

在PERSOL集團，我們的使命是創造一個世界上任何人都可以「微笑著工作（Work, and Smile）」的未來。

我們將「工作幸福感（Work Well-being）」定義為人們透過工作獲得的幸福及滿足感，我們多元價值觀的個人提供工作支援。

生活方式及工作方式因人而異。我們認為，重要的是所有人都能夠自由選擇自己的工作、舒適地工作、挑戰自己的潛能而不受歧視。我們也相信，這將能帶來更豐富、更幸福的生活。為達成此目的，我們重視機會平等及多元性，不容忍任何形式的歧視或騷擾，並保護所有人的尊嚴及尊重所有人的權利。

我們訂定PERSOL集團人權政策，以期打造一個工作與微笑緊密相連的社會，並持續推動保護人權的各項行動。

1. 承諾

在PERSOL集團（PERSOL HOLDINGS CO., LTD.及其合併子公司，下稱「本集團」），我們尊重參與本集團業務活動之所有人的人權，從本集團經理人及員工（包括臨時人員等）到使用本集團服務之個人（包括登錄臨時人員、求職者等）。

我們不僅致力於避免發生直接侵害人權的任何行為，且亦竭力避免在從事本集團業務活動時間接侵害人權。我們承諾保護下文所列之國際公認人權，並依據聯合國工商企業與人權指導原則（UN Guiding Principles on Business and Human Rights）實施各項行動。

- 國際人權法案（International Bill of Human Rights）– 世界人權宣言（Universal Declaration of Human Rights）、公民權利及政治權利國際公約及經濟（International Covenant on Civil and Political Rights）、社會、文化權利國際公約（International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights）。
- 國際勞工組織（ILO）之國際勞工組織關於工作之基本原則及權利宣言（ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）。

於本集團整體業務中，我們持續完善本集團的人權實踐與框架，以遵守我們所從事業務之各國家及地區的相關法律及法規。我們希望確保本集團業務活動均係以公平、真誠且符合社會常規的方式進行。當國際公認之人權標準與各國家及地區之相關法律間有所歧異時，我們將採行較高的標準。

2. 適用範圍

本人權政策適用本集團之所有經理人及員工（包括臨時人員等）。我們期待所有參與本集團業務活動的業務夥伴（客戶、承包商、服務及設備供應商等）都能瞭解並遵守本政策。

3. PERSOL集團之人權問題

- 機會平等；禁止歧視及騷擾

我們尊重所有人權利，確保向所有人提供平等之機會，包括本集團之經理人及員工（包括臨時人員等）及使用本集團服務之個人（包括登錄臨時人員、求職者等）。

我們不容忍基於性別、性取向、年齡、種族、國籍、信仰、宗教、殘疾等任何形式之歧視，我們亦不容忍被認為於工作場所不適當之行為或騷擾，例如不被接受口頭或肢體之社交行為或溝通。

- **保護隱私權；使用演算法時之考量**

我們在處理個人資料時將隱私權之保護納入考量，並努力防止及減輕隱私權侵害風險*所可能產生的不利影響。

此外，在使用演算法進行資料分析及預測時，我們會進行充分考量以避免個人受到不公平歧視並確保多元性。

**關於個人隱私權的問題（包括歧視及其他侵害人權之行為）可能會發生於社會上的風險。*

- **確保健康及安全**

健康及安全是我們日常營運的重要部分。我們努力持續提升工作場所的健康、安全及環境水準。我們認為對公司及員工而言，最重要的是持續努力以安全的方式行事，我們亦努力確保健康及安全。

- **禁止強迫勞動、童工及人口販運**

我們對一切形式之強迫勞動、童工、人口販運及其他現代奴隸制及相關活動採取零容忍政策。

- **適當的薪資給付及適當的工作時間管理**

我們遵守與公平薪資給付及工作時間管理相關的適用法律及法規。

- **尊重言論自由、結社自由及團體協商權**

我們尊重言論自由、結社自由及依據個人自由意志加入組織及行使團體協商權的自由。

於處理上述問題時，我們將特別考量弱勢族群的權利，如婦女、外籍勞工、殘疾人士、同志族群（LGBTQ+）、原住民及各種族裔群體等。

同時，為防止及減輕關於上述問題之不利影響，我們認為首先必須努力瞭解不同人的感受、思維方式及觀點。為達成此目的，我們不僅不容忍歧視、騷擾及其他會破壞多元性的行為，且亦努力培養瞭解及尊重多元性的企業文化，並竭力促進多元性（多元性、包容及平等），俾以向社會提供該等價值，實現本集團「微笑著工作（Work, and Smile）」的願景。

4. 治理

關於尊重人權之監督責任由負責法規遵循的經理人承擔，負責法規遵循的部門與集團各公司相關部門協調，擔任尊重人權之核心及推進行動。

負責法規遵循的部門應定期彙整資訊，並透過永續發展委員會及風險管理委員會分別向總部管理委員會（Headquarters Management Committee, HMC）提供關於實施本政策的最新資訊。董事代表、總裁及執行長向董事會應將該等資訊通報董事會，而董事會應定期監督此程序並於必要時發布行動指令。

5. 人權方面之盡職調查

我們辨識任何潛在及/或實際之明顯人權影響，並致力於實施必要行動來防止及減輕該等影響。若發現我們已造成或促成對人權之不利影響，我們會實施適當的補救及改正措施。

6. 申訴之受理

我們已於集團內部建立整體申訴管道，俾以所有利害關係人（包括員工、臨時人員、求職者等）得通報任何所發現的人權問題。

在收到任何人權申訴後，我們將立即採取行動以確認事實，考量採取措施改正問題並防止其再次發生。我們亦確保向遭受不利影響之人提供必要的支持及指引。

7. 利害關係人諮詢

我們與內部及外部利害關係人就我們對人權的態度及承諾進行對話及協商，並竭力促進我們對人權的尊重。

8. 溝通

關於尊重人權行動之實施相關資訊將於本集團網站、綜合報告（Integrated Report）等處揭露。

9. 人權政策之宣傳及教育

我們實施教育訓練及相關措施，以提高對我們人權管理方法的認識，以促進經理人及員工對人權政策之理解及確實執行。

2022年12月20日

Takao Wada

董事代表、總裁暨執行長

PERSOL HOLDINGS CO., LTD.

本政策經2022年12月16日PERSOL HOLDINGS CO., LTD.董事會決議通過。