施計劃，以提升其在社會和環境、健康及安全方面的表現。這些目標應該可量化，並且供應商應定期進行審核，評估在實現這些目標方面的成效。

6) 培訓

供應商應為管理層及員工制定培訓計劃，以實施公司的政策、程序和改進目標，並滿足適用法律法規的要求。這些培訓應涵蓋相關的法律要求及最佳實踐，以提高員工的合規意識和技能。

7) 溝通

供應商應建立程序，清晰準確地向工人、供應商和客戶傳達有關供應商政策、實踐、期望和績效的信息。有效的溝通有助於確保所有相關方理解供應商的社會責任和環保承諾。

8) 工人/利害關係人的參與和補救措施

供應商應建立與工人、工人代表及其他相關利害關係者進行持續雙向溝通的流程。該流程應旨在收集有關本準則涵蓋的營運實務與條件的意見，並促進持續改進。供應商應提供員工一

個安全的環境，以提出申訴和意見反饋，確保他們不會因為表達意見而遭受報復。

9) 審核與評估

供應商應定期進行自我評估，以確保其符合法律與監管要求、本準則內容及客戶合約中與社會與環境責任相關的要求。這些評估應包括對合規性和績效的全面檢查，以識別改進的機會。

10) 糾正措施

供應商應建立一套程序，及時糾正內外部評估、檢查、調查和審核發現的缺陷。這些程序應該包括缺陷的識別、分析根本原因、實施改進措施及後續的跟進檢查，以確保問題不再發生。

11) 文檔和記錄

供應商應創建和保留相關文件和記錄，以確保符合法規和公司要求，同時適當保密以保護個人私隱。文檔應清晰明瞭，便於檢查和審核。

12) 供應商的責任

供應商應制定程序，將本準則的要求有效傳達給其下游供應商，並監管這些供應商對本準則的遵循情況。這包括對下游供應商進行定期評估和檢查，確保其在社會責任和環境保護方面達到相同的標準。