人權政策

光聖恪守營運據點所在地法規，依循《國際人權法典》、《國際勞工組織 - 工作基本原則與權利宣言》、《聯合國全球盟約十項原則》等國際公認之人權標準，並採取與《負責任商業聯盟行為準則》一致的行動，有尊嚴地對待及尊重所有同仁、派遣契約、臨時人員、實習生及職場工作者等。

DEI - 多元（Diversity）、公平（Equity）、共融（Inclusion），是光聖極為重視的人權政策，涵蓋、擁抱、支持和接受所有種族、性別、宗教和社會經濟等不同背景的人，期盼透過此框架促進公司所有人的公平待遇和充分參與各項事務，加強善盡企業社會責任。

執行方針

我們按照以下的執行方針，落實人權政策，適用於全公司各級單位，並持續提升與改善人權相關議題之管理，降低人權事件風險。

一、自由選擇職業，尊重員工自由：

禁止任何形式的強迫勞動。不使用強迫、抵債或用契約束縛的勞工。公司所有聘僱的員工，皆由員工自願向本公司應徵，員工可依公司規定提出辭呈，有自由離職的權利。

二、禁用童工：

不聘用未滿16歲之勞工。

三、人道待遇：

本公司尊重每位同仁人權，禁止殘暴的和不人道的對待員工，包括任何形式的性騷擾、性虐待、體罰、威脅、剝削、精神或身體壓迫或口頭辱罵，也不得威脅進行任何此類行爲。

四、職場安全：

提供安全與衛生的工作環境，保護員工健康與人身安全，減少傷害與疾病。

五、反歧視：

本公司承諾於招募、僱用、培訓、獎勵、升遷、終止、退休及其他之就業條件，提供平等和公平的工作環境，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、國籍、殘疾、懷孕、信仰、政治派別、社團成員、婚姻狀況或其他法律保護之情況等，而對員工產生歧視。

六、薪資福利：

依據政府法令以及參照市場薪資水準，機動性進行薪資結構及福利措施的調整，包含有關最低工資、加班時間和法定福利等，並禁止以扣除工資作為紀律處分的手段。

七、工時：

合理安排生產計畫，工作超時須出於員工自願，合理安排員工工作時間及休假。確保員工工作時間、加班時間能符合法律標準。

八、集會自由：

尊重員工權利，員工均有組織及加入工會、尋求代表之權利，公司不得因此而有拒絕僱用、解僱、解調、減薪或其他不利之待遇。

九、申訴保護：

本公司承諾任何形式（包含匿名）之申訴，負有舉報人身份之保密責任，以及不被報復之保護措施。

十、誠信經營：

商業互動關係謹守最高誠信標準，採取零容忍政策，禁止任何形式的賄賂、貪污、敲詐勒索和挪用公款等行為。

十一、無不正當利益：

業務來往透明，不得提供或收受任何形式之賄賂，或其他不正當手段所獲取之不當利益。

十二、勞資和諧：

加強推動員工關係，尊重員工意見。

具體管理方案

制定以下相關管理規章，並落實執行：

工作規則、工作場所性騷擾防治處理辦法、同仁申訴制度實施辦法、勞資會議管理辦法、勞工退休準備金監督委員會組織章程、自由結社與集體談判管理辦法、道德行為規範管理辦法、招募任用管理辦法、出勤管理辦法、薪資管理辦法、教育訓練管理辦法、其他等。

誠信經營守則、防範內線交易管理辦法、內外部人員對於不合法與不道德行為的檢舉說明、嚴禁內部人不得有內線交易或市場資訊不對稱行為之獲利情事、其他等。

安全衛生工作守則、安全衛生規劃管理辦法、環安衛法規與要求管制辦法、緊急狀況之準備與應變處理辦法、環境審查暨環境考量面評估作業辦法、健康管理辦法、職業安全衛生委員會組織與會議規程、其他等。

執行成果

定期檢視、評估管理規章：

每年依據國家法規修正、客戶建議、稽核體系、國際發展趨勢以及公司營運需求等因素，公司管理規章即時因應調整。

教育訓練：

每年針對全體同仁實施性騷擾、誠信經營、不正當利益、一般職業安全衛生、職場不法侵害等教育訓練。針對特定單位實施危害通識、人因性、噪音危害等教育訓練。2023 年度已於 10~12 月實施完成。