

PERSOL Group ภารกิจหลักของเราคือ การสร้างอนาคตที่บุคลากรทุกคนทั่วโลกสามารถ **"ทำงานด้วยรอยยิ้ม"** ("Work, and Smile") นอกจากนี้ เรายังให้คำจำกัดความของคำว่า **"ความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน"**

ให้หมายถึงความสุขและความ

พึงพอใจที่พนักงานสามารถสัมผัสได้จากการทำงาน อีกทั้งยังสนับสนุนการทำงานของแต่ละบุคคลที่มีความคิดที่หลากหลาย

การที่แต่ละคนนั้นมีวิถีชีวิตในการดำรงชีพและรูปแบบการทำงานของตนเองที่แตกต่างกันไป

ดังนั้นเราจึงเชื่อว่าทุกคนมีความเป็นอิสระที่จะเลือกงานของตนเอง ให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย

และมีความท้าทายในศักยภาพของตนเองโดยปราศจากความกังวลในด้านการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเราเชื่อว่า

จะทำให้ชีวิตสมบูรณ์และมีความสุขยิ่งขึ้น

ดังนั้นเราจึงให้ความสำคัญกับความเสมอภาคในด้านโอกาสและความหลากหลายและเราจะ

ไม่ยอมให้เกิดเหตุการณ์ที่เป็นการเลือกปฏิบัติ หรือ การล่วงละเมิดไม่ว่าจะในรูปแบบใดก็ตาม

และจะปกป้องเกียรติและเคารพสิทธิของทุกคน

เราได้จัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) ของกลุ่มบริษัท PERSOL Group

เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของบริษัทที่ประสงค์ให้พนักงานทำงานด้วยรอยยิ้มและสร้างมาตรฐานในการเคารพสิทธิมนุษยชนให้สูงขึ้น

1. ขอบผูกพัน

PERSOL Group (PERSOL Holdings Co., Ltd. และบริษัทย่อย ซึ่งต่อไปนี้จะรวมเรียกว่า **"กลุ่มบริษัท"**)

เคารพในสิทธิมนุษยชนของทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทในทุกระดับทั้งในระดับเจ้าหน้าที่และพนักงานของกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราว ฯลฯ) และบุคคลที่ใช้บริการของกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราวที่มีชื่อในทะเบียน และผู้หางาน ฯลฯ)

เราจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องโดยตรงกับการกระทำใดๆ ที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน

รวมถึงจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมทางอ้อมในการกระทำผิดในกิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัท เรามุ่งมั่นที่จะนำกฎระเบียบต่างๆ ในด้าน

สิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลที่ปรากฏด้านล่างนี้มาบังคับใช้ และดำเนินโครงการริเริ่มต่างๆ

ตามหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

- กฎหมายบัญญัติด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) กติการหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights) และ กติการหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convent on Economic, Social and Cultural Rights))
- ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

ในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

เราได้ปรับปรุงแนวทางสิทธิมนุษยชนและกรอบการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของแต่ละประเทศและภูมิภาคที่กลุ่มบริษัทดำเนินกิจการ

อีกทั้งปรารถนาที่จะให้กิจกรรมทางธุรกิจของกลุ่มบริษัทมีการดำเนินการเป็นไปอย่างเป็นธรรมและจริงจังตามบรรทัดฐานทางสังคม

ในกรณีที่มาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับสากลขัดแย้งกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องของแต่ละประเทศและภูมิภาค กลุ่มบริษัทจะนำมาตรฐานที่สูงกว่ามาใช้บังคับ

2. ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายสิทธิมนุษยชนนี้ใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่และพนักงานทุกคนในกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราว ฯลฯ) เราคาดหวังให้พันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของกลุ่มบริษัท (บริษัทลูกค้า คู่สัญญา ผู้จัดหาสินค้าและบริการ ฯลฯ) เข้าใจและปฏิบัติตามนโยบายนี้

3. ประเด็นสิทธิมนุษยชนของกลุ่มบริษัท PERSOL

- ความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสและการห้ามการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด

บริษัทให้ความเคารพในสิทธิของแต่ละบุคคลเพื่อให้เจ้าหน้าที่และพนักงานของกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราว ฯลฯ) รวมถึงผู้ใช้บริการของกลุ่มบริษัท (รวมถึงพนักงานชั่วคราวที่มีชื่อในทะเบียน และผู้หางาน ฯลฯ) ได้รับโอกาสที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน

บริษัทจะไม่ยอมให้มีการเลือกปฏิบัติใดๆ ด้วยเหตุผลเพราะเพศสภาพ รสนิยมทางเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ลัทธิ ศาสนา ความพิการ ฯลฯ และไม่ยอมให้มีพฤติกรรมหรือการล่วงละเมิดที่ถือว่าไม่เหมาะสมเกิดขึ้นในที่ทำงาน เช่น ความประพฤติหรือการสื่อสารทางวาจาหรือทางกายที่ไม่เป็นที่ยอมรับทางสังคม

- การคุ้มครองความเป็นส่วนตัวและการพิจารณาเมื่อใช้การประมวลผล

เรามีความตระหนักถึงการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับการจัดการกับข้อมูลส่วนบุคคลและมีการดำเนินการเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้นจากความเสี่ยงการละเมิดความเป็นส่วนตัว*

นอกจากนี้ เมื่อบริษัทมีการวิเคราะห์ข้อมูลและการคาดคะเนโดยใช้การประมวลผล การพิจารณาของเราจะเป็นไปอย่างเพียงพอเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมต่อบุคคลใดๆ และคงไว้ซึ่งความหลากหลายของบุคคล

**ความเสี่ยงที่ว่าปัญหาเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของบุคคล (รวมถึงการเลือกปฏิบัติและการละเมิดสิทธิมนุษยชน) อาจปรากฏในสังคม*

- สุขภาพและความปลอดภัย

สุขภาพและความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานประจำวันของกลุ่มบริษัท โดยเราพยายามปรับปรุงการดำเนินการในด้านสถานที่ทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมของเราให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เราเล็งเห็นว่าความปลอดภัยนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทั้งบริษัทและพนักงานจะต้องตระหนักและไม่ว่าในการดำเนินการใดๆ ก็ตามจะต้องเป็นไปด้วยความปลอดภัยตลอดเวลา ดังนั้น เราจึงมุ่งมั่นที่จะให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน

- การห้ามใช้แรงงานที่ถูกบังคับ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์

เราดำเนินนโยบายที่ต่อต้านการใช้แรงงานที่ถูกบังคับ แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ในทุกรูปแบบ รวมถึงการเป็นทาสสมัยใหม่และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

- การจ่ายค่าจ้างแรงงานและการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม

เราปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้างแรงงานและการบริหารจัดการชั่วโมงการทำงานที่เป็นธรรม

- **ความเคารพต่อเสรีภาพในการแสดงออก
เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองแบบรวมกลุ่ม**

เราเคารพการแสดงออก การก่อตั้งสมาคม และการเป็นสมาชิกในองค์กรต่าง ๆ ตามเจตจำนงเสรีของแต่ละบุคคล รวมถึงเสรีภาพในการใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองแบบรวมกลุ่ม

ในการดำเนินการในประเด็นต่างๆ ที่ระบุไว้ข้างต้นนั้น เราให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับสิทธิของบุคคลในกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้หญิง แรงงานต่างชาติ คนพิการ กลุ่มที่แสดงออกถึงความหลากหลายทางเพศ หรือ LGBTQ+ ชนพื้นเมือง กลุ่มเชื้อชาติ และกลุ่มชาติพันธุ์ ฯลฯ

นอกจากนี้เพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์เกี่ยวกับประเด็นที่กล่าวมาข้างต้น ในเบื้องต้น เราเชื่อว่าการที่มีบุคคลผู้ที่สามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิด วิถีคิด และมุมมองที่หลากหลายของคนจำนวนมากนั้นเป็นสิ่งจำเป็น ด้วยเหตุนี้ เราจึงต่อต้านการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด และการกระทำอื่นๆ ที่จะทำให้สูญเสียความหลากหลายทางความคิด อีกทั้งยังมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่จะทำให้บุคลากรสามารถเข้าใจและเคารพในความหลากหลาย บริษัทจึงส่งเสริมให้เกิดความหลากหลาย (รวมถึงความหลากหลาย (diversity) การยอมรับในความแตกต่าง (inclusion) และความเสมอภาค (equality) [DI & E]) เพื่อมอบคุณค่าเหล่านี้แก่สังคม อันจะนำไปสู่วิสัยทัศน์ของกลุ่มบริษัท คือ **"การทำงานด้วยรอยยิ้ม"**

4. การกำกับดูแลกิจการ

หน้าที่ความรับผิดชอบในการกำกับดูแลด้านการเคารพในสิทธิมนุษยชนนั้น

เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ส่วนหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามกฎระเบียบจะเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ

ที่เกี่ยวข้องในแต่ละบริษัทในกลุ่มเป็นหลักและส่งเสริมโครงการริเริ่มต่างๆ ที่เกี่ยวกับด้านการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน

หน่วยงานที่รับผิดชอบการปฏิบัติตามกฎระเบียบจะเป็นผู้รวบรวมข้อมูลตามกำหนดเวลาและให้การปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับสถานะการบังคับใช้นโยบายนี้ไปยังสำนักงานใหญ่คณะกรรมการบริหาร (Headquarters Management Committee)

ผ่านคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Committee) และคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management Committee) ตามลำดับ ส่วนผู้อำนวยการ (Representative Director) ประธาน (President)

และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer) จะเป็นผู้รายงานเรื่องดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัท

ซึ่งเป็นผู้กำกับดูแลกระบวนการนี้เป็นระยะและมีคำสั่งดำเนินการต่างๆ ตามที่จำเป็น

5. การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

เราระบุถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นและ/หรือเกิดขึ้นจริง และมุ่งมั่นที่จะดำเนินการต่างๆ

ที่จำเป็นเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบดังกล่าว

ในกรณีที่มีความชัดเจนว่ากลุ่มบริษัทเป็นผู้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมทำให้เกิดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อสิทธิมนุษยชน

เราจะดำเนินการมาตรการเยียวยาและแก้ไขที่เหมาะสม

6. การบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการร้องทุกข์

กลุ่มบริษัทได้กำหนดกรอบการบริหารจัดการข้อร้องเรียนและการร้องทุกข์ทั่วทั้งกลุ่มบริษัทเพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน รวมถึงพนักงาน พนักงานชั่วคราว ผู้หางาน ฯลฯ สามารถแจ้งปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนที่พบเห็น

เมื่อบริษัทได้รับข้อร้องเรียนและ/หรือการร้องทุกข์ในเรื่องสิทธิมนุษยชนใดๆ บริษัทจะดำเนินการทันทีเพื่อยืนยันข้อเท็จจริง พิจารณามาตรการในการแก้ไขปัญหาและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก และอีกทั้งจะให้ผู้ที่ได้รับความเดือดร้อนได้รับการสนับสนุนและคำแนะนำที่เหมาะสม

7. การให้คำปรึกษาแก่ผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทจะมีการพูดคุยและให้คำปรึกษาแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรของบริษัท เกี่ยวกับวิธีการ แนวทาง และพันธสัญญาของเราต่อสิทธิมนุษยชน และมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน

8. การสื่อสาร

กลุ่มบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสถานะโครงการริเริ่มในเรื่องความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนบนเว็บไซต์ของกลุ่มบริษัท รายงานรวม ฯลฯ

9. การเผยแพร่และการให้ความรู้ความเข้าใจด้านนโยบายสิทธิมนุษยชน

เรามีการให้ความรู้ความเข้าใจและดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการเรื่องสิทธิมนุษยชนได้เป็นที่ทราบโดยทั่วกัน เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและจัดให้มีนโยบายสิทธิมนุษยชนในกลุ่มเจ้าหน้าที่และพนักงานของกลุ่มบริษัท

วันที่ 20 ธันวาคม 2565

นายทาคาโอะ วาดะ

กรรมการและประธานบริษัท

บริษัท เพอร์ซอล โฮลดิ้งส์ จำกัด

นโยบายฉบับนี้ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เพอร์ซอล โฮลดิ้งส์ จำกัด เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม 2565