

PERSOL Group의 사명은 모두가 **“Work, and Smile (웃으며 근무)”** 할 수 있는 미래를 조성하는 것입니다. 또한, PERSOL Group이 정의하는 **“업무 웰빙(Work Well-being)”**이란 업무를 통해 느끼는 행복감과 만족감을 뜻하며 PERSOL Group은 다양한 가치를 지닌 개인의 업무를 지원합니다.

생활 및 업무 스타일에는 개인차가 존재합니다. 중요한 것은 이로 인한 차별 없이 모두가 자유롭게 업무를 선택하고, 편하게 업무에 임하며 자신의 잠재력을 시험할 수 있어야 하는 것입니다. 그렇게 된다면 우리의 삶이 더욱 풍요롭고 행복해질 것이라고 생각합니다. 따라서, PERSOL Group은 공정한 기회와 다양성을 존중하고, 형태를 불문한 어떠한 차별 또는 괴롭힘도 용인하지 않으며 모든 이들의 존엄성과 권리를 보호하고 존중합니다.

PERSOL Group은 업무가 곧 나의 행복과 이어지는 사회를 만들고자 PERSOL Group 인권 방침<sup>1</sup>(이하 **“PERSOL Group 인권 방침”**)을 마련하였으며 인권 존중을 위한 선도적인 활동을 추진하고 있습니다.

## 1. 헌신

PERSOL Group (퍼솔 홀딩스 주식회사 및 그 연결 자회사를 집합하여 이하 **“그룹”, “당사”** 또는 **“저희”**)은 그룹의 임직원(임시 직원 등을 포함)부터 그룹의 서비스를 이용하는 개인(등록 임시직 직원, 구직자 등을 포함)까지 당사의 사업 활동과 연관된 모든 이들의 인권을 존중합니다.

당사는 인권 침해에 직접 관여하지 않으려고 할 뿐만 아니라 당사의 사업활동이 간접적으로 인권침해에 연루되지 않도록 하기 위해 노력하고 있습니다. 또한, 아래에 명시된 국제적으로 인정되는 인권 기준을 적용하고 UN 기업과 인권 이행 원칙(UN Guiding Principles on Business and Human Rights)에 따라 인권 활동을 이행하는 데 최선을 다하고 있습니다.

- 국제인권장전 (International Bill of Human Rights) [**“세계인권선언(Universal Declaration of Human Rights)”**, **“시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약(International Covenant on Civil and Political Rights)”** 및 **“경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약(the International Covenant on Economic, Social and Culture Rights)”**]
- 국제노동기구(International Labour Organization, ILO) 의 **“노동 기본 원칙과 권리 선언(The ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)”**

당사는 당사의 사업 국가 및 사업 지역의 관련 법령을 준수하기 위해 그룹 활동 전반에 걸쳐 인권에 대한 접근방식과 체계를 재정비하였습니다. 저희는 사회적인 규범에 따라 공평하고 엄중하게 그룹의 사업 활동을 영위하는 것을 목표로 하고 있습니다. 국제적으로 인정되는 인권 기준과 각 국가 및 지역의 관련 법률 간 충돌이 발생하는 경우 당사는 더 엄격한 기준을 채택하고자 합니다.

---

<sup>1</sup> 본 버전은 영문 규정의 번역본입니다.

## 2. 적용 범위

PERSOL Group 인권 방침은 그룹의 모든 임직원(임시 직원 등을 포함)에게 적용됩니다. 또한, 그룹의 사업 활동에 참여하는 사업 파트너들(고객 회사, 도급 업체, 용역 및 장비 납품 업체 등) 역시 해당 방침을 이해하고 준수할 것을 기대하고 있습니다.

## 3. 당사의 인권 사안

- **공정한 기회와 차별 및 괴롭힘 금지**

저희는 그룹의 서비스를 이용하는 개인(등록 임시 직원, 구직자 등을 포함)뿐만 아니라 임직원(임시 직원 등을 포함) 등 모든 이들에게 공정한 기회를 제공할 수 있도록 개인의 권리를 존중합니다.

또한, 성별, 성적 지향, 나이, 인종, 국적, 신념, 종교, 장애 등을 기반으로 한 형태를 불문한 어떠한 차별도 용인하지 않으며, 사회적으로 허용되지 않는 언어적 또는 신체적 행동 또는 표현 등 직장 내 부적절한 것으로 간주되는 행동 또는 괴롭힘을 용인하지 않습니다.

- **개인정보 보호 및 알고리즘 사용 시 고려사항**

당사는 개인 정보의 취급과 관련한 프라이버시 보호에 유의하며 개인정보 침해 리스크\*로부터 발생할 수 있는 부정적인 영향을 예방하고 완화하기 위해 노력하고 있습니다.

또한, 알고리즘을 활용하여 데이터를 분석하거나 예측할 경우 직원들이 불공평한 차별을 당하거나 다양성이 훼손되는 것을 방지하기 위해 충분한 심사숙고를 거칩니다.

*\*개인의 프라이버시에 관한 문제가 사회에 그대로 드러날 수 있는 위험(차별 또는 기타 인권 침해를 포함).*

- **건강과 안전 보호**

건강과 안전은 당사의 일상적인 업무와 불가분의 관계를 가집니다. 저희는 직원들의 건강, 안전 및 직장 내 환경을 끊임 없이 개선하기 위한 노력을 다하고 있습니다. 회사와 근로자 모두에게 가장 중요한 것은 안전을 우선하는 문화라고 생각하며, 당사는 직원들의 건강과 안전을 보호하기 위해 정진하고 있습니다.

- **강제 노동, 아동 노동 및 인신매매 금지**

당사의 기업 방침은 모든 형태의 강제 노동, 아동 노동, 인신 매매와 현대판 노예제도 및 이와 관련한 활동을 용인하지 않습니다.

- **적정한 임금 지급 및 업무 시간 관리**

당사는 공정한 임금 지급 및 업무 시간 관리에 관한 법령을 준수합니다.

- **표현 및 결사의 자유와 단체교섭권의 존중**

당사는 단체교섭권 행사의 자유뿐만 아니라 개인의 자유 의지에 따른 표현, 결사 및 단체 가입을 존중합니다.

당사는 상기 명시된 사안을 다루면서 여성, 외국인 노동자, 장애인, 성 소수자(LGBTQ+), 토착민 및 원주민, 소수 인종 및 소수 민족 등 취약 계층의 권리에 특별한 주의를 기울입니다.

또한, 상기 명시된 사안에 대한 부정적인 영향을 방지 및 완화하기 위해서는 타인의 감정, 사고방식 및 관점을 헤아릴 수 있는 개인의 존재와 노력이 하나의 선행조건으로서 필수적이라고 판단합니다. 이를 위해서 당사는 차별, 괴롭힘, 기타 다양성을 훼손하는 행동을 용인하고 있지 않을 뿐만 아니라 다양성을 이해하고 존중하는 기업문화를 육성하기 위해 노력하고, 다양성(다양성, 포용성 및 형평성[DI&E])을 증진함으로써 이러한 가치를 사회에 제공하여 “**Work, and Smile**”이라는 그룹의 비전 달성을 향해 나아가고 있습니다.

#### 4. 거버넌스

당사의 컴플라이언스 담당 임원은 인권 존중에 대한 감독 책임을 맡고 있으며, 컴플라이언스 담당 부서는 각 그룹사의 관련 부서와의 주된 공조를 통해 인권 존중을 위한 활동을 추진하고 있습니다.

컴플라이언스 담당 부서는 예정된 일정에 따라 정보를 취합하여 각각 지속가능성위원회(Sustainability Committee)와 리스크관리위원회(Risk Management Committee)를 통해 본사경영위원회(Headquarters Management Committee, HMC)에 PERSOL Group 인권 방침 적용 현황에 대한 최신 정보를 제공합니다. 대표 이사, 회장 겸 CEO는 상기 과정을 주기적으로 관장하고 필요시 행동 지침을 내리는 이사회에 해당 정보를 보고합니다.

#### 5. 인권 실사

당사는 잠재적 및/또는 실제 발생한 중대한 인권 영향을 파악하고 이를 예방 및 완화하기 위해 필요한 조치를 이행하고자 최선의 노력을 경주하고 있습니다. 당사가 인권에 대한 부정적 영향을 초래하였거나 이에 기여한 사실이 분명해지는 경우 이에 대한 적절한 구제 및 시정 조치를 제공합니다.

#### 6. 고충 관리

당사는 그룹 차원의 고충 건의 체계를 마련하여 직원, 임시 직원, 구직자를 포함한 모든 이해관계자들이 파악된 인권 문제를 제기할 수 있도록 하였습니다.

인권 관련 고충이 접수된 즉시 당사는 사실 관계를 파악하고, 문제를 바로잡기 위한 조치를 구상하며 재발 방지를 위해 신속하게 대응합니다. 또한, 고충을 겪은 직원들에게는 필요한 지원과 지도를 제공합니다.

## 7. 이해관계자 협의

인권에 대한 그룹의 접근과 기여 사례를 주제로 내/외부 이해관계자들과 대화하고 협의하며 인권 존중을 도모하기 위해 정진하고 있습니다.

## 8. 소통

인권 존중과 관련한 활동의 현황 정보는 그룹의 홈페이지 및 통합 보고서(Integrated Report) 등을 통해 공개하고 있습니다.

## 9. 인권 방침 확산 및 교육

당사는 인권 경영 접근법과 관련한 활동에 대한 인식을 제고하여 임직원의 인권 방침에 대한 이해와 해당 방침의 확고한 정착을 촉진하기 위해 교육 및 조치를 실시하고 있습니다.

2022.12.20

Takao Wada

대표이사/회장/CEO

퍼솔홀딩스 주식회사

본 방침은 2022.12.16. 자 퍼솔홀딩스 주식회사 이사회에서 승인되었습니다.